

ijbc

ijburgcollege



Bestuursverslag 2022

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	5
2. Leeswijzer	7
3. Visie en missie	8
3.1 Missie	8
3.2 Visie	8
3.3 Kernwaarden	9
4. Besturing	10
4.1 Juridische structuur	10
4.2 Organogram	10
4.3 Ontwikkelingen besturing 2022	11
4.4 Governance	12
4.5 Leerlingaantal	13
5. Nationaal Programma Onderwijs	14
5.1 Uitgangspunten	14
5.2 Werkwijze en uitvoer geven aan het NPO programma	14
5.2.1 Doelen NPO	14
5.2.2 Evaluatie inzet NPO schooljaar 2021-2022	15
5.2.3 Interventies en financiële verantwoording	16
5.3 Betrokkenheid en instemming	17
5.4 Resultaten t/m december 2022	17
6. Verslag van de Raad van Toezicht	18
6.1 Algemeen	18
6.2 Terugblik 2022	18
6.3 Wettelijke taken en bevoegdheden	19
6.4 Verantwoording op grond van code goed bestuur	20
6.4.1 Samenstelling	20
6.4.2 Honorering / WNT	21
6.4.3 Tegenstrijdige belangen	21
6.4.4 Jaarlijkse zelfevaluatie	21
8. Strategie en Beleid	24
8.1 IJBC in de Buurt 2022	24
8.2 Samenwerking gericht op doorlopende leerlijn	25
8.3 Leerling- en ouderbetrokkenheid	26
8.4 Samenwerkingsverbanden	26
8.5 Klachten	28
8.6 Internationalisering	29
9. Onderwijs	30
9.1 Onderwijsprestaties in beeld	30

9.2 Onderwijsvisie en concept	33
Leren voor het leven	33
9.3 Onderwijsbeleid	34
9.3.1 Taal- en rekenbeleid	34
9.4 Ontwikkelingen 2023	37
9.5 Onderzoek en ontwikkeling	37
10. Leerklimaat en ondersteuning	38
10.1 Onderwijsachterstanden	39
10.2 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid	39
10.3 Passend onderwijs	39
11. HRM	42
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 Veiligheid op de werkvloer	44
11.1.5 Functiemix	44
11.2 Ontwikkelingen 2022	45
11.2.1 Medewerkerstevredenheidsonderzoek	45
11.2.2 Strategisch personeelsbeleid	45
11.2.3 Gesprekscyclus	47
11.2.5 IJBC profiel	48
11.2.6 Maatschappelijk ondernemen	48
11.4 Beleid inzake beheersing van uitkering na ontslag	48
12. Bedrijfsvoering	49
12.1 Onderwijskwaliteit	49
12.3 Huisvesting	51
12.4 ICT	51
12.5 Duurzaamheid	52
12.6 Communicatie	52
13. Financiën	53
13.1 Kengetallen	53
13.2 Financiële positie op balansdatum	53
13.3 Verantwoording werkdrukmiddelen VO	54
13.5 Analyse van het resultaat	55
13.6 Vergelijking realisatie t.o.v. 2022 aan de hand van financiële kengetallen	56
13.7 Beleggen en belenen	57
13.8 Continuïteitsparagraaf	57
13.9 Meerjarenbegroting 2023-2027	57
13.10 Ontwikkeling formatie per schooljaar	59
13.11 Investeringsbegroting 2023-2027	59

13.12 Kasstroomoverzicht 2023-2027	60
13.13 Meerjarenbalans 2023-2027	61
13.14 Risicoparagraaf	61
14. Jaarrekening 2022	63

1. Voorwoord

Vanaf januari 2022 was het mogelijk om, na periodes van lockdown vanwege de corona pandemie, het onderwijs en de overige activiteiten op onze school weer op de reguliere wijze oppakken. Wel kregen we te maken met de gevolgen van de corona tijd. De leerlingen brachten een andere dynamiek met zich mee en het was af en toe ingewikkeld om een modus te vinden om weer met elkaar samen te werken en te leren. Er was, ook landelijk, in eerste instantie vooral aandacht voor het inhalen van de cognitieve achterstanden, maar in de praktijk merkten we dat onze leerlingen vooral op het sociaal-emotionele vlak extra ondersteuning nodig hadden. We hebben de NPO-middelen dan ook zo effectief mogelijk daarvoor ingezet. Ook werden we geconfronteerd met het feit dat er vanuit de basisscholen, ingegeven vanuit de plaatselijke overheid, sprake was van 'kansrijk adviseren' waardoor een behoorlijk aantal leerlingen met substantiële achterstanden aan hun eerste jaar op onze school begon. Al met al heeft dit een zware wissel getrokken op de medewerkers van de school. Dit in combinatie met het algehele lerarentekort bracht onze school de nodige uitdagingen in het afgelopen jaar.

We zijn er trots op dat het IJburg College een brede school is. Dit sluit ook goed aan op onze onderwijsvisie (zie hoofdstuk 3). De brede school wordt door de landelijke en lokale politiek gezien als een positieve ontwikkeling en zelfs als mogelijke oplossing voor een aantal problemen binnen de samenleving, zoals de segregatie en de opwaartse druk. In de praktijk zien we echter dat het ingewikkeld is voor een brede school om het goed te doen. Er is sprake van een toenemende trend dat ouders en leerlingen met een havo/vwo-advies eerder kiezen voor een categorale school dan voor een brede school. Ook kiezen ouders die op IJburg wonen meer en meer voor een school in het centrum of Amsterdam Zuid. Daarnaast zijn in de omgeving van het IJburg College concurrerende scholen gekomen. We zien dat de schoolbesturen reageren op de marktwerking met het creëren van extra plekken op de populaire scholen, wat ten koste gaat van minder populaire scholen zoals het IJburg College. Ook heeft het imago van de school schade opgelopen door een negatief artikel in de media vlak voor de zomervakantie van 2022.

Na de zomervakantie zijn we met nieuwe moed gestart. Met een sterk managementteam en een duidelijk plan om ons op didactisch en pedagogisch vlak te versterken. We hebben geïnvesteerd in de verdere professionalisering van medewerkers op het gebied van pedagogisch handelen, het verbeteren van het klassenmanagement en in feedback geven en ontvangen. Ook is taalbeleid opnieuw onderdeel van de leergang voor docenten.

Het IJburg College heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in de samenwerking met de basisscholen op IJburg en met het vervolgonderwijs. In samenwerking met het ROC van Amsterdam is een mooie doorlopende route ingericht van vmbo-t naar mbo niveau 4. In 2023 starten we met de IJBC-academy: een doorlopende leerlijn vanuit het basisonderwijs voor meer- en hoogbegaafde leerlingen, in samenwerking met het basisonderwijs en de Universiteit van Amsterdam. Ook heeft de samenwerking met partners uit de buurt en in de stad voortgang gekregen in het project 'IJBC in de Buurt'.

Het leerlingaantal is in het afgelopen jaar verder gedaald. Het IJburg College heeft, om toekomstbestendig te kunnen zijn, de samenwerking gezocht met een ander schoolbestuur en een fusietraject is in voorbereiding. Ik kijk ernaar uit om in 2023 deze samenwerking verder vorm te geven en daarmee te zorgen voor een gezonde toekomst voor het IJburg College.

In dit jaarverslag vindt u het bestuursverslag, met daarbij het sociaal jaarverslag en de jaarrekening 2022. Het jaarverslag is op 12 april 2023 goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Jolanda Hogewind
Bestuurder/directeur

2. Leeswijzer

Onderliggend bestuursverslag is opgebouwd op basis van de portefeuilles zoals we die kennen op het IJburg College. Ieder lid van de schoolleiding heeft, naast lijnverantwoordelijkheid, ook een inhoudelijke portefeuille. Elke portefeuille vormt een hoofdstuk in dit bestuursverslag. In dit hoofdstuk komen de verplichte onderdelen van het bestuursverslag en de maatschappelijke thema's terug. Daarnaast wordt teruggeblikt op 2022, waar nodig ondersteund door cijfers.

3. Visie en missie

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

We kijken zowel naar buiten als naar binnen. Doorlopende leerlijnen worden geïntegreerd in de onderwijsorganisatie. We werken samen met de omgeving 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 beleavingswereld van de leerling.

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

3.2 Visie

We willen een mooie brede school zijn in de stad. Een kansrijke leergemeenschap die diversiteit en ruimte biedt voor de ontwikkeling van onze leerlingen en hen zoveel mogelijk kansen aanreikt om tot een niveau te komen dat bij hen past. Op het IJburg College wordt leerlingen unieke kansen geboden om zich te ontwikkelen en om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving. Door alle niveaus aan te bieden, van vwo tot en met vmbo, geven we jonge mensen de kans om te leren van (andere) personen die ze wellicht anders niet snel zouden tegenkomen. Hiermee wordt hun wereld groter en leren ze open te staan voor elkaar. Daarnaast kan zo voor leerlingen het selectiemoment verlaet worden en biedt dit meer kansen om binnen de school door te stromen naar het niveau dat bij hen past.

