



# ijburgcollege

---



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

**LEVEL UP**

**ijbc** ijburgcollege

A promotional graphic featuring a student with blue hair and sunglasses, with the text 'LEVEL UP' and the Ijbc logo.

## Bestuursverslag 2021

## Inhoudsopgave

<b>1. Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>2. Leeswijzer</b>	<b>7</b>
<b>3. Visie en missie</b>	<b>8</b>
3.1 Missie	8
3.2 Visie	8
3.3 Kernwaarden	9
<b>4. Besturing</b>	<b>10</b>
4.1 Juridische structuur	10
4.2 Organogram	10
4.3 Ontwikkelingen teams 2021	11
4.4 Governance	12
4.5 Leerlingaantal	13
<b>5. Nationaal Programma Onderwijs</b>	<b>14</b>
5.1 Uitgangspunten	14
5.2 Werkwijze en uitvoer geven aan het NPO programma	15
5.2.1 Schoolscan	15
5.2.2 Analyse n.a.v. schoolscan	15
5.2.3 Doelen NPO	16
5.2.4 Interventies	17
5.3 Betrokkenheid en instemming	18
5.4 Eerste resultaten	18
<b>6. Verslag van de Raad van Toezicht</b>	<b>19</b>
6.1 Algemeen	19
6.2 Terugblik 2021	19
6.3 Wettelijke taken en bevoegdheden	19
6.4 Verantwoording op grond van code goed bestuur	21
6.4.1 Samenstelling	21
6.4.2 Honorering / WNT	22
6.4.3 Tegenstrijdige belangen	22
6.4.4 Jaarlijkse zelfevaluatie	22
<b>7. Medezeggenschap</b>	<b>23</b>
7.1 Geleding	23
7.1.1 Werving en verkiezingen	23
7.2 De behandelde onderwerpen	23
7.3 Samenwerking MR/Bestuurder	25
7.4 Bijeenkomsten en raadpleging achterban	25

7.5 Scholing	25
<b>8. Strategie en Beleid</b>	<b>26</b>
8.1 IJBC in de Buurt 2021	26
8.1.1 IJBC in de Buurt 2022	27
8.2 Samenwerking gericht op doorlopende leerlijn	28
8.3 Leerling- en ouderbetrokkenheid	29
8.4 Samenwerkingsverbanden	29
8.5 Klachten	31
8.6 Internationalisering	31
<b>9. Onderwijs</b>	<b>32</b>
9.1 Onderwijsprestaties in beeld	32
9.2 Onderwijsvisie en concept	35
Leren voor het leven	35
9.3 Onderwijsbeleid	36
9.3.1 Taal- en rekenbeleid	36
9.2 Ontwikkelingen 2022	38
9.3 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>42</b>
11.1 Personeel in cijfers	42
11.1.1 Totaal aantal medewerkers	42
11.1.2 Werving en selectie	43
11.1.3 Ziekteverzuim	43
11.1.4 Functiemix	43
11.2 Ontwikkelingen 2021	44
11.2.1 Medewerkerstevredenheidsonderzoek	44
11.2.2 Strategisch personeelsbeleid	45
11.2.3 Gesprekscyclus	45
11.2.4 Professionalisering medewerkers: leergangen	46
11.2.5 IJBC profiel	46
11.2.6 Maatschappelijk ondernemen	47
11.3 Ontwikkelingen 2022	47
11.4 Beleid inzake beheersing van uitkering na ontslag	47
<b>12. Bedrijfsvoering</b>	<b>48</b>
12.1 Onderwijskwaliteit	48
12.2 Toetsing en examinering	49

12.3 Huisvesting	50
2.4 ICT	51
2.5 Duurzaamheid	52
2.6 Communicatie	53
<b>13. Financiën</b>	<b>54</b>
13.1 Kengetallen	54
13.2 Financiële positie op balansdatum	54
13.3 Verantwoording convenantsmiddelen VO	55
13.4 Verantwoording Prestatiebox VO	55
13.5 Analyse van het resultaat	57
13.6 Vergelijking realisatie t.o.v. 2020 aan de hand van financiële kengetallen	58
13.7 Beleggen en belenen	59
13.8 Continuïteitsparagraaf	59
13.9 Meerjarenbegroting 2022-2026	60
13.10 Ontwikkeling formatie per schooljaar	61
13.11 Investeringsbegroting 2022-2026	61
13.12 Kasstroomoverzicht 2022-2026	61
13.13 Meerjarenbalans 2022-2026	62
13.14 Risicoparagraaf	63
<b>14. Jaarrekening 2021</b>	<b>65</b>

## 1. Voorwoord

In het jaar 2021 hebben we als samenleving opnieuw te maken gehad met periodes van lockdown als gevolg van de corona pandemie. Stichting Samenwerkingsschool voor Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs IJburg (hierna: IJburg College) heeft het onderwijs en de organisatie wederom hierop moeten aanpassen. Desondanks is het ons gelukt de kwaliteit verder op orde te krijgen, er grip op te houden en te innoveren.

We startten 2021 in lockdown. Alleen de examenkandidaten volgden op school hun lessen om zich zo goed mogelijk voor te bereiden op hun examen. Op het vmbo en havo waren de resultaten zeer positief. Het examenresultaat van het vwo viel enigszins tegen.

Na de zomervakantie konden we alle leerlingen weer op school ontvangen. Ten opzichte van vorig jaar is de instroom in het eerste jaar toegenomen. Fijn om de dynamiek van een gevulde school weer te ervaren.

Na bijna twee jaar op en af in lockdown les gegeven en ontvangen te hebben, merken we dat het voor veel leerlingen en ook voor docenten weer wennen is om zich tot de structuur van de school te verhouden. We hebben het programma 'de Gouden Weken' ingezet om de groepsdynamica en binding te bevorderen. Via leergangen krijgen docenten de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen als het gaat om pedagogisch handelen.

Ondanks de bijzondere periode is het ons gelukt om onze kwaliteit verder op orde te krijgen en te blijven innoveren. Door het maken en bespreken van kwartaalrapportages is er grip op de kwaliteit en financiën door de organisatie heen. De onderwijsinspectie heeft dit ook bevestigd in het jaarlijkse gesprek met de bestuurder.

Het onderwijsconcept is uitgewerkt en op diverse terreinen is beleid ontwikkeld, passend bij de missie en visie van de school. Doorontwikkelen van het concept en beleid staat centraal in de vakgroepen, teams en portefeuilles. Alles is in verbinding met elkaar.

Professionalisering van medewerkers heeft centraal gestaan. In schoolbrede leergangen worden met elkaar competenties ontwikkeld met betrekking tot op onderwerpen die voor medewerker en school van belang zijn. Dit jaar stond het doorontwikkelen van het pedagogisch handelen en formatief handelen centraal.

Leren met de ander en je omgeving is belangrijk op het IJburg College. In 2021 zijn de diverse samenwerkingsverbanden verder uitgediept. Via IJBC in de buurt organiseren we op school het buurtrestaurant en diverse projecten waarbij de theaterzaal wordt benut.

Met het primair onderwijs (po) werken we nauw samen om de overgang van primair naar voortgezet onderwijs voor de leerlingen te versoepelen. Samenwerking gericht op meer- en hoogbegaafden wordt opgestart.

De afdeling vmbo bovenbouw is een samenwerking aangegaan met het ROC van Amsterdam om een doorlopende leerroute niveau 3 en 4 in te richten.

Met het hbo en wo wordt samengewerkt gericht op loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Ook is er samenwerking gezocht met andere schoolbesturen om het IJburg College in financieel en kwalitatief opzicht toekomstbestendig te houden. Deze gesprekken worden ook in het komende jaar verder gevoerd om te komen tot verdergaande samenwerking.

Leerling- en ouderbetrokkenheid was een speerpunt vanaf het nieuwe schooljaar. Leerling- en ouderpanels zijn ingericht. Door de corona maatregelen heeft dit enige vertraging opgelopen.

Terugkijkend op 2021 kunnen we constateren dat de basis op orde is en het gelukt is de kwaliteit verder op orde te krijgen en te bestendigen. De school staat voor uitdagingen en die gaan we aan. We zoeken oplossingen en tegelijkertijd geven we vorm aan innovatie. Dat is een prestatie te noemen. Het stroomt weer in de school. Met elkaar zorgen we ervoor dat onze leerlingen kunnen leren voor het leven.

Ik kijk ernaar uit om in 2022 de ingezette samenwerkingen uit te diepen, om er daarmee voor te zorgen dat jonge mensen het onderwijs krijgen waar ze recht op hebben en er sprake is van eerlijke kansen voor iedereen.

In dit jaarverslag vindt u het bestuursverslag, met daarbij het sociaal jaarverslag en de jaarrekening 2021. Het jaarverslag is op 13 april 2022 goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Jolanda Hogewind  
Bestuurder/directeur

## 2. Leeswijzer

Onderliggende bestuursverslag is opgebouwd op basis van de portefeuilles zoals we die kennen op het IJburg College. Elke portefeuille vormt een hoofdstuk. In dit hoofdstuk komen de verplichte onderdelen van het bestuursverslag en de maatschappelijke thema's terug. Daarnaast wordt teruggeblikt op 2021, waar nodig ondersteund door cijfers. Ook wordt vooruit gekeken naar de ontwikkelingen die per portefeuille worden verwacht voor 2022.

### 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 en het toeleverend en vervolgonderwijs.

#### 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 er op 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 worden 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 verlaat 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

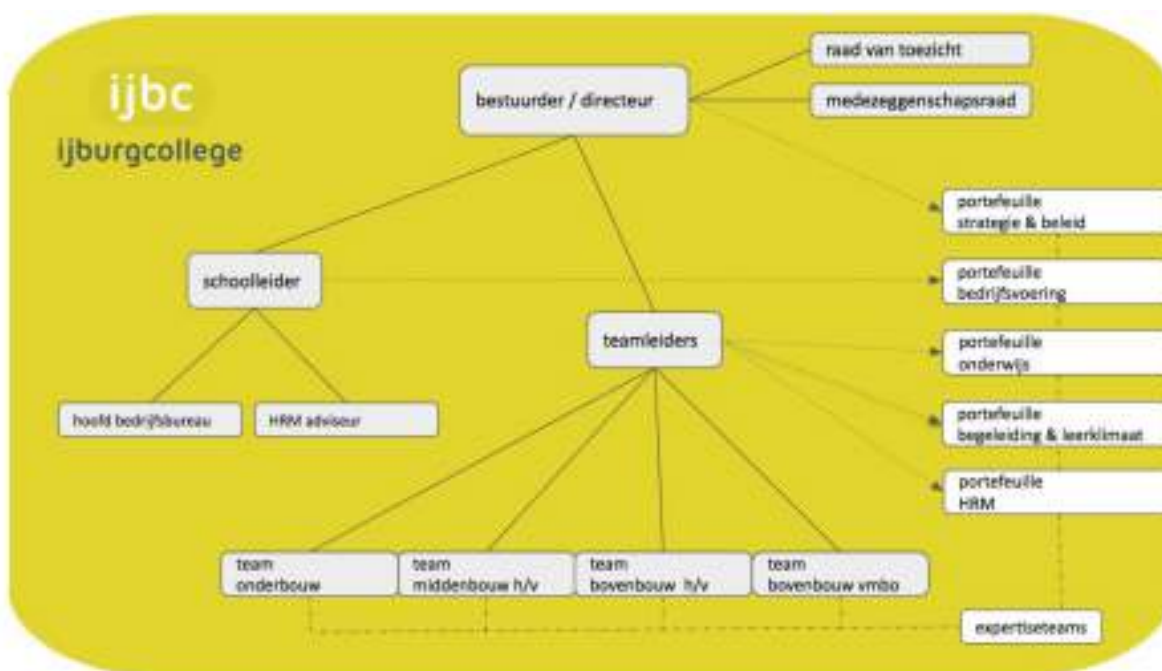
## 4. Besturing

### 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 vier teamleiders.



#### *Bestuurder/directeur*

De bestuurder/directeur is Jolanda Hogewind. Zij bekleedt de volgende nevenfuncties<sup>1</sup>:

- Bestuurslid stichting Ajax Challenge
- Voorzitter Mediaraad Publieke Omroepen Amsterdam
- Lid Sportraad Gemeente Amsterdam
- Bestuurslid Worldskills
- Bestuurslid samenwerkingsverband
- Raad van Advies Breitner Academie

<sup>1</sup> Voorzitter Mediaraad Publieke Omroepen Amsterdam: € 1.500 op jaarbasis. Overige nevenfuncties onbezoldigd.

### *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 op inhoud aan.

### *Het onderwijsteam*

De vier 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 de afdelingen: Facilitair, Administratief, ICT, HRM, Applicatiebeheer en het Jaarritme. In 2021 zijn de diensten verzuimcoördinator en het dagrooster toegevoegd aan het bedrijfsbureau. Hierover is meer te lezen in het hoofdstuk bedrijfsvoering. Deze afdelingen worden aangestuurd door het hoofd bedrijfsbureau, onder leiding van de schoolleider bedrijfsvoering.

## 4.3 Ontwikkelingen teams 2021

### *Onderbouw*

Het onderbouwteam legt de basis voor onze 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 2021:

- Het afstemmen van het pedagogisch klimaat op een veranderende doelgroep.
- Het upgraden van het curriculum. Dat betreft het actualiseren van het thematisch onderwijs, het toevoegen van artscience, IT en drama. Daarmee wordt het aanbod breder en diverser, waardoor de leerlingen meer mogelijkheden hebben om zich te oriënteren op de toekomst en wat bij hen past.
- De soepele overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs. Met de basisscholen op het eiland wordt nauw samengewerkt om de overgang zo soepel mogelijk te maken. Docenten geven lessen op de basisscholen en de leerlingen leggen bezoeken af op het IJburg College.

### *Middenbouw*

De middenbouw vormt de schakel tussen de onderbouw en de bovenbouw.

De volgende thema's stonden in de middenbouw centraal in 2021:

- Leerlingen meer regie geven bij de profielkeuze. Daarbij staan de vragen 'wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?' meer centraal dan de cijfereisen. Leerlingen kunnen vanuit de eigen

motivatie het meest passende profiel kiezen.

- Het mentoraatprogramma is verder ontwikkeld. Dit programma is gericht op de interne doorstroom: waar kom je vandaan en welke vaardigheden heb je nodig om je vanaf het 4e leerjaar te kunnen handhaven?
- Om meer motivatie van leerlingen op het eigen resultaat te bewerkstelligen, zijn rapporten ingevoerd met op ontwikkeling gerichte feedback.
- Ouders zijn meer te betrekken bij de profielkeuze en de overgang naar leerjaar vier. Door meer nieuwsbrieven te sturen en ouderavonden te organiseren is de communicatie met ouders geïntensiveerd.

#### *Vmbo bovenbouw*

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

Het invoeren van de nieuwe leerweg vmbo en het ontwikkelen van een doorlopende leerroute met het mbo staan centraal in deze deelschool. Zowel in 2021 als in 2022.

#### *Havo/vwo bovenbouw*

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

In deze deelschool stonden de volgende thema's centraal in 2021:

- Het centraal eindexamen is weer afgenomen. Het was spannend of de resultaten voldoende zouden zijn. De havo resultaten waren zeer positief. Het examenresultaat van het vwo viel enigszins tegen.
- Intervenieren in het leerklimaat om een klimaat te bewerkstelligen dat leren ten goede komt.
- Herstructureren van de toetsstructuur. De deelschool is bezig de principes van formatief handelen door te voeren. Minder toetsen zorgt ervoor dat leerlingen minder van toets naar toets leven en meer verantwoordelijk worden over het eigen leerproces. Een toets sluit een dan leerproces af en is minder gericht op het meten van de vooruitgang.
- De PTA's zijn aangepast. Deze zijn overzichtelijker en passend bij de richtlijnen van de inspectie gemaakt.

## 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.

Als onderdelen van de governance zijn in 2021 de klokkenluidersregeling en de integriteitscode vastgesteld. Deze zijn gecommuniceerd met de medewerkers en MR en gepubliceerd op de site. Er is daarnaast aandacht geweest voor de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR).

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

## 4.5 Leerlingaantal

	Leerlingen 2021	Klassen 2021	Leerlingen 2020	Klassen 2020	Leerlingen 2019	Klassen 2019
Onderbouw B/K/TL/H/V	303	11	258	12	476	22
Bovenbouw H/V	332	16	468	19	433	17
Bovenbouw Vmbo	231	12	240	11	239	11
<b>Totaal</b>	<b>866</b>	<b>39</b>	<b>966</b>	<b>42</b>	<b>1153</b>	<b>50</b>

De afgelopen jaren is het leerlingenaantal op het IJburg College teruggelopen, waardoor de school in omvang is gekrompen. De instroom voor schooljaar 2021-2022 is toegenomen met 25% t.o.v. het jaar daarvoor.

## 5. Nationaal Programma Onderwijs

Onder de titel Nationaal Programma Onderwijs stelt de overheid geld beschikbaar voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Het is de bedoeling dat scholen met een schoolscan in kaart brengen welke achterstanden er zijn ten gevolge van corona. Om vervolgens uit een menukaart interventies te kiezen die het beste bij de situatie passen. Hiervan maakt de school een schoolprogramma als addendum bij het schoolplan.

Sinds de publicatie van het NPO heeft het IJburg College bovengenoemde stappen doorlopen in nauwe afstemming met de MR. Voorafgaand zijn uitgangspunten geformuleerd die van belang zijn voor de keuzes die we maken.

### 5.1 Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten zijn voor ons van belang:

- Iedere leerling kan, op maat, het gewenste resultaat uit het extra aanbod halen.
- Gelden worden zoveel mogelijk ingezet met ingang van 1 augustus 2021. Op die manier hebben onze leerlingen het meeste profijt van de extra gelden.
- Voor de schoolscan gebruiken we de informatie die volgt uit ons kwaliteitssysteem (denk bijvoorbeeld aan leerlingbesprekingen): we volgen de ontwikkelingen van onze leerlingen uiteraard al. De overheid geeft ook aan dat ze de schoolscan niet als een aanzet om meer te gaan toetsen of testen.
- We sluiten zoveel mogelijk aan bij interventies die al in gang gezet zijn naar aanleiding van de eerste lockdown. Op het IJburg college betreft dat het Inhaal en Ondersteuningsprogramma, taal en rekenbeleid, doorlopende leerlijn coaching, beleid/doorlopende leerlijn po/vo, leesbegrip start schooljaar 2021-2022, 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 lestabel.



*Werkbezoek demissionair minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, Arie Slob:  
Met leerlingen en medewerkers in gesprek over onderwijs in coronatijden.*

## 5.2 Werkwijze en uitvoer 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 2021 is de schoolscan uitgevoerd. Voor de zomervakantie 2021 is een eerste selectie van interventies uit de menukaart gekozen. Dit is verwerkt in het schoolprogramma, waarop de MT op 25 november instemming heeft gegeven. Tussen juni en november 2021 is de MR regelmatig geïnformeerd.

### 5.2.1 Schoolscan

Het IJburg College volgt de ontwikkeling van de leerlingen en past het onderwijs daarop aan. De schoolscan is dan ook niets nieuws en past in het kwaliteitszorgbeleid. Om in beeld te brengen welke vertraging de leerlingen hebben opgelopen als gevolg van corona en te inventariseren wat nodig is om dit in te lopen, is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij dat wat we als school al doen op het gebied van kwaliteitszorg.

Om tot komen tot de analyse zijn de volgende interventies gepleegd:

- analyse in MT.
- analyse in de vier teams.
- betrekken van de leerlingen via de leerlingpanels per deelschool.
- een ouderraadpleging via een interview.
- de resultaten zijn gedeeld met de MR. Zij hebben de scan aangevuld.

### 5.2.2 Analyse n.a.v. schoolscan

De schoolscan maakt een onderscheid in cognitief, sociaal-emotioneel en welbevinden. De belangrijkste resultaten per onderdeel zijn:

- Cognitief
  - Achterstanden binnen de leerlingpopulatie op het gebied van taal en rekenen zijn bekend op het IJburg College. Dit is niet anders dan voor corona.
  - Bovengenoemde taalachterstand heeft invloed op de resultaten bij de exacte vakken.
  - Individuele achterstanden bij andere vakken.
  - Leren leren. In de online/hybride lessen is dit minder aan bod gekomen. Denk aan het effect van leren van de vragen die er in de klas worden gesteld, de docent die in een fysieke les makkelijker individuele aandacht kan geven.
  - Samenwerkend leren. Deze vaardigheid is minder goed ontwikkeld bij leerlingen die de afgelopen twee jaren zijn ingestroomd.
  - De elektronische leeromgeving, magister.me, wordt nog niet volledig benut.
- Sociaal
  - Groepsgevoel is gemist.
  - Samen vieren (bv. feestjes, excursies) gemist.
  - Groepsprocessen, maar ook individuele aandacht is minder aan bod gekomen tijdens de online lessen.
- Welbevinden

- De online/hybride lessen hebben een negatieve invloed gehad op de motivatie van veel leerlingen. Dit kan gaan om de motivatie om de les te volgen, zelf aan het werk te gaan, vragen aan de docent of medeleerling te stellen of zich extra in te zetten voor vakken die de leerling lastig af gaan.

Opvallend is dat zowel leerlingen als ouders geen bezwaar zien bij het uitbreiden van de lestabel. Ook is er erg veel behoefte aan een schoolfeest, kamp en excursies.

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat interventies die aansluiten bij de visie van het IJburg College, maar ook bij al ingezette inhaal- en ondersteuningsprogramma's, het meest passend zijn bij voor herstel en ontwikkeling van onderwijs na corona. Het versterken/weer onder de aandacht brengen van daar waar we goed als IJburg College goed in zijn, is van belang bij het inzetten van de NPO-gelden.

Daarbij is wel van belang dat de maatregelen gedifferentieerd ingezet worden. Bij veel leerlingen is ook geen sprake van achterstand, dit vraagt om maatwerk. Daarnaast wordt het weer gewoon naar school gaan en het onderwijs volgen zoals het IJburg College dat organiseert, al een grote stap voorwaarts t.o.v. onderwijs tijdens corona.

### 5.2.3 Doelen NPO

Om vanuit de analyse de juiste interventies te kiezen, hebben we doelen gesteld. Doelen geven weer wat we willen bereiken, wat het gewenste effect is en hoe dit past bij de lange termijn visie van het IJburg College.

De hieronder gestelde doelen zijn schoolbrede en daarmee wat globale doelen. Bij elk doel worden verschillende interventies ingezet. Per interventies worden doelen gesteld, welke gezien kunnen worden als concretisering van onderstaande doelen. De doelen zijn gesteld met het oog op de looptijd van NPO, schooljaar 2021-2022 en 2022-2023.

#### 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 er 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.

Dit heeft geleid tot de volgende interventies die gekozen zijn uit de menukaart.

### 5.2.4 Interventies

Menukaart	Soort interventie	Begroot	Besteed t/m 31-12-2021
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkers	Uitbreiding onderwijs	€92.200	€16.112
	Zomer- of lentescholen	€25.000	€0
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkers	Instructie in kleine groepen	€354.265	€228.823
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen	€194.000	€0
	Sportieve activiteiten	€25.000	€0
	Cultuureducatie	€25.000	€0
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	Onderwijsassistenten/instructeurs	€159.500	€ 221.460
F. Ouderbetrokkenheid en digitale technologie	Activiteiten die randvoorwaardelijk/ondersteunend zijn voor interventies onder A-E	€356.750	€61.636
	Ouderbetrokkenheid	€30.000	€0
Overhead	Projectleiding		€ 3.686
<b>Totaal</b>		<b>€1.261.715</b>	<b>€531.417</b>

Hiervan is 38% ingezet voor inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).

### 5.3 Betrokkenheid en instemming

Ouders, leerlingen en docenten zijn betrokken bij de analyse. Zij hebben input gegeven voor de analyse en/of zijn geïnterviewd. Via nieuwsbrieven worden ze over de voortgang van de NPO maatregelen geïnformeerd.

De MR is gedurende de analyse en keuze voor interventies betrokken geweest. Dit heeft geleid tot instemming op het programma op 25 november 2021.

### 5.4 Eerste resultaten

Ook in schooljaar 2021-2022 hebben we te maken gehad met lockdown en online onderwijs. Dit geeft de situatie dat corona achterstanden worden gerepareerd, maar tevens ook weer oplopen.

De ingezette interventies A (meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkeren) en B (effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren) helpen om meer op maat leerlingen te ondersteunen. Tijdens de tussenevaluatie in januari 2022 zijn de inzet van deze interventies nog verder aangescherpt, omdat achterstanden op diverse vakken (geschiedenis, natuurkunde, scheikunde) duidelijker geworden zijn.

Tegen het eind van 2021 bemerken we een voorzichtig positief effect van de interventies die ingezet zijn gericht op een positief leerklimaat (C: sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen en E: inzet van personeel en ondersteuning). Er is meer rust in de school.

In de eerste helft van 2022 hopen we de interventies uit te kunnen voeren die gericht zijn op het welbevinden en sociaal-emotionele achterstand van de leerlingen, zoals het organiseren van excursies.

## 6. Verslag van de Raad van Toezicht

### 6.1 Algemeen

Op het IJburg College is gekozen is voor een organieke scheiding tussen bestuur en toezicht. Cruciaal is het uitgangspunt dat de bestuurder/directeur bestuurt en dat de Raad van Toezicht, toezicht houdt. De Raad van Toezicht heeft als kerntaak die van toezichthouder (controlerend, goedkeurend) en werkgever van de bestuurder/directeur.

De Raad ziet als toegevoegde waarde voor zichzelf het kritisch volgen van het beleid en de beheersing van de organisatie door de bestuurder. Voor zover de leden van de Raad de bestuurder adviseren vanuit hun eigen expertise of gezond verstand, vindt dat plaats in een dialoog met de bestuurder die daar uiteindelijk zelf conclusies uit trekt.

De Raad van Toezicht hanteert, samen met de bestuurder, 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 Raad van Toezicht is ook dit jaar weer voldaan aan deze verplichting.

### 6.2 Terugblik 2021

Het toezicht, zowel door de inspectie van het onderwijs, als door de raad van toezicht is in 2021 genormaliseerd. Als gevolg daarvan, maar ook als uitvloeisel van de zelfevaluatie, heeft de raad van toezicht een omslag gemaakt naar strategisch partnerschap. De raad van toezicht en de bestuurder functioneren als strategische partners.

Belangrijk onderwerp is het in de toekomst borgen van de versterkte positie van het IJburg College. Geconstateerd is dat daarvoor bestuurlijke samenwerking noodzakelijk is. Dit is een terugkerend thema bij de raad van toezicht in gesprek met de bestuurder. Om dat te realiseren levert ieder daar een bijdrage aan, vanuit de eigen positie. De raad van toezicht is hierover in gesprek geweest met de MR en het managementteam van de school.

Wat betreft corona en de NPO middelen houdt de raad van toezicht de vinger aan de pols. Met de bestuurder wordt gesproken over de gevolgen en de impact op de school. De raad van toezicht ziet het als zijn rol om toe te zien op de doelmatige besteding van de NPO middelen.

### 6.3 Wettelijke taken en bevoegdheden

De Raad van Toezicht is in 2021 vijf keer in vergadering bijeengekomen, waarbij de bestuurder/directeur aanwezig was.

In alle vergaderingen is uitgebreid stilgestaan bij de strategische koers van het IJburg College, de kwaliteit van het onderwijs, de financiën, governance, de algemene gang van zaken bij het IJburg College, de externe ontwikkelingen en de samenwerking in Amsterdam.

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 een jaarlijks terugkerend evaluatiegesprek gevoerd met de bestuurder/directeur. Deze heeft in het najaar van 2021 plaatsgevonden. Daarin heeft de RvT waardering voor de door de bestuurder/directeur behaalde resultaten uitgesproken en laten blijken.

De kwaliteitscommissie heeft het afgelopen jaar twee keer overleg gevoerd met de bestuurder/directeur en leden van het managementteam over het kwaliteitsbeleid.

De auditcommissie heeft voorafgaande aan de vergaderingen van de raad van toezicht overleg met de schoolleider en controller over de managementrapportages, jaarrekening en begroting.

De volgende wettelijke taken zijn daarnaast in 2021 aan bod geweest:

- Goedkeuring begroting 2021 en 2022.
- Goedkeuring jaarrekening en bestuursverslag 2020: deze zijn in bijzijn van de accountant in juni 2021 besproken, waarna de raad van toezicht deze heeft goedgekeurd. De raad heeft waardering uitgesproken voor de manier waarop de middelen doelmatig en rechtmatig zijn besteedt en de duidelijke manier van verantwoording in genoemde documenten.
- Benoemen accountant voor jaarrekening 2021.
- Naleving wettelijke voorschriften.
- Governance: klokkenluidersregeling en integriteitscode vastgesteld.
- Bestuurlijke samenwerking.
- Herbenoeming lid RvT.
- Managementrapportages en liquiditeitsprognoses.
- Voortgangsgesprekken inspectie.
- Corona en nationaal programma onderwijs, uitvoer van maatregelen en effect op onderwijs.