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

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

3.3 Kernwaarden

Onze gedragen kernwaarden zijn:

- Ontwikkeling
- Vertrouwen
- Verantwoordelijkheid
- Gelijkwaardigheid
- Verbinding

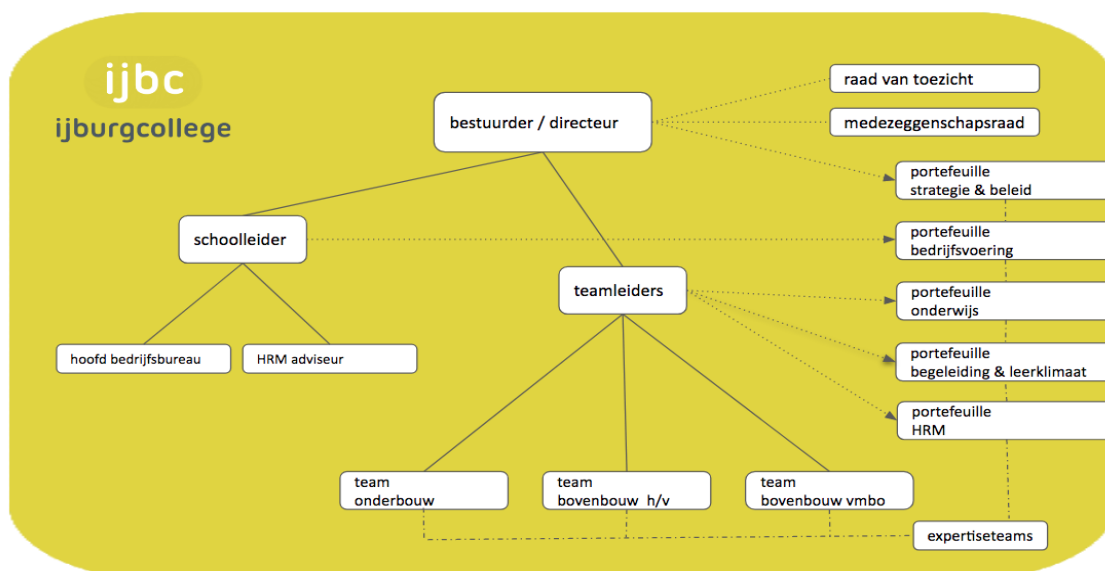
4. Besturing

4.1 Juridische structuur

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

4.2 Organogram

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



Bestuurder/directeur

De bestuurder/directeur is Jolanda Hogewind. Zij bekleedt de volgende nevenfuncties:

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

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

Het bedrijfsbureau

Het bedrijfsbureau is verantwoordelijk voor de afdelingen: Facilitair, Administratief, ICT, HRM, Applicatiebeheer en het (jaar)ritme. De afdelingen worden operationeel aangestuurd door het hoofd bedrijfsbureau en de HR-adviseur, onder leiding van de schoolleider bedrijfsvoering. In hoofdstuk 12 is meer te lezen over de bedrijfsvoering.

4.3 Ontwikkelingen besturing 2022

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 2022:

- In 2022 zijn veel nieuwe medewerkers gestart in de onderbouw. Belangrijk thema is daarom 'de basis op orde': pedagogisch klimaat en klassenmanagement op orde aan de hand van 'de goede les'.
- Aan de slag met het niveau van begrijpend lezen en rekenvaardigheid: weten wat het niveau is en van daaruit acties, remediëren en taalontwikkellende didactiek inzetten met instrumenten uit het taal- en rekenbeleid.
- Optimaliseren van het leerklimaat.
- De soepele overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs. Nauwe samenwerking met de basisscholen op IJburg. Docenten geven lessen op de basisscholen en de leerlingen leggen bezoeken af op het IJburg College.

Vmbo bovenbouw

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

De volgende thema's stonden centraal in 2022:

- In samenwerking met het ROC van Amsterdam een doorlopende leerlijn voor leerlingen in de theoretische leerweg naar mbo niveau 4, ontwikkelen en uitvoeren.
- Verder vormgeven van het programma Dienstverlening & Producten voor de leerlingen van de vmbo basis- en kader gerichte leerweg.

- Verder professionaliseren van het team waarin van en met elkaar geleerd wordt en men elkaar feedback geeft.

Havo/vwo bovenbouw

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

In deze deelschool stonden de volgende thema's centraal in 2022:

- De middenbouw en de bovenbouw zijn samengevoegd tot één team en is een extra deelschoolcoördinator toegevoegd aan het team.
- Na twee coronajaren was het spannend of de eindexamenresultaten op orde zouden zijn. De havo resultaten waren over het algemeen positief. Het examenresultaat van het vwo viel enigszins tegen.
- Binnen het team is door middel van scholing verder gewerkt aan het verbeteren van het pedagogisch en formatief handelen om een klimaat te bewerkstelligen dat het leren ten goede komt.
- Herstructureren van de toetsstructuur. De deelschool heeft de principes van formatief handelen meer toegepast. Minder toetsen zorgt ervoor dat leerlingen minder van toets naar toets leven en meer verantwoordelijk worden over het eigen leerproces. Een toets sluit dan een leerproces af en is minder gericht op het meten van de vooruitgang.
- De PTA's zijn gecontroleerd en aangepast waar nodig.
- Vanwege de grote instroom naar havo 4 vanuit vmbo 4 is het intakegesprek geïntroduceerd en is er een extra coach toegevoegd om de overstap vmbo 4 naar havo 4 te verbeteren.

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 onderdeel van de governance is in 2022 de klachtenregeling vastgesteld. De MR heeft ingestemd met de klachtenregeling en de regeling is gepubliceerd op de website.

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

4.5 Leerlingaantal

	Leerlingen 2022	Klassen 2022	Leerlingen 2021	Klassen 2021	Leerlingen 2020	Klassen 2020
Onderbouw B/K/TL/H/V	241	12	303	11	258	12
Bovenbouw H/V	325	13	332	16	468	19
Bovenbouw Vmbo	184	9	231	12	240	11
Totaal	758	34	866	39	966	42

De afgelopen jaren is het leerlingenaantal op het IJburg College teruggelopen, waardoor de school in omvang is gekrompen.

5. Nationaal Programma Onderwijs

Met ingang van schooljaar 2021-2022 heeft de overheid geld beschikbaar gesteld voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona: het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Ook voor schooljaar 2022-2023 heeft het IJburg College de NPO middelen ontvangen.

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 2022. Op die manier hebben onze leerlingen het meeste profijt van de extra gelden.
- Voor de schoolscan gebruiken we de informatie die volgt uit ons kwaliteitszorgsysteem (denk bijvoorbeeld aan leerlingbesprekingen): we volgen de ontwikkelingen van onze leerlingen uiteraard al.
- We sluiten zoveel mogelijk aan bij interventies die al in gang gezet zijn naar aanleiding van de eerste lockdown en het eerste jaar NPO. Op het IJburg College betreft dat het Inhaal- en Ondersteuningsprogramma, taal- en rekenbeleid, de doorlopende leerlijn coaching, beleid/doorlopende leerlijn po/vo, leesbegrip, investeren in ontwikkeling competenties van medewerkers en maatwerkuren/flexibel onderwijs.
- We focussen op interventies die passen bij de visie van de school en een lange termijn effect hebben.
- Interventies leiden niet tot het uitbreiden van de lessentabel.

5.2 Werkwijze en 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 2022 is de evaluatie van het NPO programma 2021-2022 uitgevoerd. Op basis hiervan zijn van de menukaart interventies gekozen. Interventies die in 2021-2022 succesvol waren zijn voortgezet. Dit is verwerkt in het schoolprogramma, waarop de MR op 10 november 2022 instemming heeft gegeven. Na elke periode wordt een evaluatie gemaakt en gedeeld met MT en MR.

5.2.1 Doelen NPO

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

Doelen cognitief

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

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

Doel sociaal

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

Doel welbevinden

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

5.2.2 Evaluatie inzet NPO schooljaar 2021-2022

De interventies die ingezet zijn in het eerste NPO jaar sluiten aan bij de visie van het IJburg College, maar ook bij al ingezette inhaal- en ondersteuningsprogramma's. Het versterken of weer onder de aandacht brengen van daar waar we goed in zijn als IJburg College is van belang bij het inzetten van de NPO-gelden. Schooljaar 2021-2022 was een jaar waarin wederom sprake is geweest van een lockdown en online onderwijs, maar ook van lesuitval als gevolg van corona. Dit betekent dat interventies ingezet zijn in een tijd waarin achterstanden ook weer zijn opgelopen.

Aanvullend op de analyse die in het voorjaar van 2021 is gemaakt (zie daarvoor het schoolprogramma NPO 2021-2022) zien we het volgende:

- Achterstanden op het gebied van leesvaardigheid en rekenen/wiskunde, maken dat leerlingen op andere vakken geen stappen kunnen zetten. Naast achterstanden op het gebied van taal en rekenen/wiskunde constateren we achterstanden op vakken als geschiedenis, natuurkunde en scheikunde.
- Op het IJburg College werken we vanuit een positief leerklimaat. Deze heeft in de eerste helft van schooljaar 2021-2022 onder druk gestaan en veel tijd en inzet van medewerkers gevraagd. De ingezette interventies hebben een positief effect, maar vragen om voortzetting.
- Leren leren, studievaardigheden en plannen zijn vaardigheden die nog verdere ontwikkeling vragen bij onze leerlingen.
- Op het gebied van het sociaal-emotionele welbevinden van onze leerlingen zijn stappen gezet d.m.v. de gouden weken en excursies, maar door de nieuwe lockdown zien we een beperkt positief effect. Dit vraagt verdere aandacht in schooljaar 2022-2023.
- De huiswerkkamers komen onvoldoende van de grond, zowel qua organisatie als deelname door leerlingen.
- Aan de examentraining hebben 107 leerlingen meegedaan.
- De ouderbijdrage die voor de excursies is gevraagd is niet toereikend. De inzet van de NPO-gelden is nodig gebleken.
- Evaluatie doel sociaal:
Uit de veiligheidsmonitor 2022 blijkt dat dit doel is ruim behaald. De veiligheidsmonitor 2022 laat de volgende scores zien:

- Veiligheidsgevoel op school 92%
- Veiligheidsgevoel in de klas 95%
- Evaluatie doel welbevinden:
 Uit de Veiligheidsmonitor 2022 blijkt dat het doel behaald is:
 Welbevinden:
 Veel contact met klasgenoten 63
 De klas is leuk 65
 Kan goed overweg met klasgenoten 81
 Voelt zich gezien en gewaardeerd 58
 Ervaart steun van mentor 71
 Gemiddeld 67,6

5.2.3 Interventies en financiële verantwoording

Op basis van de in 5.2.1. genoemde doelen zijn onderstaande interventies gekozen uit de menukaart. In onderstaande tabel zijn de per interventie de begrote en de werkelijke bestedingen in 2022 opgenomen. Voor de begroting is de begroting uit het oorspronkelijke NPO plan aangepast naar aanleiding van de evaluatie van de interventies in het schooljaar 2021-2022.

Menukaart	Soort interventie	Begroot 2022	Realisatie 2022
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkere	Examentraining	€ 25.000	€ 20.325
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkere	Instructie in kleine groepen	€ 500.000	€ 445.674
	Interventies taal/rekenen en maatwerk	€ 40.000	€ 33.678
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen	€ 25.000	€ 104.362
	Ontwikkeling doorlopende leerlijnen	€ 100.000	€ 46.129
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	Onderwijsassistenten/instructeurs	€ 105.000	€ 340.845
F. Activiteiten die randvoorwaardelijk/ondersteunend zijn	Professionalisering	€ 307.000	€ 64.530
	Projectleiding		€ 18.157
Totaal		€ 1.102.000	€ 1.073.700*

*Hiervan is 19% ingezet voor inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).

5.3 Betrokkenheid en instemming

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

5.4 Resultaten t/m december 2022

Ook in schooljaar 2021-2022 hebben we te maken gehad met periodes van lockdown en online onderwijs. In het kalenderjaar 2022 is er alleen tot 9 januari een lockdown geweest, daarna niet meer. De impact van het coronavirus en de diverse maatregelen hebben echter ook in 2022 nog invloed gehad op het leren en de ontwikkeling van de leerlingen. Leerlingen herijken de sociale omgangsvormen op school en in de maatschappij en hebben moeite om hun motivatie voor school terug te krijgen.

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

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

De organisatie van activiteiten voor leerlingen (schoolfeest, excursies, reizen) die gericht zijn op het welbevinden en sociaal-emotionele achterstand van de leerlingen zijn succesvol en bijzonder belangrijk. Ook deze activiteiten worden voortgezet in het schooljaar 2022-2023.

6. Verslag van de Raad van Toezicht

6.1 Algemeen

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

De RvT hanteert, samen met de bestuurder/directeur, integraal de code Goed Bestuur van het voortgezet onderwijs. Aan de hand hiervan wordt getoetst of de statuten en de daarmee verbonden reglementen en de wettelijke verplichtingen worden nageleefd. Naar het oordeel van de RvT is ook in 2022 weer voldaan aan deze verplichting. In het bijzijn van de accountant heeft de raad van toezicht in juni 2022 de jaarrekening en het bestuursverslag 2021 besproken, waarna de raad van toezicht deze heeft goedgekeurd.

6.2 Terugblik 2022

2022 was een intensief jaar voor het IJburg College. De effecten van de lockdown op de leerlingen waren merkbaar en ook het verschijnen van berichtgeving in de media over het vertrek van een groep docenten heeft effect gehad op de school. Het artikel in de krant was voor de Onderwijsinspectie aanleiding om in oktober onderzoek te doen naar de sociale veiligheid op het IJburg College. In december kwam de inspectie terug voor een kwaliteitsonderzoek en het vierjarig bestuurlijk onderzoek.

In 2022 is het traject voortgezet om een samenwerkingspartner te zoeken omdat het voor het IJburg College als éénpitter niet opportuun is zelfstandig door te gaan. Samen met de bestuurder/directeur heeft de RvT gekoerst op een fusie en het vinden van een geschikte fusiepartner. Hiervoor heeft de RvT overleg gevoerd met de raden van toezicht van mogelijke fusiepartners. De RvT heeft in dit proces de bestuurder/directeur ondersteund. Dit proces loopt medio 2023 nog.

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

6.3 Wettelijke taken en bevoegdheden

De Raad van Toezicht is in 2022 vijf keer in vergadering bijeengekomen, waarbij de bestuurder/directeur aanwezig was. In de vergaderingen is de strategische koers van het IJburg College besproken, de kwaliteit van het onderwijs, de financiën, de 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 jaarlijks een evaluatiegesprek gevoerd met de bestuurder/directeur. Het evaluatiegesprek van 2022 heeft begin 2023 plaatsgevonden. De RvT is positief over de uitvoering van de taak door de bestuurder/directeur, de prettige manier van samenwerking en het onderling vertrouwen.

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

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

De volgende onderwerpen zijn daarnaast in 2022 aan bod geweest:

- Goedkeuring Kaderbrief 2023-2027.
- Goedkeuring begroting 2023 en meerjarenbegroting 2023-2027.
- Goedkeuring jaarrekening en bestuursverslag 2021. 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 controle jaarrekening 2022.
- Governance: gewijzigde Klokkenluidersregeling vastgesteld.
- Bestuurlijke samenwerking.
- Herbenoeming lid RvT en besluit om de zittingsduur van de voorzitter te verlengen in verband met de voorgenomen fusie.
- Vierjaarlijks bestuursonderzoek en kwaliteitsonderzoek van de Inspectie in oktober en december.
- Goedkeuring reorganisatieplan.

6.4 Verantwoording op grond van code goed bestuur

6.4.1 Samenstelling

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

Naam Benoeming Herbenoembaar	RvT-functie commissie(s)	(Neven)functies
Yolanda Hoogtanders 20-10-2018 (2e termijn) nee	voorzitter renumeratie- commissie	• Directeur Policy Production • Directeur Werkom Nevenfunctie: • Raadslid Gemeenteraad Amsterdam
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 Nevenfuncties: • Vice-voorzitter RvT Zorgcirkel • Voorzitter Smith Magenit platform • Voorzitter stichtingsbestuur uitgeverij WPG • Voorzitter stichtingsbestuur Wocozon • Voorzitter algemeen beleidscollege KIWA • Lid tuchtraad voor de bankensector
Tjerk Budding 08-02-2019 (1e termijn) ja	lid auditcommissie	Hoogleraar Public Sector Accounting - Vrije Universiteit Amsterdam Nevenfuncties • Lid dagelijks bestuur COELO (onderzoeksinstituut Rijksuniversiteit Groningen) • Lid Raad van Advies FAMO
Sandra Tax 08-02-2019 (1e termijn) ja	lid kwaliteitscommissie	• Eigenaar Socratix adviesbureau in de publieke sector • Actieonderzoeker bij het Instituut voor Publieke Waarden Nevenfunctie • Lid RvT Regio College Zaanstad
Olga Welling 08-02-2019 (1e termijn) ja	lid kwaliteitscommissie	• Interim-leidinggevende en onderwijsadviseur vo • Directeur a.i. CSG Selion te Groningen

6.4.2 Honorering / WNT

De honorering van de leden van de Raad van Toezicht is in 2022 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

De geplande externe zelfevaluatie van 2022 is doorgeschoven naar 2023.

7. Medezeggenschap

Vanwege de corona maatregelen was 2022 een bewogen jaar. Helaas heeft de MR van drie leden afscheid moeten nemen, dit betreft de leerlinggeleding. Twee leerlingen zijn geslaagd voor hun VWO diploma. Wel is het gelukt een nieuwe ouder te enthousiasmeren om zich bij de MR te voegen.

De structuren waarin er overleg en vergaderingen plaatsvinden wordt steeds duidelijker. De stukken worden tijdig aangeleverd. Dat maakt het werk van de MR overzichtelijk en versterkt de samenwerking.

7.1 Geleding

De MR bestaat uit vijf leden vanuit het personeelsbestand (PMR), waarvan vier docenten. Eén docent uit de onderbouw, twee docenten uit de bovenbouw havo/vwo (waaronder de voorzitter) en één docent uit de bovenbouw vmbo. Eén PMR lid vertegenwoordigt het OOP. De PMR is compleet.

Naast de PMR heeft de MR een leerling geleding van één leerling, deze is afkomstig uit de havo/vwo bovenbouw. De leerlinggeleding van de MR is helaas niet compleet. Er is nog plek voor twee leerlingen. De MR heeft actief geworven maar het is helaas niet gelukt andere leerlingen te enthousiasmeren.

De oudergeleding bestaat uit twee ouders. Er is nog ruimte voor een ouder.

7.2 De behandelde onderwerpen

Financieel

Bij ongewijzigd beleid zal volgens de meerjarenbegroting de school volgend schooljaar in de rode cijfers komen. Om de begroting op orde te krijgen is een reorganisatieplan voorgelegd aan de MR. Dit plan heeft de MR van feedback voorzien met behulp van specialisten van de AOB. Deze feedback wordt op dit moment verwerkt.

Jaarverslag en de jaarrekening

Beide zijn goedgekeurd door de MR.

Formatie 2022-2023

Twee PMR leden hebben deelgenomen aan een cursus formatie- en taakbeleid. Op basis hiervan heeft de MR kunnen vaststellen dat het plan goed in elkaar zit. Het bevat duidelijke definities van taken en alle parameters om een school goed te besturen staan overzichtelijk vermeld met een toelichting. De MR heeft nog extra toelichting gevraagd aan de bestuurder. Naar aanleiding hiervan heeft de MR besloten in te stemmen met het stuk.

Jaartaak & taakbeleid

De MR heeft ingestemd met de jaartaak voor het schooljaar 2022-2023. Het MT zal zorgdragen voor het instemmen van tweederde van het gehele personeel.

PTA en examenreglement

De MR heeft ingestemd met het examenreglement. Het examenreglement is aangepast naar de leerling. De examenleerlingen hebben nu drie herkansingen en worden niet meer benadeeld wanneer zij een toets met geldige reden hebben gemist. De voorexamenleerlingen hebben twee herkansingen en zij kunnen een extra herkansing verdienen wanneer zij alle toetsen op het reguliere moment gemaakt hebben en zij ongeoorloofde absenties hebben. Zo hopen we samen van het terugdringen van het spreiden van toetsen en het verzuim.

Reorganisatieplan & fusie

Het IJburg College is een éénpitter. Dit is een grote uitdaging. Voor het IJburg College blijkt dit een te grote uitdaging te zijn. Een fusie is hierdoor noodzakelijk. De reorganisatie wordt ingezet vanwege financiële redenen. De MR heeft het reorganisatieplan aangeboden gekregen en deze inhoudelijk doorgenomen met de AOB. Hieruit zijn veel vragen en opmerkingen gekomen welke de MR met het MT heeft besproken. De feedback wordt verwerkt en gedeeld met het MT.