## 6.4 Verantwoording op grond van code goed bestuur

### 6.4.1 Samenstelling

In onderstaande tabel wordt weergegeven hoe de RvT is samengesteld en hoe de taken zijn verdeeld (de leden van de Raad van Toezicht hebben zitting in commissie(s)):

Naam Benoeming Herbenoembaar	RvT-functie commissie(s)	(Neven)functies
Yolanda Hoogtanders 20-10-2018 (herbenoeming) nee (2e termijn)	voorzitter  renumeratie- commissie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur Policy Productions</li> <li>• Directeur Werkom</li> </ul>
Rob van Eijbergen 18-12-2018 (1e termijn) ja	vice-voorzitter  remuneratie- en auditcommissie	Hoogleraar Integriteit van organisaties - Het Zijlstra Center For Public Control & Governance - Vrije Universiteit Amsterdam  <b>Toezichthoudende Functies:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vice-voorzitter RvT Zorgcirkel</li> <li>• Voorzitter Smith Magenis platform</li> <li>• Voorzitter stichtingsbestuur uitgeverij WPG</li> <li>• Voorzitter stichtingsbestuur Wocozon</li> <li>• Voorzitter algemeen beleidscollege KIWA</li> </ul> <b>Overige nevenfuncties</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lid tuchtraad voor de bankensector</li> </ul>
Tjerk Budding 08-02-2019 (1e termijn) ja	lid  auditcommissie	Opleidingsdirecteur public controllers- opleidingen 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 (1e termijn) ja	lid  kwaliteitscommissie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigenaar Socratex 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 (1e termijn) ja	lid  kwaliteitscommissie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interim-leidinggevende en onderwijsadviseur wo</li> <li>• Directeur a.i. CSG Kluiverboom te Groningen</li> </ul>

#### 6.4.2 Honorering / WNT

De honorering van de leden van de Raad van Toezicht is in 2021 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

In juni 2021 heeft de jaarlijkse zelfevaluatie plaatsgevonden. Het eigen functioneren en het samenspel met de bestuurder is geëvalueerd. De evaluatie heeft goede aanknopingspunten geboden om het samenspel te verbeteren. Na te hebben gefunctioneerd in crisisstand, is de slag gemaakt naar strategisch partnerschap. Dit is ook passend bij de ontwikkeling die het IJburg College heeft doorgemaakt.

Direct na de zelfevaluatie is gehandeld vanuit het strategisch partnerschap, waarbij de wettelijke taken en bevoegdheden van de raad van toezicht gewaarborgd blijven. Deze ontwikkeling wordt tot op heden positief ervaren door zowel de raad van toezicht en de bestuurder-directeur.

In 2022 wordt de zelfevaluatie extern georganiseerd.

## 7. Medezeggenschap

Vanwege de corona maatregelen was 2021 een bewogen jaar. Toch kijkt de MR terug op een goed jaar. We hebben de MR versterkt met een leerlinggeleding en het is gelukt een nieuwe ouder te enthousiasmeren om zich bij de MR te voegen. De structuren waarin er overleg en vergaderingen plaatsvinden is duidelijk. De stukken worden tijdig aangeleverd. Dat maakt het werk van de MR overzichtelijk en versterkt de samenwerking.

### 7.1 Geleding

De MR bestaat uit vier leden uit het personeelsbestand, waarvan drie docenten. Een docent uit de bovenbouw havo/vwo, een docent uit de bovenbouw vmbo en een docent uit de middenbouw havo/vwo, tevens voorzitter van de MR. Één PMR lid vertegenwoordigt het OOP.

Naast de PMR heeft de MR een leerling geleding van drie leerlingen, alle drie afkomstig uit de havo/vwo bovenbouw.

De oudergeleding bestaat uit een ouder van een leerling uit 3 havo.

#### 7.1.1 Werving en verkiezingen

Voorafgaand aan het schooljaar 2021-2022 heeft de MR gezocht naar twee nieuwe MR leden. Helaas hebben de twee kandidaten zich teruggetrokken of waren zij niet meer werkzaam op het IJburg College. Een verkiezing was door het gebrek aan voldoende aanmeldingen niet nodig. Één MR lid had zich herkiesbaar gesteld en is nu weer voor een termijn van drie jaar aan de MR gebonden. Voorafgaand aan het schooljaar 2022-2023 zit van één van de PMR-leden de termijn er op.

Ondanks intensieve inspanningen is het niet gelukt een vijfde PMR lid te werven. Graag zouden we volgend schooljaar willen stimuleren dat docent uit de onderbouw zich kandidaat stelt voor de PMR, zodat de PMR een mooie afspiegeling wordt van de school.

Er is in de oudergeleding van de MR nog plaats voor twee ouders. Inspanningen hebben er echter nog niet toe geleid dat ouders zich hebben aangemeld. We hopen dat door het ingezette beleid van ouderbetrokkenheid meer ouders betrokken raken bij het IJburg College en we wellicht via die weg ouders kunnen enthousiasmeren de MR te versterken.

De leerling geleding van de MR is compleet.

### 7.2 De behandelde onderwerpen

*MR-statuut en faciliteiten en activiteitenplan*

De MR heeft het statuut en het faciliteiten en activiteitenplan herzien en beide stukken zijn goedgekeurd door het bestuur.

### *Driehoek formatie, begroting en jaartaak (Meerjaren)begroting 2021*

De MR heeft ingestemd met de begroting. Met betrekking tot de begroting is er een enorme slag geslagen. De school is uit de rode cijfers. Aandachtspunt is wel de instroom.

### *Jaarverslag en de jaarrekening*

Beide zijn goedgekeurd door de MR.

### *Formatie 2020-2021*

Met het formatieplan is niet ingestemd. De MR heeft andere verwachtingen van het plan, vooral het beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de school ontbreekt. Daarnaast is het nog onduidelijk of daadwerkelijk alle vacatures zijn ingevuld en waar er nog uitdagingen liggen. Het maken van het rooster en de koppeling tussen nieuw beleid en de effecten op dat rooster verdienen nog wat aandacht. De MR werkt samen met het MT bij het ontwikkelen van een concept formatieplan en heeft externe hulp ingeschakeld bij het bewaken van het proces.

### *Jaartaak*

De MR heeft nog niet ingestemd met de aangeboden jaartaak. Het takenboek ontbreekt (net als in 2020), waardoor niet inzichtelijk is wat de taken precies inhouden, welke eisen er aan de uitvoerende worden gesteld en hoe lang de uitvoerende de taak mag bekleden. In 2022 zal de jaartaak opnieuw worden aangeboden.

De jaartaak is intussen wel conform de CAO en de aanbevelingen van het AOB.

### *NPO gelden*

De MR heeft na een proces ingestemd met de wijze waarop inzichtelijk is welke keuzes zijn gemaakt en nog belangrijker welke personen in de organisatie verantwoordelijk zijn voor de voortgang. Er is tijd vrijgemaakt om een medewerker dit proces te laten volgen en mits nodig hierop te laten sturen.

### *PTA en examenreglement*

De MR heeft ingestemd met het examenreglement. Het is nog even zoeken hoe de MR met het PTA zelf moet omgaan. Het is van belang de leerlingen meer te betrekken, hopelijk kunnen zij dit schooljaar een grotere rol nemen waar het gaat om het PTA. De wens is een PTA waar de leerlingen de uitkomst van een individuele leerling kunnen beoordelen.

### *Profielkeuze 2021*

De MR heeft niet ingestemd met de nieuwe profielkeuze binnen het vmbo. Bij het uitbreiden van het aantal keuzevakken zal het aantal kleine vakken toenemen. De continuïteit van deze vakken komt dan in het geding. De leerlingen hadden echter al gekozen, deze keuzes, worden, ondanks de klassengrootte, gehonoreerd. Mede door de NPO gelden kan dit mogelijk gemaakt worden.

### *Leerling- en ouderbetrokkenheid*



De MR heeft ingestemd met het stuk leerling- en ouderbetrokkenheid. Voor de MR was het van belang dat de taak van coördinator leerling- en ouderbetrokkenheid in het taakbeleid en dat de rol van het MR m.b.t. de leerling- en ouderbetrokkenheid conform wetgeving is opgenomen.

#### *Wijziging lessentabel*

De MR heeft ingestemd met de wijziging van de lessentabel. Wel is het nog onduidelijk hoe de taak van mentor of coach buiten de lessentabel nu vorm krijgt. Zie ook jaartaak.

#### *Communicatieplan*

Het communicatieplan wat de MR heeft aangeboden gekregen is vooral een koersbepaling. Eventueel beleid met betrekking tot de communicatie is nog niet aangeboden.

#### *Gesprekkencyclus*

De MR heeft ingestemd met de gesprekkencyclus. Wel heeft de MR zorgen over de haalbaarheid van het aantal gesprekken. De MR raadt aan na schooljaar 2021-2022 de gesprekkencyclus te evalueren.

### 7.3 Samenwerking MR/Bestuurder

De samenwerking tussen de MR en de bestuurder is prettig. Dat was aan het begin van het jaar nog minder. Het helpt dat de school weer vooruit kan kijken. De MR vindt de rol van kritische vriend met betrekking tot de samenwerking nog wel lastig vorm te geven. Het is voor de MR soms nog zoeken waar in de organisatie deze feedback te agenderen.

In een training met het MT hebben we samen richting gegeven aan de koers en de manier waarop de MR en het MT samenwerken.

### 7.4 Bijeenkomsten en raadpleging achterban

Om de twee weken vergadert de PMR. Een week voorafgaand aan iedere vergadering met de bestuurder vergadert de gehele MR en heeft de voorzitter een voorbereidend gesprek met de bestuurder. Voor de vergadering met bestuurder bereidt de gehele MR de vergadering voor. Elk PMR vertegenwoordigt een deelschool, heeft contact met de teamleider en deelschoolcoördinator en de collegae. Regelmatig bezoekt en bevraagt de PMR collegae uit de onderbouw.

De MR streeft er naar ook de oudergeleding en de leerling-geleding regelmatig bij elkaar te laten komen.

### 7.5 Scholing

De nieuwe PMR leden hebben allen de basiscursus medezeggenschap bij het AOB gevolgd. Vanwege corona gingen andere cursussen helaas niet door.

## 8. Strategie en Beleid

### 8.1 IJBC in de Buurt 2021

Een van de pijlers van het strategisch beleid is dat de school een nadrukkelijke en zichtbare buurtfunctie heeft. Het IJburg College is een omgeving waarin enerzijds leerlingen in, met en over de wereld om hen heen leren en anderzijds en gelijktijdig stimuleren we de verbinding en sociale cohesie in en met de buurt.

Onder de titel IJBC in de buurt organiseert de school diverse activiteiten om de buurtfunctie vorm te geven. Sinds 2021 is er een eigen logo voor deze activiteiten. Met dit logo wordt de agenda van activiteiten zichtbaar op de digischermen in het gebouw.



De aanhoudende coronamaatregelen hebben in 2021 grote invloed gehad op IJBC in de buurt. Activiteiten zijn gewijzigd, verplaatst, geannuleerd, maar konden ook doorgang vinden door het programma corona proof te organiseren.

#### *Activiteiten en samenwerkingen*

Het buurtrestaurant is van start gegaan. Dit is een plek voor ontmoeting en waar leerlingen, medewerkers en buurtbewoners terecht kunnen voor een betaalbare maaltijd. Het is ook een plek waar leerlingen en buurtbewoners met passie en kennis van koken aan de slag kunnen en waar zij hun talent hiervoor kunnen ontdekken, competenties kunnen ontwikkelen en inzetten.

Het buurtrestaurant wordt op dinsdag gerund door de vrijwilligers van Dynamo en op woensdag door onze leerlingen. Zij koken samen met een docent en vrijwilligers en serveren de gerechten. Het buurtrestaurant is van start gegaan met het verzorgen van afhaalmaaltijden. In augustus zijn de eerste gasten ontvangen om de maaltijd in school te nuttigen. Al snel volgde de tweede openingsdag door leerlingen.

Een samenwerking met onze buur Factor IJ, een kunstuitleen en culturele ontmoetingsplek in één, past goed bij de pijler Kunst & Cultuur van het IJburg College. Als onderdeel van de lessen brengen de leerlingen een bezoek aan Factor IJ.

In de centrale hal van het complex waar ook het IJBC is gehuisvest hangen kunstwerken van leerlingen van het IJBC. Deze kunstwerken worden iedere vier maanden gewisseld.

In samenwerking met stadsdeel Oost, gemeente Amsterdam en Stadshout, hebben leerlingen de wegwijzerborden op en naar Strand IJburg beschilderd.

De samenwerking met het Nationale Opera & Ballet heeft geleid tot het project Totaaltheater. Voor buurtbewoners en medewerkers van het IJburg College is het project ZING MEE! georganiseerd. In vier muzikale sessies gaan de deelnemers aan de slag met muziek over thema's die spelen in de buurt. Iedereen mag meedoen. En eigen inbreng is van harte welkom. Het project wordt afgesloten

met een presentatie aan publiek uit de buurt, met ondersteuning door een solist van De Nationale Opera. Het project is gestart in november 2021 en wordt voortgezet in 2022.



*Wegwijzerborden Strand IJburg*



*Buurtrestaurant*



*ZING MEE!*

Studio 52nd heeft een lessenreeks aan basisschoolleerlingen gegeven in onze school. De uitkomsten zijn verwerkt tot een voorstelling die te zien is in het IJburg College.

Overige activiteiten van IJBC in de buurt zijn het leveren van een bijdrage aan de maatwerkuren met lessen zoals mindfulness en IJ-Dance.

Om IJBC in de buurt verder te ontwikkelen hebben studenten van de Universiteit van Amsterdam onderzocht welke activiteiten op het IJburg College aanvullend kunnen worden aangeboden. Onder de titel 'placemaking' is een behoefteonderzoek gedaan onder buurtbewoners en andere gebiedsgebruikers.