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/directeur vergadert de gehele MR en heeft de voorzitter een voorbereidend gesprek met de bestuurder/directeur. Voor de vergadering met de bestuurder/directeur bereidt de gehele MR de vergadering voor. Elk PMR vertegenwoordigt een deelschool, heeft contact met de teamleider, de deelschoolcoördinator en de collegae. Het raadplegen van de achterban loopt goed. De MR weet de juiste mensen te vinden om hun informatie in te winnen. Het informeren van de achterban verloopt minder soepel. De MR zal meer tijd moeten vragen tijdens de teamvergaderingen om de achterban te informeren.

7.5 Scholing

Twee PMR-leden hebben de cursus formatie- en taakbeleid gedaan. Ook is de gehele PMR bij elkaar gekomen met de AOB om het reorganisatieplan te bestuderen. Dit is als heel waardevol ervaren. Ook heeft de PMR een nieuw lid, zij moet nog deelnemen aan de basiscursus MR.

8. Strategie en Beleid

8.1 IJBC in de Buurt 2022

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 door de wereld om hen heen leren en anderzijds en gelijktijdig stimuleren we de verbinding en sociale cohesie in de buurt. We hebben de overtuiging dat IJBC in de buurt impact heeft op onze leerlingen en medewerkers en dat dit ten goede kan komen aan het plezier dat leerlingen hebben in school en medewerkers in hun werk. Dit geeft een positieve impuls aan de verbinding met de school.

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

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

8.1.1 Vooruitblik IJBC in de Buurt 2023

IJBC in de Buurt vindt in 2023 met name ook aansluiting binnen de Maatwerk Uren en de Bufferweken. Binnen deze programmering wordt tevens gezocht naar aansluitend aanbod voor de wijk. Zo hebben we met lokale theatergroepen en maatschappelijke ondernemers een programma binnen lestijd voor de leerlingen en buiten lestijd voor deelnemers (PO) uit de wijk. Ook vinden er een aantal voorlichtingsavonden plaats voor opvoeders uit de wijk.

IJBC in de Buurt werkt nauw samen met de Gemeente Amsterdam. Zo nemen we deel aan het wijkoverleg en ondernemerscollectief en verenigen we stakeholders van de Pampuslaan. IJBC in de Buurt programmeert in samenspraak met het collectief buurtactiviteiten, deze zijn afgestemd op gebiedsgerichte vraag (ism gemeente Amsterdam). Zo organiseert IJBC in de Buurt een aantal Duurzame markten met en voor de buurt, hebben we wekelijks een Buurtrestaurant, 50+ danslessen. Op het gebied van Kunst & cultuur programmeren we theatervoorstellingen, een Kunstexpo en het

Nationaal gesprek voor de Vrijheid. Stakeholders maken op deze manier veelvuldig gebruik van de faciliteiten van ons gebouw.

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

Ambities voor IJBC in de Buurt: organisaties in de omgeving inzetten op projecten voor thematisch leren, het curriculum verrijken en het opvangen van tijdelijke tekorten vanwege verzuim.

8.2 Samenwerking gericht op doorlopende leerlijn

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

Primair onderwijs (po)

In de afgelopen jaren zijn via gesprekken met directeuren, bestuurders en het directeurenoverleg de banden aangehaald met de basisscholen op IJburg. Er is een doorstroomprogramma po/vo opgezet. Het project heeft als doel om de overgang voor leerlingen van het primair naar het voortgezet onderwijs te versoepelen. Leerlingen van groep 8 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 leerlingen ingericht.

ROC van Amsterdam

Samen met het ROC van Amsterdam wordt een doorlopende leerroute vo-vmbo niveau 4 ingericht. Hiertoe is een structuur ingericht met een projectleider vanuit het Samenwerkingsverband. Er is sprake van een stuurgroep, een projectgroep en een ontwikkelgroep met zowel medewerkers vanuit het ROC van Amsterdam als vanuit het IJburg College die in gezamenlijkheid een doorlopende route inrichten vanuit het vmbo-t naar mbo-niveau. Daarbij is ook het hbo betrokken om een alternatief te kunnen bieden voor de havo voor leerlingen voor wie de beroepsroute beter passend is. 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 het profielwerkstuk. Ook onderzoeksvaardigheden krijgen een plek in deze samenwerking.

Lectoraat Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten en Breitner Academie

Het IJburg College werkt samen met het lectoraat van de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten en de Breitner Academie aan de verdere ontwikkeling van het programma ArtScience 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 beleid en kan bijdragen aan een goed schoolklimaat.

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

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

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 in 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 die nodig zijn op het vervolgonderwijs, zoals 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.

Vereniging OSVO

De vereniging OSVO is een vereniging van vertegenwoordigers van alle schoolbesturen in het Amsterdamse Voortgezet Onderwijs (VO). De vereniging heeft als doel op stads- en regionaal niveau initiatiefnemer te zijn voor gezamenlijke beleidsvorming en -uitvoering. Belangrijk onderwerp is de Amsterdamse Kernprocedure. Binnen de vereniging is verder gesproken over de opdracht en gezamenlijke verantwoordelijkheid die schoolbestuurders hebben. Gaat het om het bedienen van de markt op basis van wensen van ouders en leerlingen m.b.t. plaatsing of om de maatschappelijke opdracht te zorgen dat alle jonge mensen gelijke kansen krijgen? Voor het IJburg College ligt, passend bij 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 Kunskapsskolan) met een breed onderwijsaanbod van vmbo tot gymnasium/technasium. Voor alle partnerscholen geldt: het kind in ontwikkeling staat centraal en de partnerschool maakt deel uit van de maatschappij.

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

Het doel is om 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 (voorheen Samenwerkende Conceptscholen Amsterdam) is een netwerk van zes brede conceptscholen: Progresso (SOVOP), Vrije School NH, OSG Bijlmer, Spinoza Lyceum, Montessori Scholengemeenschap Amsterdam en het IJburg College. Deze brede scholen verwerven onder deze gezamenlijke noemer positie als brede scholen in Amsterdam. Sinds 2022 zijn er visitaties georganiseerd bij de verschillende scholen van Beter Breed. Hierbij wordt aan de hand van een onderzoeksvraag gekeken naar de meerwaarde van brede scholen. Naar aanleiding van de visitaties brengt Beter Breed een advies uit aan de Vereniging OSVO en de politiek met betrekking tot de brede scholen. Het Samenwerkingsverband ondersteunt de visitaties.

VO-raad

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

PLEION

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

SIVON

SIVON is een coöperatie van schoolbesturen in het po en vo. SIVON zorgt ervoor dat leerlingen, docenten en overig onderwijspersoneel onder gunstige voorwaarden kunnen beschikken over adequate ICT-voorzieningen voor onderwijs en talentontwikkeling, in nationale en internationale samenwerking. SIVON ontwikkelt, innoveert en exploiteert samen met schoolbesturen een stabiele ICT-infrastructuur en organiseert vraagbundeling, samenwerking en kennisuitwisseling voor de aangesloten schoolbesturen. Doordat kennis en expertise beter worden georganiseerd, tijd en geld beschikbaar komt bij scholen en de markt beter wordt bevraagd, ontstaat er ruimte voor innovatie. De toegevoegde waarde voor leden staat daarbij centraal.

8.5 Klachten

Het IJburg College hanteert een klachtenregeling die gepubliceerd is op de website. In 2022 is er één klacht door de geschillencommissie behandeld. Deze is ongegrond verklaard. Op dit moment zijn er geen lopende klachten.

Bij de externe vertrouwenspersonen zijn in 2022 drie meldingen en twee klachten binnengekomen. Een melding betreft een eenmalig contact met de externe vertrouwenspersoon waarbij iemand zijn/haar zorg uitspreekt maar de vertrouwenspersoon (nog) geen actie onderneemt. Bij een klacht wordt wel actie van de externe vertrouwenspersoon verwacht in de vorm van advisering of begeleiding. Het betreft hier meldingen en klachten die gaan over ongewenst gedrag binnen de schoolsituatie.

8.6 Internationalisering

Op het IJburg College is het van belang dat de leerlingen in de werkelijkheid en een rijke leeromgeving kunnen leren. Het buitenland hoort daar ook bij. De samenleving en arbeidsmarkt wordt steeds internationaler. Het afgelopen jaar zijn er, na de covid-periode, weer meerdaagse excursies georganiseerd, o.a. vanuit het vak aardrijkskunde naar de Eifel in Duitsland.

9. Onderwijs

9.1 Onderwijsprestaties in beeld

Bij de beoordeling gebruiken we de leerresultaten van drie schooljaren. De leerresultaten van het schooljaar 2020-2021 nemen we niet mee. In de aanpassing in 2021 van de Regeling leerresultaten vo is immers vastgelegd dat de leerresultaten van het schooljaar 2020-2021 geen betrouwbare graadmeter zijn voor de onderwijskwaliteit i.v.m. de corona crisis. Om tot een beoordeling over drie schooljaren te komen, nemen we daarom bij de beoordeling in 2022-2023 ook de leerresultaten van het schooljaar 2018-2019 mee.

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*	n.v.t.
2021-2022	24,64%
2022-2023	14,29%
Gemiddeld 3 jaar	20,63%
Norm	-7,00%
Resultaat	boven de norm

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

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

Onderbouwsnelheid

Deze indicator is bedoeld om te bepalen hoeveel leerlingen onvertraagd overgaan van leerjaar 1 naar leerjaar 2 en van leerjaar 2 naar leerjaar 3. Hiermee is het een indicatie voor de mate waarin de school het niveau van leerlingen juist in beeld heeft en voldoende ondersteuning en begeleiding geeft. De onderbouwsnelheid laat zien dat in 2021-2022 op het IJBC leerlingen in het eerste en tweede leerjaar ruim 5% boven de gestelde norm succesvol doorstromen.