Uit het onderzoek volgt dat het aanbieden van film, tweedehandsmarkten en laagdrempelige sportactiviteiten een waardevol aanbod kunnen zijn. Dit past bij de huidige plannen en bevestigt daarmee dat IJBC in de buurt een waardevolle toevoeging is.

### 8.1.1 IJBC in de Buurt 2022

De vooruitzichten zijn dat bovengenoemde activiteiten verder voortgezet kunnen worden in 2022. Zo gaat per 1 februari het buurtrestaurant weer open en wordt het project ZING MEE! weer opgestart.

De samenwerking met Factor IJ, placemaking, Nationaal Opera & Ballet, strandeiland en de activiteiten voor de maatwerkuren worden doorontwikkeld en uitgebreid.

Nieuwe samenwerking wordt gezocht. Met de Balie (produceert onafhankelijke programma's over kunst, cultuur en politiek) worden de mogelijkheden tot samenwerking verkend.

Theatervoorstellingen worden georganiseerd op school. Er wordt samengewerkt met diverse organisaties om een bijdrage te leveren aan festivals in het stadsdeel.

Belangrijk speerpunt voor 2022 is dat IJBC in de buurt meer en meer geïntegreerd wordt in het onderwijscurriculum. Er zijn plannen voor een door de leerlingen van de onderbouw georganiseerde benefietavond om geld op te halen voor een goed doel. Of door leerlingen van Dienstverlening & Product een verwenmiddag voor de buurt te laten organiseren.

## 8.2 Samenwerking gericht op doorlopende leerlijn

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

### *Primair onderwijs (po)*

Met alle po scholen op IJburg zijn de banden aangehaald via gesprekken met directeuren en bestuurders. 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 worden meegenomen in 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 leerling ingericht.

### *ROC Amsterdam*

Samen met het ROC Amsterdam wordt een doorlopende leerroute vo-vmbo niveau 4 ontworpen. Hiertoe is een stuurgroep en een projectgroep ingericht en actief aan het samenwerken. Daarbij is ook aandacht voor leerroutes naar het hbo. Deze krijgen vorm in samenwerking met de vo scholen van het VovA (een openbare scholengroep in Amsterdam).

### *Hogeschool van Amsterdam*

Een samenwerking, gericht op de doorstroom van havo 5 naar de hbo middels het project 'vaardig door je studie.' Dit project is gekoppeld aan o.a. het profielwerkstuk. Ook onderzoeksvaardigheden krijgen een plek in deze samenwerking.

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

Hiermee wordt samengewerkt om het programma ArtScience verder te ontwikkelen.

### *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 besluiten en regels en kan het bijdragen aan een goed schoolklimaat.

Op de diverse niveaus (van individueel, klas, team en schoolbreed) zijn interventies bedacht en uitgezet om die betrokkenheid te bewerkstelligen. Dit kan gaan van een klassenvertegenwoordiger, tot een leerlingenraad, maar ook het organiseren van feesten en activiteiten.

De plannen zijn uitgewerkt en na instemming van de MR verder opgepakt. Twee deelschoolcoördinatoren geven als coördinator leerling- en ouderbetrokkenheid, uitvoeren aan de plannen.

## 8.4 Samenwerkingsverbanden

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

Het Samenwerkingsverband zorgt ervoor dat de Amsterdamse scholen en andere instanties goede afspraken maken over de overstap van de basisschool naar het voortgezet onderwijs. En dat er voor alle leerlingen goed onderwijs en passende zorg is.

Vanuit het samenwerkingsverband is het IJburg college verantwoordelijk voor drie innovatieprojecten:

- Leesbegrip; aansluiting op de leesmethoden vanuit het po in het vo en verbetering van de leesvaardigheid binnen alle leerjaren.
- Leerklimaat: verbetering van het leerklimaat op het gebied van veiligheid en verantwoord gedrag vanuit eigenaarschap.
- Aansluiting hbo/wo in samenwerking met HvA en UvA wordt binnen het curriculum extra aandacht besteed aan vaardigheden noodzakelijk op het vervolgonderwijs. Voorbeeld is hiervan zijn de onderzoeksvaardigheden en verbeterd PWS.

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

### *Openbare Scholen Voortgezet Onderwijs (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 in 2021 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 ons 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 kunstkapskolan) 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 bevlogen 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 biedt plekken aan voor docenten-in-opleiding en participeert in netwerken die door NOA georganiseerd worden.

#### *Beter Breed*

Beter Breed is de nieuwe naam van de Samenwerkende Conceptscholen Amsterdam, het SCA, 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.

#### *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 bij 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.

#### *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, leraren 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.

SIVON heeft in 2021 overeenstemming kunnen bereiken met Google over het treffen van een aantal maatregelen om de veiligheid van het gebruik van Google te bewerkstelligen. Daarnaast hebben ze de DPIA uitgevoerd.

## 8.5 Klachten

Het IJburg College hanteert een klachtenregeling die gepubliceerd is op de website. In 2021 is er één klacht door de geschillencommissie behandeld. Deze is ongegrond verklaard. Op dit moment zijn er geen lopende klachten.

## 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 wordt steeds internationaler. We zorgen ervoor dat onze leerlingen gedurende hun schoolloopbaan kunnen leren door uitwisseling met het buitenland. De uitwisseling is gericht op taalontwikkeling of culturele uitwisseling. Docenten kunnen daarnaast hun deskundigheid bevorderen door middel van buitenlandse studiereizen.

Door corona is reizen dit jaar niet mogelijk geweest en heeft er geen uitwisseling met het buitenland plaatsgevonden.

## 9. Onderwijs

### 9.1 Onderwijsprestaties in beeld

#### *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
2019-2020	20,88%
2020-2021	26,60%
2021-2022	24,29%
<b>Gemiddeld 3 jaar</b>	<b>24,00%</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 scholen het niveau van leerlingen juist in beeld hebben en voldoende ondersteuning en begeleiding geven.

Schooljaar	Resultaat
2018-2019	97,42%
2019-2020	100%
2020-2021	97,96%
<b>Gemiddeld 3 jaar</b>	<b>98,43%</b>
Norm	92,95%
<b>Resultaat</b>	<b>boven de norm</b>



De onderbouwsnelheid laat zien dat in 2020-2021 op het IJBC leerlingen in het eerste en tweede leerjaar ruim 5% boven de gestelde norm succesvol doorstromen.

#### *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.

Schooljaar	Vmbo-K	Vmbo-T	Havo	Vwo
2018-2019	93,75%	86,60%	81,42%	86,81%
2019-2020	94,59%	97,47%	86,99%	90,20%
2020-2021	93,95%	92,62%	80,55%	88,54%
<b>Gemiddeld 3 jaar</b>	<b>93,98%</b>	<b>93,07%</b>	<b>83,09%</b>	<b>88,76%</b>
Norm	83,11%	81,00%	76,30%	78,79%
<b>Resultaat</b>	<b>boven de norm</b>	<b>boven de norm</b>	<b>boven de norm</b>	<b>boven de norm</b>

Het bovenbouwsucces laat voor alle opleidingen een stijgende trend zien en is boven de gestelde norm.

#### *Aanbevelingen op basis van bovenstaande indicatoren*

De onderbouw indicatoren zijn relatief hoog boven de norm, daar waar de bovenbouw indicatoren kwetsbaarder zijn, met name de examencijfers. Aanbevelingen zijn:

- Verbeter het zicht op onderwijsniveau in alle opleidingen.
- Maak een analyse/advies mbt de determinatie- en bevorderingsrichtlijnen.

Deze aanbevelingen zijn opgenomen in de kwaliteitsgesprekken in schooljaar 2021-2022.

#### *Examenresultaten: examencijfer*

Het gemiddeld cijfer van het centraal examen van alle vakken in een onderwijssoort

Schoolsoort	Cursusjaar	Slagings- percentage	Gemiddeld cijfer	Benchmark
Vmbo-B	2018-2019	100%	6,49	6,74
	2019-2020	100%	-	-
	2020-2021	100%	6,51	6,63
Vmbo-K	2018-2019	100%	6,46	6,35
	2019-2020	100%	-	-
	2020-2021	89,47%	5,79	6,23
Vmbo-(G)T	2018-2019	84,44%	6,08	6,33
	2019-2020	100%	-	-
	2020-2021	93,83%	5,90	6,25
Havo	2018-2019	82,26%	5,98	6,33
	2019-2020	98,13%	-	-
	2020-2021	88,66%	5,87	6,29
Vwo	2018-2019	95,65%	6,16	6,48
	2019-2020	100%	-	-
	2020-2021	75%	5,93	6,43

De examenresultaten van het schooljaar 20/21 zijn het best vergelijkbaar met schooljaar 18/19. In 19/20 is er geen centraal examen geweest en waren de slagingspercentages hoger dan gebruikelijk.

#### *Aanbevelingen*

Voor vmbo kader en vwo is een diepere analyse nodig door de teams. Het is door het ontbreken van het examenjaar 2019-2020 niet vast te stellen of er een dalende trend is.

De resultaten van de andere opleidingen zijn goed. Onderwerp van gesprek is het definiëren van hogere doelen als het gaat om het gemiddelde van het schoolexamen en centraal eindexamen. Deze aanbevelingen zijn opgenomen in de kwaliteitsgesprekken in schooljaar 2021-2022.

### Veiligheid

Met de sociale veiligheidsmonitor wordt jaarlijks de (ervaren) (on)veiligheid onder leerlingen gemeten.

Jaar	Welbevinden	Ervaring sociale en fysieke veiligheid	Aantasting sociale en fysieke veiligheid
2021	7,3	6,6	9,4

De scores worden geïnterpreteerd op een schaal van 1-10. De hoge score bij de aantasting sociale en fysieke veiligheid betekent dat 94% van de leerlingen heeft aangegeven niet aangetast te zijn in de sociale en fysieke veiligheid.

## 9.2 Onderwijsvisie en concept

Via een zorgvuldig traject is in 2021 de onderwijsvisie en het onderwijsconcept afgerond. Onder leiding van de portefeuillehouder onderwijs heeft het onderwijsexpertiseteam onder begeleiding van CPS de onderwijsvisie vertaald naar het onderwijsconcept. Het onderwijsexpertiseteam wordt gevoerd door onderwijsexperts uit alle teams.

### 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.

De onderwijsvisie en het onderwijsconcept zijn de basis voor de verdere onderwijsinrichting en onderwijsbeleid. Diverse onderdelen van het onderwijsbeleid zijn in 2021 uitgewerkt.

## 9.3 Onderwijsbeleid

### 9.3.1 Taal- en rekenbeleid

Het taalbeleid beleidsplan is in 2021 vastgesteld en wordt verder doorgevoerd in de school. 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.

In 2022 wordt verder uitvoer gegeven aan het taalbeleidsplan. Het is de bedoeling dat het o.a. terugkomt in de observatietool die bij de gesprekscyclus gebruikt wordt.

Ook het rekenbeleid is in 2021 vastgesteld en krijgt een vervolg 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. In 2022 wordt dit verder ingebed in de organisatie.

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

Op het IJburg College is LOB een apart vak in de bovenbouw. In andere leerjaren zijn LOB activiteiten gekoppeld aan de coaching. In 2021 zijn de eerste stappen gezet om te komen tot een doorlopende leerlijn LOB vanaf leerjaar één. De kaders zijn bepaald, in 2022 wordt het beleid verder uitgewerkt.

### 9.3.3 Beleid Burgerschap

Vast onderdeel van het lesaanbod op het IJburg College is dat leerlingen een bijdrage leveren aan de samenleving. Zo kennen we het vak mens en identiteit in de onderbouw en werken we samen met de buurt via IJBC in de Buurt.

Alle activiteiten, middelen en instrumenten die we inzetten worden bij elkaar gebracht in het beleid burgerschap. Daarbij wordt een koppeling gemaakt met de nieuwe wet voor burgerschapsonderwijs die op 1 augustus 2021 in werking is getreden. Het streven is dat de leerlingen met een burgerschapsportfolio de school verlaten.

### 9.3.4 Toetsbeleid

Een van de docent experts heeft in 2021 toetsbeleid opgesteld. Via inventarisatie en onderzoek is er een eenduidig toetsbeleid opgesteld. Formatief handelen en kwaliteit van toetsen staat daarbij centraal. Na vaststelling van het beleid worden er in 2022 opdrachten voor de vakgroepen geformuleerd om uitvoer te geven aan het toetsbeleid.

Het toetsbeleid wordt in 2022 doorgevoerd in de bevorderingsrichtlijnen.

### 9.3.5 ICT beleid

In 2021 is een start gemaakt met het ICT beleid. Bedoeling is dat ICT bijdraagt aan de onderwijsvisie. Het moet ondersteunend zijn bij vakoverstijging en onderzoekend leren. In 2022 wordt het ICT beleid vastgesteld en in uitvoer genomen.



Onder de titel Artscience doet één groep in de onderbouw in schooljaar 2021-2022 diverse projecten op het snijvlak van kunst en technologie. Het is de bedoeling dat het in volgende schooljaren voor alle groepen wordt aangeboden. Het past bij visie en pijlers van het IJBC: betekenisvol leren, vakoverstijgend werken en leerlingen klaarmaken voor de samenleving.

### 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 2020-2021 is vanaf schooljaar

2021-2022 gestart met het aanbieden van de maatwerkuren in alle leerjaren. We denken dat het de intrinsieke motivatie van de leerlingen stimuleert als het gaat om hun eigen ontwikkeling.

Maatwerkuren hebben betrekking op bijspijkeren, oriënteren en verdiepen. Bij de invulling van het programma geven we de drie pijlers van het IJburg College een plek.

Er zijn twee coördinatoren voor de maatwerkuren aangesteld. Maatwerk is een vast onderdeel van de lessentabel geworden en worden op een vast moment in de week georganiseerd.

Voorbeelden zijn: ondersteuning wiskunde, sportinstuif, scienceproject, kunstklas en muziek maken.

## 9.2 Ontwikkelingen 2022

Veel van de ontwikkelingen die in 2021 hebben plaatsgevonden, worden voortgezet in 2022:

- Het onderwijsconcept wordt gedeeld met de teams en daarna verder uitgewerkt.
- De onderwijsinrichting vanaf schooljaar 2023-2024 wordt aangepast op basis van het onderwijsconcept.
- Drie pijlers vanuit onderwijsconcept, te weten vakoverstijgend, eigen regie en formatief handelen, worden verder uitgewerkt.
- Het verder ontwikkelen en doorvoeren van het diverse onderdelen van het onderwijsbeleid.

## 9.3 Onderzoek en ontwikkeling

Op verschillende manieren is in 2021 onderzoek gedaan of aan onderzoeksvaardigheden gewerkt:

- Er is een enquête afgenomen onder leerlingen over toetservaring.
- Er is een enquête onder docenten over toetsmethode afgenomen.
- Er is onderzoek gedaan om te komen tot het onderwijsconcept. Daarbij zijn de voor- en nadelen van vakoverstijgend werken onderzocht.
- Onderzoeksvaardigheden staan centraal in samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam. Zie hoofdstuk samenwerking.
- In de expertisegroepen wordt onderzoek gedaan voordat beleid wordt geformuleerd.
- Er is een onderzoek uitgevoerd naar de medewerkertevredenheid.
- Er is onderzoek gedaan als nulmeting om te komen tot de onderwijsvisie.

## 10. Leerklimaat en ondersteuning

Het IJburg College werkt vanuit een visie op positief leerklimaat. Dit wordt o.a. vertaald in de IJBC-code. Hierin wordt 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>

Op het IJburg College werken leerklimaatmedewerkers. 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 sneller en makkelijker handelen vanuit het contact met de leerlingen.

In 2021 is de IJBC-code geïntroduceerd bij medewerkers en leerlingen. Zij hebben zich deze eigen gemaakt. De IJBC-code heeft centraal gestaan tijdens de gouden weken, de eerste zes weken aan het begin van het schooljaar gericht op positieve groepsvorming.

Professioneel en pedagogisch handelen is onderwerp geweest van studiedagen van de teams en tijdens de leergangen.



De visie van de school op een positief leerklimaat is doorvertaald naar beleidsstukken. Denk aan het anti-pestprotocol, schorsen en verwijderen en het presentieprotocol. Op deze manier bestendigen we onze visie en beleid in het dagelijks handelen.

### *Ontwikkelingen 2022*

In 2022 gaan we in op de ingeslagen weg om onze visie verder uit te werken in leerklimaat, met de IJBC-code en het investeren in het professioneel en pedagogisch handelen van onze medewerkers. Daarnaast zal er een samenwerking aangegaan worden met jongerenwerk. Deze samenwerking komt voort uit het Nationaal Programma Onderwijs op gemeentelijk niveau en wordt uitgevoerd in samenwerking met het samenwerkingsverband. De samenwerking is gericht op activiteiten na schooltijd.

## 10.1 Onderwijsachterstanden

Over het algemeen stromen de leerlingen op het IJburg College in met achterstanden op het gebied van taal en rekenen. Gelden vanuit het samenwerkingsverband worden 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 zoveel mogelijk op de vo-school van hun hoogste voorkeur geplaatst worden. Na plaatsing vindt een intake en afstemming/overdracht met de basisschool plaats.



### 10.3 Passend onderwijs

Op het IJburg College scheppen we voorwaarden waaronder leerlingen hun eigen identiteit en competenties kunnen ontwikkelen. De mensen die er werken 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 leerklimate & ondersteuning in gang gezet.

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

#### *Coach*

Iedere leerling op het IJburg College heeft een coach die de leerling in zijn/haar leerproces begeleidt. De coach is de spil van onze leerlingbegeleiding.

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 zorg. 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 dit, mits dit binnen de mogelijkheden van onze school past. De coach is daarvoor 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.

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.

Regelmatig komt een zorgadviesteam (ZAT) bij elkaar. De leerplichtambtenaar, de jeugdarts, de ouder- en kindadviseur (OKA) en de ondersteuningscoördinator zijn vaste deelnemers van het ZAT.

#### *Dyslexie en ondersteuningsbehoeften*

Ons beleid bestaat uit afspraken en ondersteunende maatregelen die ervoor zorgen dat leerlingen met dyslexie/dyscalculie (op basis van verklaring van een bevoegde orthopedagoog en/of psycholoog) goed mee kunnen komen met de reguliere lessen. Door een specifieke en gerichte begeleiding (het zogenaamde extra rechten beleid) kunnen deze leerlingen hun opleiding op het juiste niveau behalen. De ondersteuningscoördinator stuurt centraal het proces en beleid m.b.t. extra rechten en begeleiding aan.

## 11. HRM

### 11.1 Personeel in cijfers

#### 11.1.1 Totaal aantal medewerkers

In verband met de daling van de formatie is het totaal aantal FTE gedaald in 2021.

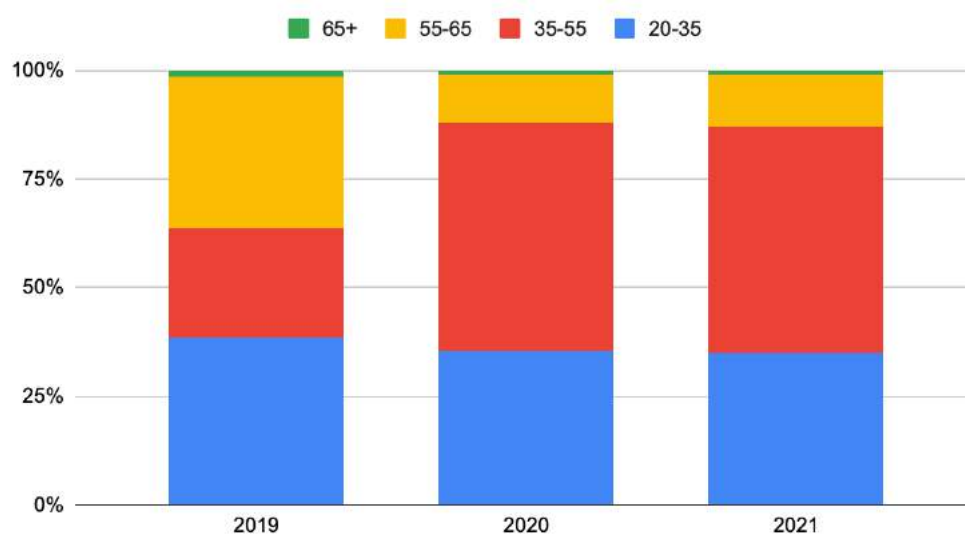
	FTE 2021	Aantal 2021	FTE 2020	Aantal 2020	FTE 2019	Aantal 2019
Onderwijzend personeel	65,8	122	72	130	77,7	103
Onderwijsondersteunend personeel	27,1	42	28,4	39	26,1	32
MT	6,3	7	5,4	6	4,7	5
<b>Totaal</b>	<b>99,3</b>	<b>171</b>	<b>105,7</b>	<b>175</b>	<b>108,5</b>	<b>140</b>

*Totaal aantal medewerkers op 31-12*

Het aantal fte van het MT is gestegen door de aanstelling van een bestuurssecretaris.

Ongeveer 30% van het totaal aantal aanstellingen op het IJburg College is op tijdelijke basis. Enerzijds is het beleid om te starten met een tijdelijke aanstelling die na het doorlopen van een beoordelingsproces omgezet wordt in een vaste aanstelling. Vanwege het nog dalend aantal leerlingen worden tijdelijke aanstellingen momenteel verlengd. Dit geeft flexibiliteit bij terugloop in de formatie.

De leeftijdsverdeling 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 2021-2022 zijn al 40 vacatures ingevuld.

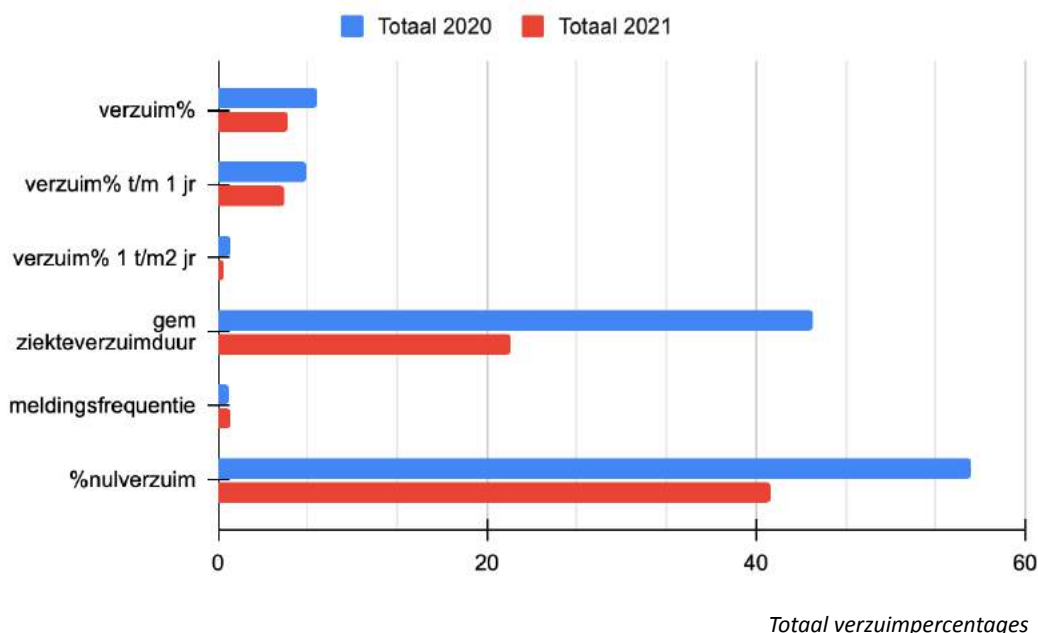
Het aantrekken van de juiste persoon duurt langer. Het personeelstekort is voelbaar, op sommige vacatures komen weinig reacties en staan daardoor langer open. Dit betekent soms dat lessen uitvallen of dat toch wordt uitgeweken naar het aantrekken van personeel via een bureau. Dit ondanks het beleid van 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 verspreidt 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 continue proces.

### 11.1.3 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is gedaald van 7,43% eind 2020 naar 5,21% eind 2021. Het ziekteverzuim is lager dan het landelijk gemiddelde in het onderwijs, te weten 6,2% (Arboned). De daling is mede door de daling in het langdurig verzuim (langer dan één jaar) te verklaren. De samenwerking met de bedrijfsarts is geïntensiveerd waardoor medewerkers sneller terugkeren. Dat is te zien in de gemiddelde verzuimduur. Ook wordt steeds meer gedaan aan preventie.

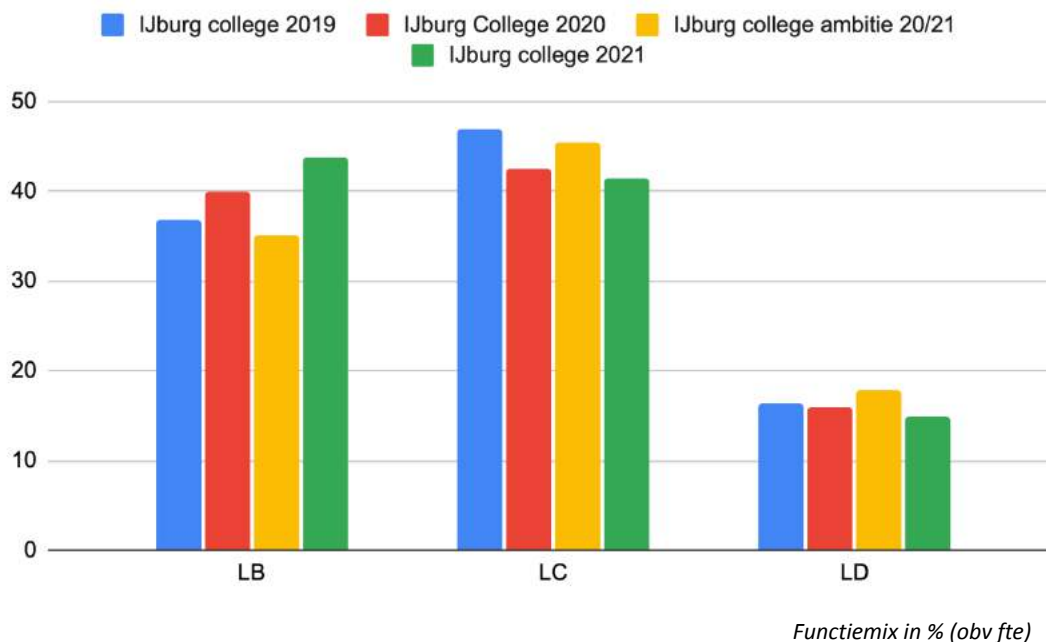
Het aantal ziekmeldingen is toegenomen t.o.v. 2020. Dit heeft te maken met ziekmeldingen vanwege corona.



### 11.1.4 Functiemix

De procedure functiemix verloopt voorspoedig 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. Diegene 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.



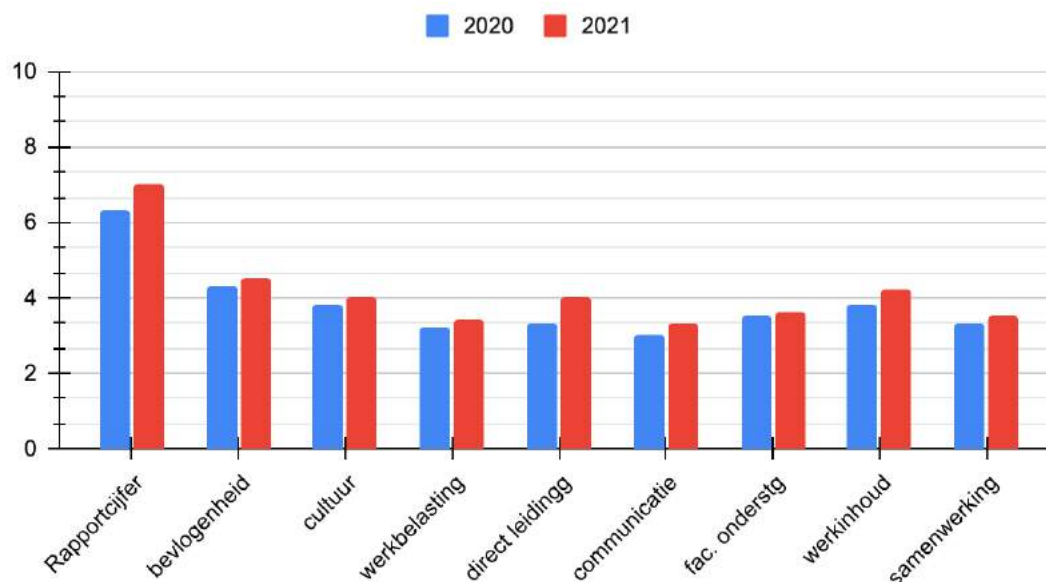
## 11.2 Ontwikkelingen 2021

### 11.2.1 Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Nadat in 2020 een tevredenheidsonderzoek als nulmeting is afgenomen, is er in juni 2021 een volgend tevredenheidsonderzoek afgenomen onder de medewerkers.