Schooljaar	Resultaat
2018-2019	97,42%
2019-2020	100,00%
2020-2021*	n.v.t.
2021-2022	98,17%
Gemiddeld 3 jaar	98,52%
Norm	92,99%
Resultaat	boven de norm

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

Bovenbouwsucces

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

Schooljaar	Vmbo-K	Vmbo-T	Havo	Vwo
2018-2019	93,75%	86,60%	81,42%	86,81%
2019-2020	94,59%	97,47%	86,99%	90,20%
2020-2021*	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
2021-2022	98,73%	88,64%	75,00%	85,16%
Gemiddeld 3 jaar	95,85%	91,73%	81,36%	87,47%
Norm	83,11%	81,00%	76,30%	78,79%
Resultaat	boven de norm	boven de norm	boven de norm	boven de norm

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

Examenresultaten: het slagingspercentage

Het slagingspercentage is geen officiële indicator voor de beoordeling van de onderwijsresultaten. De slagingspercentages voor vmbo-basis en -kader zijn goed. Bij vmbo-tl en havo zien we een dalende trend. Het verbeteren van de slagingspercentages en examenresultaten is een aandachtspunt voor schooljaar 2023-2024. Het slagingspercentage van het vwo laat een lichte verbetering zien ten opzichte van het schooljaar 2021-2022. In schooljaar 2022-2023 wordt ingezet op het verder verhogen van de slagingspercentages en examenresultaten van het vwo.

Schoolsoort	Cursusjaar	Slagingspercentage
Vmbo-B	2019-2020	100,00%
	2020-2021	100,00%
	2021-2022	100,00%
Vmbo-K	2019-2020	100,00%
	2020-2021	89,47%
	2021-2022	97,67%
Vmbo-(G)T	2019-2020	100,00%
	2020-2021	93,83%
	2021-2022	84,88%
Havo	2019-2020	98,13%
	2020-2021	88,66%
	2021-2022	72,32%
Vwo	2019-2020	100,00%
	2020-2021	75,00%
	2021-2022	78,95%

Geen gebruik gemaakt van indicator gemiddeld eindexamencijfer

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

Veiligheid

Met de sociale veiligheidsmonitor wordt jaarlijks de (ervaren) veiligheid onder leerlingen gemeten. In 2022 hebben 261 leerlingen aan de veiligheidsmonitor deelgenomen van in totaal 862 leerlingen (30%). Zie paragraaf 5.2.2 voor de resultaten van de sociale veiligheidsmonitor 2022.

9.2 Onderwijsvisie en concept

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 2022 verder uitgewerkt.

9.3 Onderwijsbeleid

9.3.1 Taal- en rekenbeleid

Het **taalbeleid** beleidsplan is in 2021 vastgesteld en is in 2022 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 is verder uitvoer gegeven aan het taalbeleidsplan. In september hebben alle leerlingen een DIA-toets taal gemaakt. Deze toets is de nulmeting. We zijn gestart met scholing taalgerichte didactiek voor alle docenten. Teamleiders hebben scholing gekregen hoe zij de indicatoren voor taalgerichte didactiek kunnen herkennen tijdens een lesbezoek en hier feedback op geven. Aan het einde van het schooljaar 2022-2023 willen we dat de leerlingen op hun gewenste referentieniveau taal functioneren, zoals opgenomen in hun portfolio. In juni 2023 maken de leerlingen opnieuw een DIA-toets. De resultaten worden vergeleken met die van de nulmeting om te bepalen welke stappen daarna genomen moeten worden. Einde van het schooljaar 2022-2023 moet uit evaluatie (DOT), enquête en evaluatiegesprekken blijken dat de medewerkers het taalbeleid uitvoeren volgens het taalbeleidsplan.

Ook het **rekenbeleid** is in 2021 vastgesteld en heeft in 2022 een vervolg gekregen in de vakgroepen. Overkoepelend doel is dat elke leerling op het gewenste streefniveau gaat komen. Om de ontwikkeling te kunnen volgen en groei in beeld te brengen wordt gewerkt met DIA rekenen/wiskunde. Om het gewenste streefniveau te halen wordt de remediërende methode NUMO ingezet. Leerlingen krijgen hierdoor inzicht in hun niveau en kunnen oefenen om verder te komen.

In periode 1 is een nulmeting gedaan door een DIA-toets af te nemen bij alle leerlingen. Aan de hand van de resultaten hebben de leerlingen een rekenprogramma gekregen dat vooral in de maatwerkuren vorm heeft gekregen. Het programma differentieert in niveau. Leerlingen met een achterstand krijgen veel aandacht, leerlingen die al op het gewenste rekenniveau zitten krijgen een programma om het niveau te onderhouden. Het uiteindelijke doel is dat alle leerlingen het gewenste rekenniveau halen. Dit wordt aan het einde van het schooljaar 2022-2023 opnieuw met een DIA toets gemeten. In de bovenbouw is het rekenprogramma verweven in de vaklessen.

9.3.2 Beleid Loopbaanontwikkeling- en begeleiding (LOB)

Op het IJburg College worden leerlingen unieke kansen geboden om zich te ontwikkelen en om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving. LOB speelt daarin een cruciale rol. Wij willen leerlingen inspireren om verder te kijken dan de gebaande paden. Wij willen voorwaarden scheppen waaronder leerlingen kunnen reflecteren en hen stimuleren om verbindingen te leggen met hun

toekomstperspectief. De drie vragen 'wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik' vormen daarbij de leidraad in hun gehele schoolcarrière op het IJburg College.

Wij scheppen voorwaarden waaronder onze leerlingen zich ervan bewust kunnen worden dat iedereen zijn hele leven lang zijn eigen levensloopbaan vorm geeft. Loopbaancompetenties gebruiken leerlingen niet alleen om tijdens hun schooltijd keuzes te maken, maar ook in hun verdere leven om keuzes te maken voor hun vervolgstudie en de arbeidsmarkt.

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

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

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

9.3.3 Beleid Burgerschap

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

Uit de missie en visie voor het IJburg College volgt de volgende visie op burgerschap: het IJburg College is een kansrijke leergemeenschap die diversiteit en ruimte biedt voor de ontwikkeling van onze leerlingen en hen zoveel mogelijk kansen aanreikt om tot een niveau te komen dat bij hen past. Op het IJburg College wordt leerlingen unieke kansen geboden om zich te ontwikkelen en om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving.

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

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

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

bovenbouw is burgerschap belegd in het vak maatschappijleer en KDO.

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

Op basis van het burgerschapsbeleid zijn een aantal SMART-doelstellingen voor burgerschapsonderwijs geformuleerd. Door middel van enquête en evaluatie wordt gemeten in hoeverre de doelstellingen zijn bereikt.

9.3.4 Toetsbeleid

In 2022 is een nieuw toetsbeleid vastgesteld en doorgevoerd in het onderwijs en in de bevorderingsrichtlijnen.

De uitgangspunten van het toetsbeleid zijn:

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

9.3.5 ICT beleid

In 2022 is het ICT beleidsplan opgesteld en wordt begin 2023 vastgesteld in het MT.

Op het IJburg college richten wij ons op hoogwaardig eigentijds onderwijs. In nauwe dialoog met de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen verandert het onderwijs op het IJburg College naar meer onderwijs op maat. Het ICT-beleidsplan is nauw verbonden met het strategisch beleidsplan IJburg College 2021-2025.

De onderwijskundige stappen die nodig zijn voor onderwijs op maat, aansluitend bij niveau, interesse en behoefte van de leerlingen, raken niet alleen de wijze waarop docenten en leerlingen werken aan een zo hoog mogelijk leerrendement, de manier waarop we met elkaar communiceren en samen professionaliseren, maar ook de wijze waarop wij ICT voor ons laten werken.

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

9.3.6 Maatwerkuren

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

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

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

9.4 Ontwikkelingen 2023

Veel van de ontwikkelingen die in 2022 hebben plaatsgevonden, worden voortgezet in 2023:

- 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.

9.5 Onderzoek en ontwikkeling

Op verschillende manieren is in 2022 onderzoek gedaan of aan onderzoeksvaardigheden gewerkt. In de expertisegroepen waarmee op het IJburg College wordt gewerkt binnen de verschillende portefeuilles (zie paragraaf 4.2) wordt onderzoek gedaan voordat beleid wordt geformuleerd.

10. Leerklimaat en ondersteuning

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

De IJBC-code

Je hebt recht op goed onderwijs	Je hebt recht op een fijn leerklimaat	Je hebt recht op een schone en veilige schoolomgeving
We verwachten van elkaar dat we: • op tijd in de les zijn • we goed voorbereid aan de les beginnen • anderen ongestoord laten leren en werken • een actieve houding hebben in de les • devices (iPad, laptop, etc.) tijdens lesactiviteiten gebruiken voor lesdoeleinden	We verwachten van elkaar dat we: • afspraken nakomen • de ander accepteren zoals die is • feedback kunnen ontvangen en kunnen geven • oplossingen zoeken voor een probleem • een ander op een positieve wijze benaderen • een ander helpen • we ons aan de schoolregels houden • rust bewaren in en rond de school • altijd een taal spreken die we allemaal verstaan	We verwachten van elkaar dat we: • het schoolgebouw en de omgeving schoon en netjes houden • zorgvuldig omgaan met de spullen van een ander • eten en drinken op de daarvoor aangewezen plekken • onveilige situaties melden bij een medewerker van de school

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 snel en makkelijker handelen vanuit het contact met de leerlingen.

De IJBC-code staat centraal in het doen en handelen op de school. De IJBC-code is in 2021 geïntroduceerd bij medewerkers en leerlingen. De IJBC-code heeft centraal gestaan tijdens de 'gouden weken' (de eerste zes weken van het schooljaar), gericht op positieve groepsvorming en komt regelmatig terug bij scholing, teamoverleggen en gesprekken met leerlingen. Tijdens studiedagen van de teams en in de leergangen is aandacht besteedt aan professioneel en pedagogisch handelen.

Het IJburg College is de samenwerking aangegaan 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 het organiseren van activiteiten voor leerlingen tijdens de maatwerkuren en na schooltijd.

Ontwikkelingen 2023

In 2023 gaan we door op de ingeslagen weg met het verder implementeren van onze visie en medewerkers en leerlingen hierin te scholen en begeleiden. Er wordt extra aandacht besteed aan het scholen en begeleiden van (nieuwe) collega's op pedagogisch handelen en klassenmanagement. Ook de samenwerking met jongerenwerk wordt voortgezet.