#### Resultaten medewerkerstevredenheidsonderzoek

De tevredenheid van de medewerkers over het IJburg College als werkgever is toegenomen van een 6,3 in 2020 naar een 7 (op een schaal van 0-10) in 2021.



Net als in 2020 zijn de medewerkers het meest tevreden over het thema 'bevlogenheid', dit scoort een 4,5 (op een schaal van 1-5). Het minst tevreden zijn medewerkers over de 'communicatie' (3,3; op een schaal van 1-5). Communicatie blijkt het sterkst samen te hangen met de algemene tevredenheid. Dat betekent dat wanneer de communicatie verbetert, de algemene beoordeling door de medewerkers hoger wordt.

Het is goed om te zien dat de algemene tevredenheid verhoogd is onder onze medewerkers.

*Foto: Filmopname lied voor leerlingen door medewerkers*



### 11.2.2 Strategisch personeelsbeleid

In 2020 is het strategisch personeelsbeleid geformuleerd. Daarin zijn de volgende speerpunten voor de komende jaren geformuleerd:

#### Vijf speerpunten voor de komende vier jaar:

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

De speerpunten 2 t/m 5 hebben in 2021 op onderdelen aandacht gehad. Personeelsbeleid en -instrumenten zijn verder ontwikkeld, op orde gebracht en is er aandacht geweest voor de juiste uitvoer daarvan. De belangrijkste onderdelen zijn de gesprekscyclus, aandacht voor onboarding en professionalisering van de medewerkers.

Het functiebouwhuis van het IJburg College is beschreven en wordt in de loop van 2022 verder ingevoerd.

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

### 11.2.3 Gesprekscyclus

In 2020 is de nieuwe gesprekscyclus in gebruik genomen. In 2021 is hier uitvoer aangegeven. In de gesprekscyclus worden 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 een feedbackverzamelinstrument, BOOT, gebruikt en een Docent Observatie Tool, de 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 2022 wordt de gesprekscyclus geëvalueerd.

#### 11.2.4 Professionalisering medewerkers: leergangen

Professionalisering van onze medewerkers is een van de belangrijkste speerpunten vanuit het strategisch personeelsbeleid. Professionalisering gebeurt individueel, maar ook collectief in leergangen. Deze leergangen worden jaarlijks intern georganiseerd. Medewerkers uit alle teams doen hieraan meedoen. De leergangen worden om de drie weken georganiseerd.

In 2021 is het gelukt om de leergangen op een goede manier onder de aandacht te brengen en vorm te geven. Het professionaliseringsbeleid is uitgewerkt. Deze geeft de visie en uitgangspunten voor professionalisering weer. Het is belangrijk dat medewerkers werken aan hun competenties, in verbinding met met de ander. Medewerkers brengen de informatie uit de leergangen weer verder de organisatie in door hun team en/of vakgroep te informeren. Het expertteam HR heeft dit professionaliseringsbeleid toegelicht in de teams.

Jaarlijks wordt de gewenste professionalisering geïnventariseerd. De input komt voor uit de uitgangspunten van het professionaliseringsbeleid, uit de gesprekscyclus en van de portefeuillehouders. De portefeuillehouder HRM filtert hier de rode draad uit en vult zo het gemeenschappelijk deel van de leergangen in.

In 2021 hebben de onderwerpen professioneel en pedagogisch vakmanschap en formatief handelen centraal gestaan in de leergangen. In de leergang professioneel en pedagogisch vakmanschap is er onder andere aandacht geweest voor het effect van corona en lockdowns op de leerlingen. Met betrekking tot formatief handelen is er differentiatie aangebracht in de leergangen; een leergang op instapniveau en een leergang voor medewerkers die al een cursus hadden gevolgd op dit gebied. Deze laatste groep medewerkers wordt ingezet als ambassadeurs formatief handelen.

In het najaar van 2021 zijn er intervisiemomenten geweest voor docenten.

Een deel van het onderwijsondersteunend personeel wordt meegenomen in de leergangen. Voor het bedrijfsbureau en het MT is een eigen programma ontwikkeld.

Naast deze leergangen is er ruimte in tijd en geld voor individuele professionalisering.

Deze manier van professionaliseren levert positieve geluiden op. Het is helder wat we doen en vooral waarom we het doen.

#### 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.

### 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. Daarnaast is een eerste aanzet gegeven om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te geven op het IJburg College. Nu gaat dat via een vrijwilligersbaan en -vergoeding, de wens is er om hiervoor functies op te nemen in ons functiebouwhuis.

## 11.3 Ontwikkelingen 2022

In 2022 staan de volgende speerpunten centraal vanuit het Strategisch personeelsbeleid

- Strategische personeelsplanning: vanuit de NPO gelden van de gemeente is een project opgezet gericht op het lerarentekort in Amsterdam. Onderdeel is de strategische personeelsplanning. Het IJburg College neemt hieraan deel en werkt momenteel een scenariomodel van het CAOP uit als nulmeting. Bedoeling is om een meerjarenpersoneelsplanning uit te werken.
- Gesprekscyclus: deze wordt in 2022 geëvalueerd.
- Onboardingbeleid: het inwerken van nieuwe medewerkers wordt verder vormgegeven.
- Taakbeleid: in afstemming met de MR wordt gekeken of we een andere vorm van taakbeleid kunnen ontwikkelen. Een die meer recht doet aan de visie en missie van de school en de regelmogelijkheid van professionals.

## 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 o.a. (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 op een optimale manier 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 verzuimaansturing zijn in 2021 centraal ingeregeld op het bedrijfsbureau. Hierdoor wordt het onderwijsproces meer ondersteund. De dienstverlening is afgestemd op de organisatie en de onderwijsteams, zodat daar meer tijd is voor de leerlingen. Het overnemen van deze processen leidt tot werkdrukverlaging in de teams.

Beide processen worden in nauw overleg met de betrokken medewerkers, teams en MR verder ingericht in 2022.

### 12.1 Onderwijskwaliteit

Voor het IJburg College is de kwaliteitscultuur een cultuur die stimuleert dat alle betrokkenen, zowel intern als extern, zich continu richten op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit. Door middel van een constructief kritische houding komen we tot kwaliteitsverbeteringen. Kwaliteitszorg en -cultuur 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 waarborgt en monitort de kwaliteitscultuur door:

- Het werken aan 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 o.a. tot uitdrukking in de leergangen en het POP.
- Leiderschap op opleidingsniveau
- 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:

- Kwaliteitsagenda: de kwaliteitskalender is een jaarkalender waarin per maand is beschreven welke kwaliteitsactiviteiten er moeten worden uitgevoerd en wie daarvoor verantwoordelijk is. In de kwaliteitskalender worden 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 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 zorgen voor documenten die ons hierbij ondersteunen: het Resultaten en ActiePlan (RAP) wordt jaarlijks opgesteld, zowel op school-, portefeuille-, team-, en vakgroepniveau. In de documenten formuleren we resultaten en acties SMART en volgen we een PDCA-cyclus. Belangrijk is dat we cyclisch werken als het gaat om kwaliteit: jaarlijkse worden de plannen geactualiseerd in de RAP. Dit RAP bevat de plannen, doelen en acties 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).

In 2021 zijn de beleidsplannen bestuurlijke- en schoolkwaliteitszorg geactualiseerd voor de jaren 2022-2026. Deze beleidsplannen verwoorden de visie op kwaliteitszorg en benoemen de instrumenten die ingezet worden om de kwaliteitszorg te monitoren en te borgen.

Wat betreft de PDCA-cyclus constateren dat het monitoren en evalueren goed gaat. Het handelen vraagt nog aandacht.

In 2021 zijn we gaan werken conform de kwaliteitskalender. Dit betekent o.a. dat er op gezette tijden (vijf keer per jaar) Q Rapportages gemaakt worden 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 zijn nieuw leven ingeblazen en komen om de vijf tot zes weken bij elkaar om kwaliteitszaken af te stemmen.

De tevredenheidsenquêtes en de enquête sociale veiligheid zijn in 2021 afgenomen. Deze geven input voor de evaluatie van (kwaliteits)beleid in de organisatie en leveren input voor de nieuwe plannen.

In 2022 bestendigen we de kwaliteitscultuur en zijn we erop gericht deze door de hele school heen te verwezenlijken. In- en externe audits voegen we toe aan de instrumenten om onze kwaliteit te monitoren en verbeteren.

## 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 gehele 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.

Het schooljaar 2020-2021 was wederom een bijzonder jaar met een aangepaste wet-en regelgeving voor examenleerlingen. De aanpassingen die het IJburg College heeft moeten uitvoeren zijn door de inspectie goedgekeurd. Een speciaal aangepast examenreglement is hiervoor gepubliceerd, zodat alle leerlingen tijdig op de hoogte waren van de bijzondere omstandigheden voor het examen van 2021. Het ligt in de lijn der verwachtingen dat in 2022 de overheid de wet opnieuw zal aanpassen.

### 12.3 Huisvesting

2021 stond in het teken van beheer van het gebouw. Nadat het pand in 2020 gerenoveerd is, mede als gevolg van de samenvoeging van twee locaties, heeft in 2021 de nieuwe op papier bedachte herindeling zijn beslag gekregen. In de praktijk is gebleken dat bepaalde ruimten een andere functie hebben gekregen dan gedacht of zijn in het kader van een aangepast lesprogramma aanvullende aanpassingen in de ruimtes aangebracht. Een voorbeeld hiervan is de herinrichting van de 'salon' waar twee kappersstoelen met warm water aan- en afvoer zijn gerealiseerd.

Ook is in de ruimte van de gemeente op de vierde etage boven de sporthal een Start-Up ruimte ingericht waar start-up initiatieven vanuit de buurt, maar ook initiatieven op het gebied van ArtScience hun beslag kunnen krijgen.



*De salon*



*StartUp*

Daarnaast heeft aanvullend onderzoek plaatsgevonden naar het binnenklimaat door de Gemeente Amsterdam in het kader van het project Gezonde Schoolgebouwen in relatie tot ventilatie en de corona problematiek. Daartoe worden in januari 2022 aanvullende luchtverversingsleidingen in een aantal lokalen aangebracht en is alle ruimtes de verversingsgraad opnieuw ingeregeld. Op deze manier voldoet het schoolgebouw volledig aan de vereiste Binnenklimaat Klasse C.

Voor de schoonmaak heeft een Europese aanbesteding van het contract plaatsgevonden in samenwerking met Inkada. Hetzelfde schoonmaakbedrijf is qua prijs en kwaliteit uit de beoordeling gekomen. Zij werken per 1 januari 2022 met een geautomatiseerd logboek en rapportagesysteem waarmee een betere kwaliteitsbewaking mogelijk is.

Tevens is een aanbesteding gedaan voor een nieuw contract met de onderhoudspartij van klimaat en water en voor het onderhoud van alle elektrische installaties. Middels de nieuwe contracten is beter inzichtelijk wat plannings zijn, welke dienstverlening en kwaliteit we mogen verwachten en tegen welke prijs. Daarnaast wordt nu middels een inzichtelijke jaarplanning van alle onderhoudspartijen en -werkzaamheden de kwaliteit van het onderhoud beter beheerd.

#### *Ontwikkelingen 2022*

2022 zal in het teken staan van het voorbereiden van het meer multifunctioneel bruikbaar maken van het gebouw. Zo kunnen ruimtes door andere partijen worden benut om de onderhoudskosten te verminderen.

Daarnaast zal verder het preventief planmatige onderhoud verder zijn beslag krijgen, zodat het gebouw er altijd optimaal onderhouden uit blijft zien.

## 2.4 ICT

Sinds de aanschaf van een nieuw ELO (elektronische leer omgeving) in 2020 om voor leerlingen op een eenvoudiger en eenduidiger digitaal al hun studiemateriaal en resultaten te kunnen vinden, is vanaf schooljaar 2020-2021 actief gestart met het gebruik ervan. Tevens heeft een Europese aanbesteding van de leermiddelen plaatsgevonden en zal het digitale lesmateriaal daarmee via het ELO inzichtelijk worden gemaakt aan de leerling en maakt het gekozen LIFO systeem (LicentieFoliomodel, dit houdt in dat leermiddelen voornamelijk digitaal worden aangeboden zodat docenten gemakkelijker kunnen inspelen op de leervraag van de leerlingen) het mogelijk om voor leerlingen ook toegang te krijgen tot materiaal uit andere leerjaren ter bevordering van differentiatie.

Om de veiligheid te waarborgen zijn we voor meerdere systemen overgestapt op een Cloud omgeving, waardoor we nu een minimaal risico lopen wanneer de er problemen zijn met de server. Dit was noodzakelijk, aangezien door de samenvoeging van de twee locaties er niet meer een back-up server was op een andere locatie.

Daarnaast bleek dat de licenties voor de accesspoints verlopen waren en was reparatie en/of verlenging hiervan niet lang meer mogelijk. Daartoe is een vervanging van alle accesspoints voor het wifi systeem voorbereid en zal dit in de zomervakantie van 2022 worden uitgevoerd. Daarnaast is een meerjaren onderhoudsplan gemaakt voor alle andere hardware systemen binnen de school en zullen de voorbereidingen daarvoor ook in 2022 worden opgestart.

De laptops die ondertussen ruim 6 jaar oud waren, moesten ook worden vervangen. Het leasecontract van 150 laptops en 50 Ipads liep af per 31 december 2020. In 2021 zijn daarom reeds

50 laptops vervangen en de overige zullen in 2022 plaatsvinden. De oude werkende laptops worden nu ingezet bij de examens. Een ICT beleidsplan is in 2021 voorbereid en zal in 2022 worden afgerond.

## 2.5 Duurzaamheid

In 2021 is het duurzaamheidsbeleid en -uitvoeringsprogramma voor de periode van 2022 tot 2025 voorbereid. Deze wordt in 2022 vastgesteld en de genoemde projecten kunnen dan worden opgestart.