10.1 Onderwijsachterstanden

Een groot deel van de leerlingen op het IJburg College stroomt in met achterstanden op het gebied van taal en rekenen. Financiering vanuit het samenwerkingsverband wordt ingezet om extra ondersteuning te geven voor taal en rekenen. Zie verder de paragraaf taal- en rekenbeleid.

Voor wat betreft onderwijsachterstanden als gevolg van corona wordt verwezen naar het hoofdstuk NPO.

10.2 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

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

Leerlingen die zich hebben aangemeld voor vmbo-b/k krijgen een extra intakegesprek om vast te stellen of het IJburg College in staat is om deze leerlingen te kunnen bedienen. Als blijkt dat het IJBC de gewenste ondersteuning niet kan verzorgen, wordt samen met de leerling gezocht naar een passende school waar deze ondersteuning wel wordt aangeboden.

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

De coach is de spil van onze leerlingbegeleiding. Iedere leerling op het IJburg College heeft een coach die de leerling in zijn/haar leerproces begeleidt. Alle coaches op het IJburg College worden toegerust voor hun begeleidingstaak. Werkend vanuit onze ontwikkelingsgerichte aanpak geldt ook voor hen

dat zij zich daarin moeten bekwamen. De coach is voor zijn/haar leerling verantwoordelijk met betrekking tot de eerstelijns ondersteuning. Het IJburg College ziet de begeleiding van en zorg voor leerlingen als gedeelde verantwoordelijkheid van school en ouders/verzorgers. Wij spreken vanuit dat perspectief altijd over de 'driehoek': leerling-ouders/verzorgers-school. Dit betekent dat er korte lijnen qua communicatie zijn van school naar thuis en omgekeerd. De coach vervult vanuit school deze rol.

Extra ondersteuning

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

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

Dyslexie, dyscalculie en ondersteuningsbehoeften

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

Inzet middelen passend onderwijs

In 2022 zijn de middelen voor passend onderwijs als volgt ingezet:

Inzet passend onderwijs vanuit Ondersteuningsmiddelen SWV	Inzet passend onderwijs vanuit lumpsum
• Interne zorgstructuur kwaliteitsverbetering: € 12.474 scholing: €113.248 • Externe zorgstructuur: kwaliteitsverbetering: €20.955 • Ondersteuning individuele leerlingen: €30.252	• Ondersteuningscoördinatie: €73.376 • Ondersteuningsexperts: €25.865 • Coaches: €204.972
Totaal: €177.083	Totaal: €306.147

11. HRM

11.1 Personeel in cijfers

11.1.1 Totaal aantal medewerkers

In verband met de daling van het aantal leerlingen is het totaal aantal FTE verder gedaald in 2022.

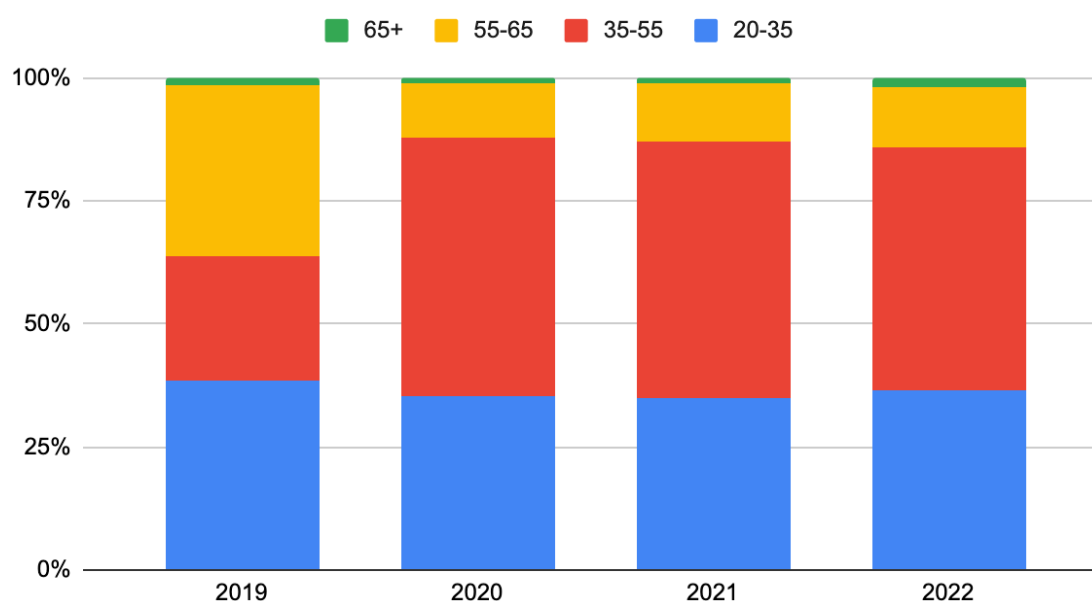
	FTE 2022	FTE 2021	FTE 2020	FTE 2019
Onderwijzend personeel	61,1	65,8	72	77,7
Onderwijsondersteunend personeel	23,2	27,1	28,4	26,1
MT	6,3	6,3	5,4	4,7
Totaal	90,6	99,3	105,7	108,5

Totaal aantal medewerkers op 31-12

Ruim 36% van het totaal aantal aanstellingen op het IJburg College is op tijdelijke basis. Het beleid is om te starten met een tijdelijke aanstelling die na het doorlopen van een beoordelingsproces omgezet wordt in een vaste aanstelling. Vanwege het nog dalend aantal leerlingen zijn tijdelijke aanstellingen verlengd. Dit geeft flexibiliteit bij terugloop in de formatie.

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

Leeftijdsverdeling



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 2022-2023 zijn al 35 vacatures ingevuld.

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

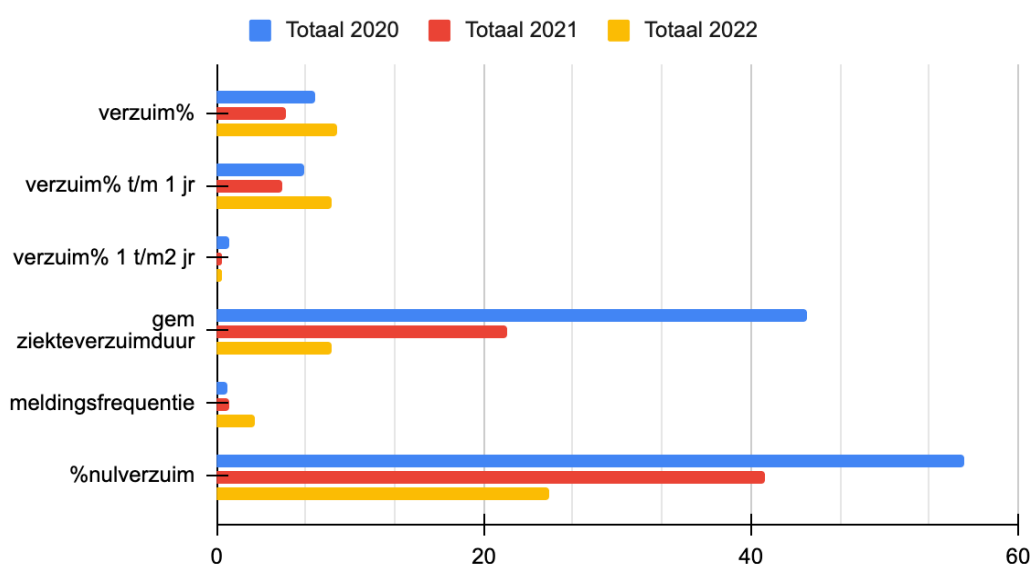
Opvallend is dat er gaandeweg het schooljaar veel beweging is onder het personeel. Voorheen werd personeel vooral rond de zomer mobiel, tegenwoordig spreidt dit zich meer over het hele schooljaar uit. De arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel is meer en meer in beweging. Dit maakt werving en selectie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

11.1.3 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is gestegen van gemiddeld 5,21% eind 2021 naar 9,03% eind 2022. De stijging is mede door de toename van het kortdurend en middellang verzuim (t/m één jaar) te verklaren. Medewerkers hebben zich in 2022 vaker ziek gemeld (stijging van de meldingsfrequentie), gemiddeld 2,83 per medewerker ten opzichte van de voorgaande jaren.

Om het ziekteverzuim omlaag te krijgen is meer ingezet op het naleven van regels en plichten bij ziekte (implementatie vernieuwde verzuimprotocol) en het eerder inzetten van maatwerkoplossingen (bijvoorbeeld coachingstrajecten). De begeleiding door onze arbodienst is verder geïntensiveerd.

Totaal verzuimpercentages



Totaal verzuimpercentages

11.1.4 Veiligheid op de werkvloer

Het IJburg College is als school in ontwikkeling en heeft te maken met een veelheid aan uitdagingen, ook als het gaat om de juiste aanpak binnen het pedagogisch handelen. Het IJburg College wil een school zijn waar medewerkers, leerlingen en ouders zich veilig en gesteund voelen; een school waar iedereen zichzelf kan zijn.

In 2022 heeft het IJBC te maken gekregen met de ontwikkelingen zoals beschreven in de inleiding van dit jaarverslag. De school heeft te maken met een transitie: de meest populaire school van de stichting is in 2020 teruggegeven aan de gemeente. Mede daardoor is de populatie van de school veranderd en samen met de gevolgen van de lockdown en de dynamiek die dat met zich meebracht, heeft dat veel gevraagd van de zittende docenten. Dit, gekoppeld aan de visie op pedagogisch handelen van de school, heeft ertoe geleid dat een deel van de docenten heeft besloten hun carrière elders voort te zetten. Aan het einde van schooljaar 2021/2022 verscheen er een negatief artikel over de school in een plaatselijke krant. Dit heeft behoorlijk veel impact gehad op de school.