In 2021 hebben de volgende werkzaamheden in het kader van duurzaamheid plaatsgevonden:

- Inregeling klimaatinstallatie geoptimaliseerd, op basis van de juiste verversingsgraad en energie/warmte verbruik.
- De zonnepanelen op het dak onderdeel laten uitmaken van het curriculum van Science.
- Behalen van de Gouden Schaal voor de Gezonde kantine.
- Meer gezonde en duurzame producten als attenties (duurzaam kerstkado, fruit bij overleggen ipv zoetigheden).
- In de (Europese) aanbestedingen ook het duurzaamheidsbeleid van de leveranciers mee laten wegen in de beoordeling.
- Invoering scheiding van plastic afval en hiervoor een aparte logistieke stroom voor ingericht (naast papier en restafval).
- Installatie van een watertap. Om het gebruik hiervan te stimuleren hebben alle leerlingen en medewerkers een IJBC bidon gekregen.



Watertap



IJBC bidon



Gouden Schoolkantine

## 2.6 Communicatie

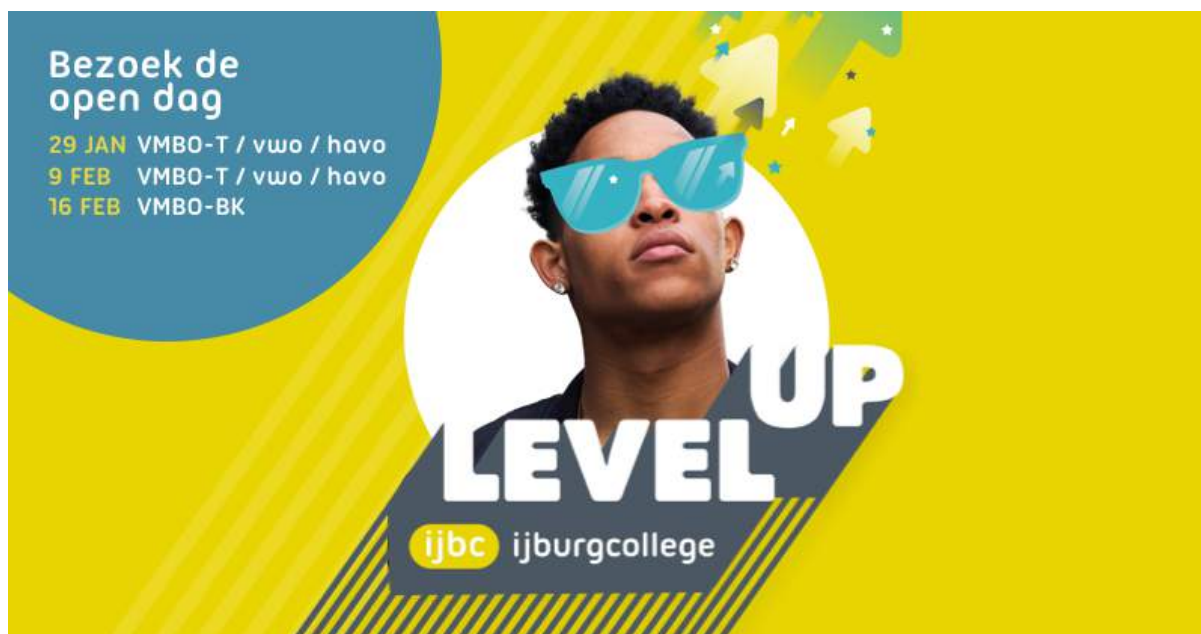
In 2021 is gewerkt aan de verbetering van de in- en externe communicatie. Vanuit de tevredenheidsenquêtes komt naar voren dat communicatie een punt van aandacht is. Het communicatiebeleidsplan is richtinggevend voor alle communicatie.

*Interne communicatie*

De interne communicatie verloopt via de communicatielijnen die volgen uit de matrixstructuur. Teamleiders en deelschoolcoördinatoren communiceren veelal met leerlingen en ouders. Om de interne communicatie te verbeteren is dit jaar gestart met een nieuwsbrief bedrijfsvoering. Hierin worden maandelijks alle medewerkers geïnformeerd omtrent de bedrijfsvoering. Daarnaast is er gewerkt met een communicatie handout voor de teamvergaderingen. In alle teams wordt hierdoor op uniforme wijze aandacht besteed aan de belangrijke onderwerpen.

#### *Externe communicatie*

De gewijzigde huisstijl is in 2021 verder doorgevoerd. Zowel intern in documenten, als extern door doorontwikkeling van de website. De website is in vormgeving aangepast en alle teksten zijn aangepast aan de huidige taal die past bij het IJburg College. Ook de externe platforms (zoals Scholen op de kaart) waarop het IJburg College gepresteerd wordt, is de profilering verbeterd. De wervingscampagne heeft in 2021 wederom grote aandacht gehad.



*Campagnebeeld open dagen*

## 13. Financiën

### 13.1 Kengetallen

Het resultaat van 2021 was € 127.000 positief, de rentabiliteit over 2021 is 1,1%. Het positieve resultaat leidt tot een lichte toename van het eigen vermogen. Onderstaande tabel bevat de balans kengetallen per eind 2021 en ter vergelijking per einde vorig boekjaar.

	2021	2020	2019	Grens
Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totale vermogen)	56,7%	48,8%	39,9%	>30,0%
Liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden)	1,88	1,62	1,55	>1,0
Weerstandsvermogen inclusief MVA (eigen vermogen / totale baten)	4,2%	3,0%	-0,6%	>5,0%
Rentabiliteit (saldo bedrijfsvoering / totale baten)	1,1%	3,7%	5,0%	

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. Ondanks dat het kengetal weerstandsvermogen gestegen is, ligt deze eind 2021 nog steeds onder de signaleringswaarde van 5%. Dit geeft aan dat het IJburg College financieel nog steeds kwetsbaar is.

In 2020 heeft de Inspectie een nieuwe indicator toegevoegd, de signaleringswaarde normatief publiek eigen vermogen. Deze signaleringswaarde is voor het IJburg College ruim €1 mln, het eigen vermogen van de stichting ligt hier ruim onder.

### 13.2 Financiële positie op balansdatum

Bedragen x €1.000	2021	2020	2019
Materiële vaste activa	499	467	167
Vorderingen	295	214	305
Liquide middelen	1.912	2.041	2.021
<b>Totaal activa</b>	<b>2.706</b>	<b>2.722</b>	<b>2.493</b>
Eigen vermogen	478	351	-80
Voorzieningen	1.057	977	1.073
Kortlopende schulden	1.172	1.395	1.500
<b>Totaal passiva</b>	<b>2.706</b>	<b>2.722</b>	<b>2.493</b>

De materiële vaste activa zijn met €32K gestegen. Dit komt door investeringen in 2021 voor een bedrag van €126.000 in met name ICT en kleine aanpassingen aan het gebouw.

De vorderingen zijn licht gestegen, dit wordt met name veroorzaakt door een stijging van de overlopende activa (vooruitbetaalde kosten). De vordering aan ouderbijdragen voor het schooljaar

2021-2022 is per einde 2021 afgeboekt. Hiermee is ook de voorziening wegens oninbaarheid komen te vervallen.

Het saldo liquide middelen is licht gedaald: tegenover het positieve resultaat staan investeringen in materiële vaste activa en de besteding in 2021 van in 2020 ontvangen subsidies.

Het eigen vermogen is gestegen door het positieve resultaat. Wel dient vermeld te worden dat het eigen vermogen voor een deel bestaat uit de bestemmingsreserve NPO.

De voorzieningen zijn licht gestegen. De voorziening voor leeftijdsgebonden personeelsbeleid is gestegen doordat het saldo aan gespaarde PB-uren (persoonlijk budget-uren) is toegenomen. De voorziening voor jubilea is gedaald doordat het personeelsbestand is afgenomen. De voorziening wachtgeld is ongeveer gelijk gebleven. De voorziening voor groot onderhoud is gestegen doordat de onttrekkingen kleiner waren dan de dotatie.

De kortlopende schulden zijn gedaald, met name doordat de eerder ontvangen subsidies van de gemeente in 2021 volledig zijn besteed.

### 13.3 Verantwoording convenantsmiddelen VO

In 2019 heeft het IJburg College een bedrag van €203.462 ontvangen vanuit het Convenant extra geld voor werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel in het funderend onderwijs 2020-2021. Dit bedrag is in de jaren 2020 en 2021 besteed.

In het kader van werkdrukvermindering heeft het IJburg College vanaf het schooljaar 2020-2021 het maximum aantal lessen per fulltime docent teruggebracht van 24 naar 23 lessen. Daarnaast is het aantal lesweken uitgebreid van 36 lesweken naar 37,8 lesweken.

De kosten die hiermee gemoeid zijn, zijn in onderstaande tabel opgenomen. Onderstaande tabel bevat de besteding van de convenantsmiddelen in 2020 en in 2021:

	2019	2020	2021	Totaal
Ontvangen convenantsmiddelen	+/ € 203.462			+/ € 203.462
Besteed: vermindering lestaak		-/- €70.529	-/- €169.270	-/ 239.800

De vermindering van het maximum aantal lessen per fulltime docent en de uitbreiding van het aantal lesweken wordt ook na de besteding van de convenantsmiddelen voortgezet op het IJburg College.

### 13.4 Verantwoording Prestatiebox VO

In het bestuursakkoord 2012-2015 tussen de VO-raad en de minister van OCW zijn afspraken gemaakt over welke speerpunten er de komende jaren aangepakt worden en welke middelen daarbij door de minister ter beschikking worden gesteld. Dit noemen we 'de prestatiebox VO'. Ondertussen is deze regeling verlengd en ontvangen we nog steeds additionele middelen (per leerling). In 2018 is een geactualiseerd sectorakkoord gepubliceerd waarin 7 ambities en 15 doelstellingen zijn opgenomen. Hieronder staan de zeven landelijke ambities genoemd en wordt beschreven wat het IJburg College op deze onderdelen heeft gedaan, of nog steeds doet. De zeven speerpunten zijn:

1. Uitdagend onderwijs voor elke leerling

Om in de midden- en bovenbouw invulling te geven aan een meer vraaggericht en gedifferentieerd onderwijsprogramma is er in schooljaar 2020-2021 een pilot gestart met het aanbieden van maatwerkuren. In schooljaar 2021-2022 worden maatwerkuren aangeboden in alle deelscholen. In hoofdstuk 9.3.6 worden de maatwerkuren inhoudelijk meer toegelicht.

2. Eigentijdse voorzieningen

Hoe het IJburg College dit speerpunt vormgeeft staat beschreven in paragraaf 2.4 ICT.

3. Brede vorming voor alle leerlingen

Het IJburg College werkt met diverse partners samen gericht op doorlopende leerlijnen wo-wo-mbo/hbo/wo. In hoofdstuk 8.2 worden deze samenwerkingsvormen beschreven.

4. Partnerschap in de regio

Het IJburg College werkt veel samen met andere schoolbesturen. De diverse samenwerkingsvormen zijn beschreven in hoofdstuk 8.4.

5. Scholen als lerende organisaties

In hoofdstuk 11 HRM wordt toegelicht welke inzet er op het IJburg College is als lerende organisatie. In hoofdstuk 11.2.2 zijn de speerpunten van het strategisch personeelsbeleid van het IJburg College weergegeven. In het hoofdstuk 11.2.4 is te lezen over de professionalisering van onze medewerkers in de leergangen.

6. Toekomstbestendigheid: organiseren koppeling onderwijs en personeelsontwikkeling

Het strategisch personeelsbeleid is gebaseerd op het strategisch beleid van het IJburg College. Daarmee is de koppeling gemaakt tussen onderwijs en personeelsontwikkeling en wat er de komende jaren nodig is. Dit is onder andere uitgewerkt in het IJBC profiel, zie hoofdstuk 11.2.5.

7. Nieuwe verhoudingen in verantwoording en toezicht

De governance binnen het IJburg College is op orde. In de kwaliteitszorg is geïnvesteerd wat heeft geresulteerd in een stelsel van kwaliteitszorg dat gericht is op continue verbetering. Dit wordt verder toegelicht in hoofdstuk 12.1.



### 13.5 Analyse van het resultaat

In 2021 bedroeg het positieve resultaat € 126.936. Een nadere analyse wordt gemaakt van het resultaat in vergelijking met de begroting 2021 en de realisatie 2020.

Vergelijking realisatie t.o.v. de begroting 2021:

Bedragen x €1.000	Realisatie 2021	Begroting 2021	Vershil	Realisatie 2020
Rijksbijdragen	10.849	9.156	1.693	10.562
Overige overheidsbijdragen	308	241	67	824
Overige baten	147	72	75	262
<b>Totaal baten</b>	<b>11.304</b>	<b>9.468</b>	<b>1.835</b>	<b>11.648</b>
Personele lasten	9.105	7.414	1.677	8.999
Afschrijvingen	95	55	40	59
Huisvestingslasten	813	710	103	1.007
Overige instellingslasten	1.160	1.117	68	1.151
<b>Totaal lasten</b>	<b>11.171</b>	<b>9.296</b>	<b>1.888</b>	<b>11.217</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>132</b>	<b>172</b>	<b>-53</b>	<b>431</b>
Financiële baten en lasten	-5	-2	-4	-1
<b>Resultaat</b>	<b>127</b>	<b>171</b>	<b>-57</b>	<b>430</b>

Gecorrigeerd voor de niet bestede NPO-middelen die we in een bestemmingsreserve opnemen is het resultaat 2021 minder positief dan begroot, namelijk een negatief resultaat van € 52.000. Hieronder worden de verschillen met de begroting nader toegelicht.

De rijksbijdragen zijn 1,8 mln hoger dan begroot, de belangrijkste oorzaken zijn de jaarlijkse verhoging van de rijksbijdragen (€425K) en de toekenning van subsidies:

- Nationaal Programma Onderwijs: € 677K
- Inhaal- en ondersteuningsprogramma onderwijs: € 371K
- Extra Hulp voor de Klas: € 145K
- Arbeidsmarkttoelage: € 244K
- Aanvullende bekostiging eindexamens: € 132K

De overige overheidsbijdragen zijn €67K hoger dan begroot, met name door de vrijval van het restant van de gemeentelijke subsidie voor de transitie van IJburg 2 naar IJburg 1.

De overige baten zijn hoger dan begroot doordat de ouderbijdragen van het schooljaar 20-21 pas in 2021 zijn gefactureerd en door baten vanuit de NOA opleidingschool.