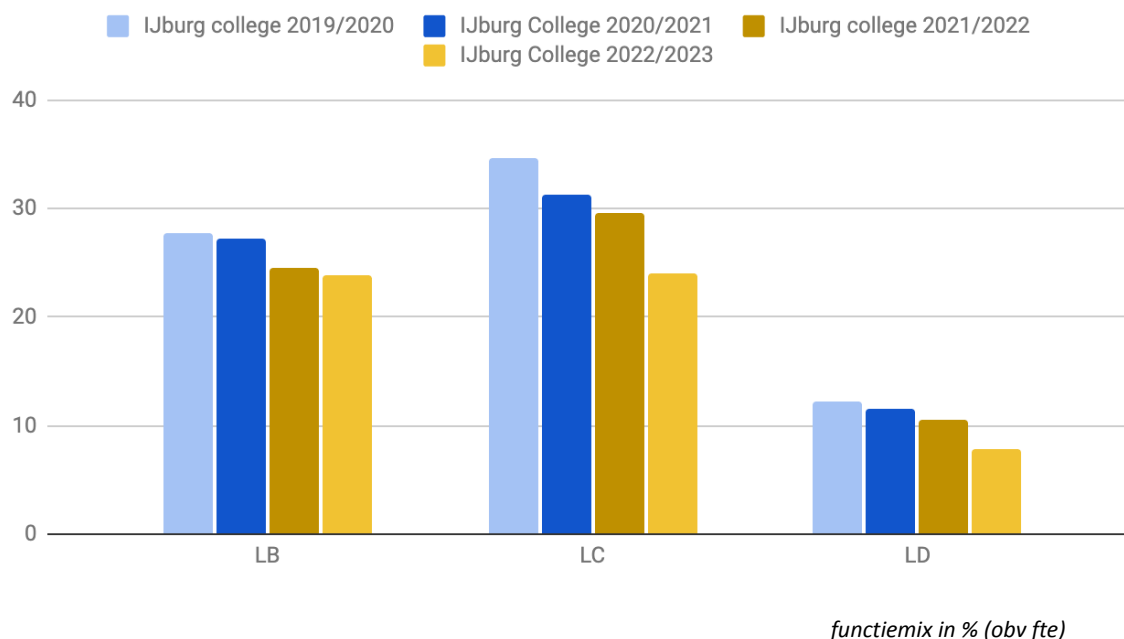
De volgende interventies zijn ingezet om de docenten te ondersteunen::

- Er is een project gestart om docenten verder te begeleiden bij het begrenzen van en in contact blijven met de leerlingen (BeHr groep: empathisch begrenzen).
- De schoolleiding is meer sturend aanwezig in de teams.
- Er is een leiderschapstraject ingezet voor de teamleiders, de samenstelling van het MT is gewijzigd en er heeft een verschuiving van taken en verantwoordelijkheden plaatsgevonden in het team.
- Per team zijn er trajecten gestart, op maat en met externe deskundigheid om het didactisch en pedagogisch handelen te ondersteunen. De leergangen zijn ook op deze wijze ingericht.
- De schoolleiding is met elkaar in gesprek gegaan over hoe als school om te gaan met verbinden en begrenzen; dit gaat ook in 2023 door.

11.1.5 Functiemix

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

Functiemix in % (obv fte)



11.2 Ontwikkelingen 2022

11.2.1 Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2022 is geen medewerkerstevredenheidsonderzoek afgenomen. In april 2023 wordt een volgend tevredenheidsonderzoek afgenomen onder de medewerkers.

11.2.2 Strategisch personeelsbeleid

In 2020 is het strategisch personeelsbeleid geformuleerd in het Beleidsplan HR IJburg College 2021-2025. De visie van het IJburg College is om *vakoverstijgend en betekenisvol* onderwijs te geven in *verbinding met de wereld* om ons heen. Dat doen we door *van en met elkaar te leren* en open te staan voor feedback. Bij het geven van feedback zijn wij er ons van bewust dat leerlingen en medewerkers behoefte hebben aan autonomie, verbinding en feedback op hoe zij hun competenties ontwikkelen. We realiseren ons dat ieder mens anders is en andere behoeftes heeft en bieden *onderwijs op maat* aan. Door te erkennen en herkennen wat een leerling goed kan en wil of nog wil ontwikkelen, creëren we kansen voor onze leerlingen om *het beste uit zichzelf* te halen. Ons uitgangspunt is gelijkwaardigheid en dat je van en met elkaar leert. Het sociaal constructivisme ligt ten grondslag van ons onderwijsconcept en gaat ervan uit dat iedereen zijn ontwikkeling in de eigen sociale context zelf construeert.

De visie is de basis voor het HR-beleidsplan 2021-2025 van het IJburg College. Het HR-beleid sluit hierbij aan met het uitgangspunt dat het professionele gedrag en functioneren afhankelijk is van bekwaamheden, motivatie en de ruimte & hulpmiddelen die er zijn om te kunnen presteren. Het andere uitgangspunt is dat aandacht en waardering een positief effect hebben op iemands motivatie. De begeleiding en aandacht door de leidinggevende is hierbij een belangrijke

voorwaarde. Op het IJburg College is de begeleiding van de medewerkers analoog aan de begeleiding van de leerling: **Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?** waarbij de eigen ontwikkeling in relatie tot de organisatiedoelstellingen wordt bekeken. Het ontwikkelen doen wij in gezamenlijkheid door te reflecteren op ons eigen handelen en open te staan voor feedback. Het IJburg College is als matrixorganisatie ingericht en geeft professionele ruimte zodat men vanuit de intrinsieke motivatie eigenaarschap kan nemen over de eigen taak en rol.

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

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

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

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

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

Vijf speerpunten 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 focus van de afgelopen jaren was vooral gericht op het verder ontwikkelen van het personeelsbeleid en -instrumenten met name op het gebied van de gesprekscyclus, het beloningsbeleid en de verdere professionalisering van de medewerkers. Dit schooljaar was de aandacht vooral gericht op het bestendigen van het beleid en is het functiebouwhuis van het IJburg College beschreven en ingevoerd.

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

11.2.3 Gesprekscyclus

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

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 aan het begin van het schooljaar in het jaarritme vastgelegd.

In 2022 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 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 2022 stonden de onderwerpen pedagogisch handelen en formatief handelen centraal in de leergangen. Bovendien is een start gemaakt met de leergang taalbeleid. 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.

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. We hebben mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek gegeven op het IJburg College.

11.3 Ontwikkelingen 2023

In 2023 staan de volgende speerpunten centraal vanuit het strategisch personeelsbeleid:

- Implementatie nieuwe CAO, waaronder de regeling werkdrukverlichting.
- Onboarding beleid: het inwerken van nieuwe medewerkers wordt verder vormgegeven.

11.4 Beleid inzake beheersing van uitkering na ontslag

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

12. Bedrijfsvoering

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

De processen dagrooster en verzuimcoördinatie zijn in 2022 centraal ingeregeld op het bedrijfsbureau. Hierdoor wordt het onderwijsproces beter ondersteund. De dienstverlening is afgestemd op de organisatie en de onderwijsteams, zodat daar meer tijd is voor de leerlingen. Het 'dagroosteren' zorgt voor veel meer rust en tijd in de onderwijsteams. Het verzuim van leerlingen is echter nog hoog. Er is een projectgroep verzuim ingericht om meer grip op het leerlingenverzuim te krijgen. Beide processen worden in nauw overleg met de betrokken medewerkers en de teams verder ontwikkeld in 2023.

12.1 Onderwijskwaliteit

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

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

De kwaliteitszorg is met de volgende instrumenten ingericht:

- 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 wordt per activiteit de frequentie, het te gebruiken instrument en, indien van toepassing, een norm aangegeven. De kwaliteitskalender wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.
- Periodieke rapportages waarin data analyses van de onderwijsopbrengsten en – kwaliteit centraal staan. Te weten: Q-rapportages, early warnings en signaleringsrapportages.
- Gesprekscyclus

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

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

Voor het schooljaar 2022-2023 is er een nieuw RAP (resultaten en activiteitenplan) opgesteld, teamplannen en vakwerkplannen zijn geactualiseerd. Wat betreft de PDCA-cyclus constateren we dat het monitoren en evalueren goed gaat. Het aanpassen van de plannen en stellen van nieuwe doelen kan nog beter.

In 2022 hebben we ook weer gewerkt conform de kwaliteitskalender. Vijf keer per jaar worden Q-rapportages opgesteld door de teamleiders. Deze worden vervolgens besproken met de bestuurder/directeur. Naast de inspectienormen, komen eigen indicatoren van kwaliteit aan bod. Zo is er zicht en grip op kwaliteit.

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

De enquête sociale veiligheid is in 2022 afgenomen. Deze laat zien dat er verbetering noodzakelijk is. Er zijn interventies ingezet om de sociale veiligheid voor leerlingen en medewerkers te vergroten.

In 2023 wordt de leerling-, ouder- en medewerkerstevredenheid weer gemeten (elke twee jaar). De uitkomsten worden gebruikt voor het opstellen van de nieuwe plannen voor schooljaar 2023-2024.

In 2023 bestendigen we de kwaliteitscultuur en zijn we erop gericht deze door de hele school heen te verwezenlijken.

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.

12.3 Huisvesting

In 2022 is kritisch naar het optimaliseren van het gebruik van de ruimtes gekeken. Zo is na corona de samenwerking met de maatschappelijke organisaties in de buurt versterkt en hebben buiten en tijdens openingstijden van de school vele evenementen vanuit IJburg in de Buurt, maar ook door basisscholen uit de omgeving in de ruimtes van ons gebouw plaatsgevonden.

Conclusie is dat er geen ruimtes in het schoolgebouw zijn die permanent beschikbaar kunnen worden gemaakt voor gebruik door externen (naast de 4e etage). Het totaal aantal leerlingen op het IJburg College is afgenomen en de klassen zijn kleiner, maar het aantal klassen is niet verminderd. Hierdoor is ook het gebruik van het aantal ruimtes in de school niet afgenomen.

Verder is het onderhoud van het gebouw en de gebouwgebonden installaties geïntensiveerd. Er hebben vervangingsinvesteringen plaatsgevonden in apparatuur in de keuken en de klimaatinstallatie. Ook is in het kader van duurzaamheid meer inzicht in het verbruik ontstaan door loskoppeling of bemetering van de sporthal voor de klimaatinstallatie, water en elektriciteit te organiseren. Door inzicht in het verbruik kunnen we de instellingen beter aanpassen aan het gebruik.