De personeelslasten zijn €1,7 mln hoger dan begroot. Hiervan is €1,5 mln een overschrijding op lonen en salarissen met de volgende oorzaken:

- Personele inzet op NPO (€530K), IOP (€9K) en Extra hulp voor de Klas (150K), uitbetaling aanvullende bekostiging eindexamens (130K), uitbetaling arbeidsmarkttoelage (€210K). Totaal: circa €1.030K.
- Meer formatie ingezet dan begroot, zowel in schooljaar 20-21 als in schooljaar 21-22. In 20-21 was een bruto formatie van 104,3 fte begroot (105,7 fte gerealiseerd). In 21-22 was bruto 86,1 fte begroot (93,7 fte gerealiseerd).
- Verhoging loonkosten door nieuwe cao vo: €200K.

De overige personeelslasten zijn €241K hoger dan begroot, met name door €208K hogere kosten voor inhuur extern personeel. Dit betreft met name de inzet van extern personeel op NPO.

De afschrijvingen zijn €40K hoger dan begroot, oorzaak is niet begrote investeringen in ICT en aanpassingen aan het gebouw.

De huisvestingslasten zijn ruim €100K hoger dan begroot, dit wordt met name veroorzaakt door hogere energielasten (warmte en elektriciteit, bij elkaar €70K hoger dan begroot) en hogere schoonmaaklasten (€95K hoger dan begroot). Hier staan lagere onderhoudskosten en een alsnog toegekend subsidie voor een verhuizing in 2020 tegenover.

De overige instellingslasten zijn €43K hoger dan begroot. Belangrijkste oorzaken zijn de kosten voor passend onderwijs, een extra dotatie voor oninbare ouderbijdragen en hogere kosten voor PR en excursies.

## 13.6 Vergelijking realisatie t.o.v. 2020 aan de hand van financiële kengetallen

Onderstaande tabel geeft inzicht in de financiële kengetallen.

	Realisatie 2021	Realisatie 2020
Rijksbijdragen/totale baten	96,0%	90,7%
Overige overheidsbijdragen/totale baten	2,7%	7,1%
Overige baten/totale baten	1,3%	2,2%
Personele lasten/totale lasten	81,5%	80,2%
Afschrijvingen/totale lasten	0,9%	0,5%
Huisvestingslasten/totale lasten	7,3%	9,0%
Overige lasten/totale lasten	10,4%	10,3%

De rijksbijdragen maken in 2021 een veel hoger deel uit van de baten door de extra subsidies die in zijn toegekend. Hierdoor daalt automatisch het percentage overige overheidsbijdragen en overige baten hoewel beide in absolute zin wel zijn toegenomen in 2021.

De personele lasten als percentage van de totale lasten zijn ten opzichte van 2020 licht gedaald en blijven rond de 80%. Dit in lijn met wat gebruikelijk is in het voortgezet onderwijs.

De afschrijvingen als percentage van de totale lasten zijn ten opzichte van 2020 gestegen, waarbij opgemerkt moet worden dat deze in 2020 in vergelijking met andere besturen in het voortgezet onderwijs aan de lage kant waren.

De huisvestingslasten als percentage van de totale lasten zijn gedaald ten opzichte van 2020, hoewel deze in absolute zin gestegen zijn. Dit wordt veroorzaakt door het effect van de forse toename van personeelslasten op de totale lasten.

De overige lasten zijn relatief gestegen ten opzichte van 2020: ook hier spelen de extra subsidies een rol omdat deze voor een deel aan materiële kosten zijn besteed.

### 13.7 Beleggen en belenen

In 2021 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.

### 13.8 Continuïteitsparagraaf

Eind 2021 heeft het IJburg College de begroting 2022 opgesteld en een meerjarenbegroting voor de jaren 2022 t/m 2026. Uit deze meerjarenbegroting blijkt dat door de verwachte verdere afname van het aantal leerlingen het in de komende jaren niet eenvoudig is sluitende begrotingen op te stellen. De continuïteitsparagraaf is gebaseerd op de eerder vastgestelde meerjarenbegroting.

Uit de meerjarenbegroting en de meerjarenbalans blijkt dat de financiële positie van het IJburg College redelijk stabiel blijft. Een verdere aanvulling van het eigen vermogen zou wenselijk zijn, maar lijkt lastig haalbaar op korte termijn. Desondanks is de verwachting dat de continuïteit van het IJburg College de komende jaren gewaarborgd kan worden. De verdere krimp in leerlingaantallen vereist wel continu ingrijpen om ervoor te zorgen dat de lasten gelijke tred houden met de baten.

## 13.9 Meerjarenbegroting 2022-2026

De meerjarenbegroting is gebaseerd op onderstaande leerlingprognose.

	okt-21	okt-22	okt-23	okt-24	okt-25
Aantal leerlingen	866	762	709	747	817

Onderstaande meerjarenbegroting is eind 2021 opgesteld en vastgesteld door de RvT. De meerjarenbegroting 2022-2026 kent de volgende uitgangspunten:

- De rijksbijdragen zijn gebaseerd op de actuele bekostigingsparameters per oktober 2021.
- De overige baten (ouderbijdragen, en bijdrage vanuit het samenwerkingsverband) zijn alleen gecorrigeerd voor het aantal leerlingen en verder (behoudens inflatie) als stabiel verondersteld.
- De meerjarenbegroting is gebaseerd op de leerlingenprognose zoals hierboven vermeld.
- De loonkosten zijn gebaseerd op de meerjaren formatie zoals hieronder vermeld.
- Gelet op de lagere leerlingaantallen is er ruimte over in het gebouw. Het IJburg College zet deze ruimte in bij de samenwerking met het po en met het mbo. In de meerjarenbegroting is nu rekening gehouden met de verhuur van één lokaal aan het primair onderwijs (passend onderwijs, kansklas) vanaf 2022/2023 en met de verhuur van ruimte aan klassen in samenwerking met het mbo (één lokaal in 2023/2024 en twee lokalen van 2024/2025).

Meerjarenbegroting	2022	2023	2024	2025	2026
Rijksbijdragen	9.462.923	7.801.007	7.127.364	7.479.944	8.076.073
Overige overheidsbijdragen	255.000	255.000	305.000	305.000	305.000
Overige baten	134.000	136.500	149.000	161.500	166.500
<b>Totaal baten</b>	<b>9.851.923</b>	<b>8.192.507</b>	<b>7.581.364</b>	<b>7.946.444</b>	<b>8.547.573</b>
Personele lasten	7.885.874	6.326.354	5.933.381	6.212.984	6.582.112
Afschrijvingen	119.414	121.479	143.999	154.536	158.158
Huisvestingslasten	743.500	743.500	743.500	743.500	743.500
Overige instellingslasten	1.088.050	955.760	908.314	958.626	1.003.148
<b>Totaal lasten</b>	<b>9.836.837</b>	<b>8.147.093</b>	<b>7.729.194</b>	<b>8.069.647</b>	<b>8.486.918</b>
<b>Resultaat</b>	<b>15.085</b>	<b>45.415</b>	<b>-147.830</b>	<b>-123.202</b>	<b>60.655</b>

### 13.10 Ontwikkeling formatie per schooljaar

De formatie waarop bovenstaande meerjarenbegroting gebaseerd is ziet er als volgt uit:

Formatie regulier per schooljaar	22-23	23-24	24-25	25-26	26-27
OP	44,8	41,7	43,9	48,1	51,8
OOP	19,0	16,4	16,8	17,6	18,3
Directie en schoolleiding	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6
Ziektevervang	1,7	1,6	1,7	1,8	1,9
<b>Totaal</b>	<b>70,1</b>	<b>64,3</b>	<b>67,0</b>	<b>72,1</b>	<b>76,6</b>

### 13.11 Investeringsbegroting 2022-2026

Hieronder is een investeringsbegroting voor de komende jaren opgenomen.

Investeringsbegroting	2022	2023	2024	2025	2026
Gebouw	17.000	3.000			
ICT	197.000	102.000	142.000	42.000	127.000
Inventaris en apparatuur	20.000	35.000		75.000	
Onderwijs		25.000	25.000	25.000	25.000
<b>Totaal</b>	<b>234.000</b>	<b>165.000</b>	<b>167.000</b>	<b>142.000</b>	<b>152.000</b>

### 13.12 Kasstroomoverzicht 2022-2026

De liquiditeit staat de komende jaren binnen het IJburg College niet onder druk. Deze blijft voorlopig ruim boven de 1,0, waarmee aan de kortlopende verplichtingen kan worden voldaan. Hieronder is een kasstroomoverzicht opgenomen voor de komende jaren gebaseerd op de meerjarenbegroting, de investeringsbegroting en het meerjaren onderhoudsplan (MJOP).

Bedragen x €1.000	2022	2023	2024	2025	2026
Resultaat	15	45	-148	-123	61
Aanpassing voor:					
Afschrijvingen	119	121	144	155	158
Mutaties personele voorzieningen	-20	-20	20	20	-
Dotatie onderhoudsvoorziening	139	139	139	139	139

Bedragen x €1.000	2022	2023	2024	2025	2026
Onttrekkingen onderhoudsvoorziening	-349	-44	-94	-56	-6
Vorderingen (-/-)	-	-	-	-	-
Schulden	-	-	-	-	-
<b>Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	<b>-96</b>	<b>242</b>	<b>61</b>	<b>134</b>	<b>352</b>
Ontvangen interest	-	-	-	-	-
Betaalde interest (-/-)	-	-	-	-	-
<b>Totale kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>-96</b>	<b>242</b>	<b>61</b>	<b>134</b>	<b>352</b>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investeringen	-234	-165	-167	-142	-152
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b>-330</b>	<b>77</b>	<b>-106</b>	<b>-8</b>	<b>200</b>

### 13.13 Meerjarenbalans 2022-2026

Hieronder is de meerjarenbalans opgenomen. In de balans wordt het resultaat toegevoegd aan het eigen vermogen. De vorderingen en personele voorzieningen wijzigen de komende jaren naar verwachting niet, de onderhoudsvoorziening neemt toe doordat de onttrekkingen lager zijn dan de dotatie.

Bedragen x €1.000	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
Activa						
Materiële vaste activa	499	614	657	680	668	661
<i>Totaal vaste activa</i>	499	614	657	680	668	661
Vorderingen	295	295	295	295	295	295

Bedragen x €1.000	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
Liquide middelen	1.912	1.582	1.659	1.553	1.546	1.746
<i>Totaal vlottende activa</i>	2.207	1.877	1.954	1.848	1.841	2.041
<b>Totaal activa</b>	<b>2.706</b>	<b>2.491</b>	<b>2.611</b>	<b>2.528</b>	<b>2.508</b>	<b>2.702</b>
Passiva						
Eigen vermogen						
<i>Algemene reserve</i>	299	493	538	390	267	328
<i>Bestemmingsreserve NPO</i>	179	0	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	478	493	538	390	267	328
Voorzieningen						
Personele voorzieningen	584	564	544	564	584	584
Onderhoudsvoorziening	473	263	357	402	485	619
Kortlopende schulden	1.171	1.171	1.171	1.171	1.171	1.171
<b>Totaal passiva</b>	<b>2.706</b>	<b>2.491</b>	<b>2.611</b>	<b>2.528</b>	<b>2.508</b>	<b>2.702</b>

### 13.14 Risicoparagraaf

Risicomanagement is een onderdeel van de planning- en control cyclus van het IJburg College. Bij risicomanagement worden de risico's die de stichting loopt (gericht op de toekomst) op diverse gebieden in kaart gebracht en worden zo mogelijk beheersingsmaatregelen getroffen. Aan de hand van de risicoanalyse kan dus proactief met de risico's omgegaan worden, waardoor de organisatie meer tijd heeft om in te spelen op de ontwikkelingen die op het IJburg College afkomen.

Door het inbedden van de risicoanalyse in de planning- en control cyclus wordt bewerkstelligd dat het risicomanagement een continu proces wordt. De risicoanalyse heeft een sterk verband met de huidige financiële positie en organisatie-omvang van het IJburg College. Hoe gezonder de organisatie is, hoe beter zij in staat zal zijn om risico's op te vangen.

De financiële positie van het IJburg College was de afgelopen jaren precair. Nu de algemene reserve is toegenomen naar een positief bedrag van bijna €300K is er in elk geval weer ruimte om risico's op te vangen. In 2022 en 2023 zal het eigen vermogen naar verwachting nog licht toenemen.

Hierna wordt een aantal zaken benoemd die een risico vormen:

1. Voor de jaren 2022 en 2023 verwachten we een beperkt positief resultaat. Hoewel de begroting met de nodige voorzichtigheid is opgesteld, zijn deze financiële marges beperkt. De ruimte om tegenvallers op te vangen en toch een financieel positief resultaat te boeken is beperkt. Dit betekent dat strak sturen op de financiën de komende jaren nodig blijft.
2. Voor de jaren 2024 en 2025 verwachten we negatieve exploitatieresultaten, dit wordt met name veroorzaakt door de verwachte stijging van het aantal leerlingen. De balansratio's solvabiliteit en liquiditeit nemen in deze jaren af, maar blijven boven de streefwaarden.
3. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de verdeling over de niveaus is onzeker. Als het lukt om de instroom de komende jaren stapsgewijs te laten toenemen naar 200, dan is groei tot circa 950 leerlingen weer mogelijk. Mocht de instroom lager uitvallen, dan zijn verdere bezuinigingen op personeel en huisvestingslasten nodig.
4. Het ziekteverzuim is de laatste jaren hoog geweest, zelfs boven de 8% gemiddeld. Eind 2021 was het ziekteverzuim 5,2%. Het beleid is gericht op het streven naar een verzuimpercentage van lager dan 5%.
5. De ontwikkeling van de liquiditeit is in 2022 beter dan voorgaande jaren, maar moet wel voortdurend kritisch worden gevolgd. In 2022 zijn forse investeringen en onttrekkingen uit de onderhoudsvoorziening voorzien van bij elkaar 583k. Daar kan uitsluitend toe worden overgegaan als er medio 2022 geen materiële tegenvallende ontwikkelingen zijn.
6. Het bestaan van het IJburg College als eenpitter is complex. De school staat voor grote uitdagingen. Binnen de meerjarenbegroting begroting wordt uitgegaan van een zelfstandige school met groeimogelijkheid. De risico's daarbij zijn zoals beschreven aanwezig. Uit interne analyse en conclusies m.b.t. scenario's en gesprekken met de onderwijsinspectie, blijkt dat verregaande samenwerking noodzakelijk is om continuïteit, betaalbaarheid en kwaliteit te garanderen. Met andere besturen worden verkennende gesprekken gevoerd over bestuurlijke samenwerking. Een en ander zal in de komende periode moeten leiden tot keuzes over de toekomst van het IJburg College.



## 14. Jaarrekening 2021