Vanuit de facilitaire servicedesk is meer controle en toezicht uitgevoerd op schade- en storingsmeldingen en is de dienstverlening verbeterd door betere terugkoppeling over de voortgang van meldingen. De extra ruimte van de gemeente is benut door een Start-up en door onze eigen organisatie voor maatwerk lessen en overleggen.

Ontwikkelingen 2023

In 2023 willen we ons nog meer richten op het preventief onderhoud en de uitstraling van het gebouw, waarbij we met de toeleveranciers strakkere afspraken willen maken over de realisatietermijn. De schades blijven nu nog te lang in stand als gevolg van personeelstekorten bij deze toeleveranciers. Daarnaast zal wederom het onderzoek naar verder multifunctioneel gebruik van ons gebouw plaatsvinden, om de huisvestingskosten dekkend te krijgen.

12.4 ICT

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

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

12.5 Duurzaamheid

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

- Verlaging van het elektriciteitsverbruik door alle lampen in de gangen te vervangen door LED. In de lokalen wordt dit langzamerhand gedaan vanwege het beperkt beschikbare budget.
- De vakgroep science combineert de registratie van de energieopwekking via de zonnepanelen van het IJburg College in het curriculum. Doel is bewustwording van eigen opwekking energie via zonnepanelen.
- In 2022 is wederom de Gouden Schaal behaald door de verkoop van gezonde voeding in de schoolkantine.
- Er is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van inkoop van biologische en fairtrade producten voor de schoolkantine. Vanwege de hoger geworden kostprijzen zouden de producten in de schoolkantine te duur worden, daarom is dit uitgesteld.
- Voor onze medewerkers willen we gezonde snacks en traktaties. Voor interne evenementen wordt binnen het assortiment in de schoolkantine naar de gezondste optie gezocht en dagelijks staat er vers fruit voor het personeel in de docentenkamer.
- In de keuken is SWILL afval scheiding gerealiseerd.
- Er is een duurzame markt georganiseerd door IJBC in de buurt om het hergebruik van materialen, zoals inventaris en gebruiksmiddelen, te stimuleren.
- Het IJburg College wil het fietsgebruik door medewerkers stimuleren. Hiertoe heeft zij een (leen)fiets aangeschaft die in de fietsenkelder staat. Daarnaast is het fietsenplan ingevoerd als tertiaire arbeidsvoorwaarde.
- De kosten en randvoorwaarden voor laadpalen voor elektrische auto's en fietsen is onderzocht, maar gezien de hoogte van de kosten is het realiseren van laadpalen op het IJburg College uitgesteld.

12.6 Communicatie

Het doel was om in 2022 te werken aan de verbetering van de in- en externe communicatie. Vanuit de tevredenheidsenquêtes komt naar voren dat communicatie een punt van aandacht is. Dit is deels gelukt. In het MT is voor elk teamoverleg afgestemd wat de belangrijkste onderwerpen waren om te communiceren aan de onderwijsteam. Deze afstemming heeft voor meer duidelijkheid gezorgd.

Door het vertrek halverwege het jaar 2022 van de medewerker communicatie en 'IJBC in de buurt' is de externe communicatie en PR wel onder druk komen te staan. Mede door beperkte financiële ruimte en beschikbare expertise is het nog onvoldoende gelukt om het vertrek van deze medewerker goed op te vangen. In 2023 wordt hier een alternatieve oplossing voor gezocht.

13. Financiën

13.1 Kengetallen

Het resultaat van 2022 was € 410.142 negatief, de rentabiliteit over 2022 is -/- 3,6%. Het negatieve resultaat leidt tot een afname van het eigen vermogen. Onderstaande tabel bevat de balans kengetallen per eind 2022 en ter vergelijking per einde vorige twee boekjaren.

	2022	2021	2020	Grens
Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totale vermogen)	43,2%	56,7%	48,8%	>30,0%
Liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden)	1,57	1,88	1,62	>1,0
Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totale baten)	0,6%	4,2%	3,0%	
Rentabiliteit (saldo bedrijfsvoering / totale baten)	-3,6%	1,1%	3,7%	

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

De Inspectie hanteert geen signaleringswaarde voor het weerstandsvermogen. Het IJburg College hanteert hier een eigen streefwaarde van 5%. Zolang het eigen vermogen onder deze streefwaarde ligt blijft het IJburg College financieel nog steeds kwetsbaar.

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

13.2 Financiële positie op balansdatum

Bedragen x €1.000	2022	2021	2020
Materiële vaste activa	522	499	467
Vorderingen	240	295	214
Liquide middelen	2.760	1.912	2.041
Totaal activa	3.522	2.706	2.722
Eigen vermogen	67	478	351
Voorzieningen	1.455	1.057	977
Kortlopende schulden	2.000	1.172	1.395
Totaal passiva	3.522	2.706	2.722

De materiële vaste activa zijn met €23K gestegen. Dit komt door investeringen in 2022 voor een bedrag van €149K in met name ICT (vervanging laptops personeel en access points wifi), inventaris (waaronder CO2-meters en investeringen ten behoeve van Dienstverlening en Producten) en investeringen in meerjarige leerboeken.

De vorderingen zijn licht gedaald, dit wordt met name veroorzaakt door een lager bedrag aan vooruitbetaalde lasten.

Het saldo liquide middelen is sterk gestegen, met name door de ontvangst van de subsidie Basisvaardigheden (ruim €1 mln.) eind 2022.

Het eigen vermogen is gedaald als gevolg van het negatieve resultaat. Een belangrijk deel van het negatieve resultaat komt ten laste van de bestemmingsreserve NPO.

De voorzieningen zijn sterk gestegen. De voorziening voor levensfasebewust personeelsbeleid is met name gestegen doordat een voorziening is opgenomen voor de uit te betalen individuele werkdrukkiddelen over 2022 (40 uur per fulltime medewerker). De voorziening voor jubilea is licht gedaald doordat het personeelsbestand is afgenomen. De voorziening wachtgeld is verder afgenomen: oud-werknemers hebben geen of minder recht op een uitkering en er zijn geen nieuwe uitkeringsgerechtigden bijgekomen. Per eind 2022 is voor vijf langdurig zieke medewerkers een voorziening langdurig zieken opgenomen.

De voorziening voor groot onderhoud is gestegen doordat de onttrekkingen in 2022 fors lager waren dan de dotatie. De dotatie is op basis van de prijsstijgingen in 2022 verhoogd met 10%.

De kortlopende schulden zijn sterk toegenomen, met name door de subsidie Basisvaardigheden die eind 2022 is ontvangen en tot en met het schooljaar 2023/2024 besteed mag worden.

13.3 Verantwoording werkdrukkiddelen VO

In 2022 heeft het IJburg College een bedrag van €278.970 ontvangen aan werkdrukkiddelen conform de afspraken in het Onderwijsakkoord. Van dit bedrag is 50% bedoeld voor individuele werkdrukkverlichting en 50% voor collectieve aanpak van werkdruk. De schoolleiding bespreekt besteding van de werkdrukkiddelen met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad.

Dit bedrag is in 2022 als volgt besteed:

	Ontvangen 2022	Waarvan collectief	Waarvan individueel
Ontvangen: werkdrukkiddelen	€ 278.970	€ 139.485	€ 139.485
Besteed: uit te betalen begin 2023			€ 146.744
Besteed: kleine klassen		€ 31.579	
Besteed: extra inzet onderwijsassistenten		€ 32.211	
Inhuur derden (surveillance, toezichthouders, extra inzet/docenten)			
Nog te besteden		€ 75.696	-/- € 7.259

13.5 Analyse van het resultaat

In 2022 bedroeg het negatieve resultaat € 410.142. Een nadere analyse wordt gemaakt van het resultaat in vergelijking met de begroting 2022 en de realisatie 2021.

Vergelijking realisatie t.o.v. de begroting 2022:

Bedragen x €1.000	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil	Realisatie 2021
Rijksbijdragen	11.146	9.463	1.684	10.849
Overige overheidsbijdragen	157	255	-/-98	308
Overige baten	199	134	75	147
Totaal baten	11.502	9.852	1.661	11.304
Personele lasten	9.702	7.901	1.783	9.105
Afschrijvingen	125	119	6	95
Huisvestingslasten	957	729	229	813
Overige instellingslasten	1.124	1.087	66	1.160
Totaal lasten	11.909	9.835	2.084	11.171
Saldo baten en lasten	-/- 407	17	-/-423	132
Financiële baten en lasten	-/-3	-/-2	-2	-/-5
Resultaat	-/-410	15	-/-425	127

Hieronder worden de verschillen met de begroting nader toegelicht.

De rijksbijdragen zijn bijna 1,7 mln hoger dan begroot, de belangrijkste oorzaken zijn de jaarlijkse indexatie van de rijksbijdragen (€557K) en de toekenning van de volgende subsidies:

- Werkdrukmiddelen: €279K
- Subsidie Basisvaardigheden: €142K (betreft het deel dat in 2022 besteed is, het grootste deel van deze subsidie zal in 2023 en 2024 worden besteed)
- Arbeidsmarkttoelage: € 582K
- Aanvullende bekostiging eindexamens: € 51K
- Doorbetalingen rijksbijdragen SWV: €94K hoger, onder andere door specifieke subsidie voor hoogbegaafdheid

De overige overheidsbijdragen zijn €98K lager dan begroot, met name doordat een aantal gemeentelijke subsidies zijn gestopt.

De overige baten zijn 65K hoger dan begroot door meer verhuuropbrengsten, meer baten vanuit detachering personeel en meer bijdragen vanuit derden (NOA opleidingsschool, VO-raad).

De personeelslasten zijn €1,8 mln hoger dan begroot. Hiervan is €1,1 mln een overschrijding op lonen en salarissen met de volgende oorzaken:

- Uitbetaling arbeidsmarkttoelage €582K
- Verhoging loonkosten door nieuwe cao vo: €376K.
- Personele inzet op subsidie Basisvaardigheden €128K

De overige personeelslasten zijn €799K hoger dan begroot, met name door het opnemen van een voorziening voor de uitbetaling werkdrukmiddelen en middelen professionalisering (bij elkaar €184K) en €539K hogere kosten voor inhuur extern personeel. Dit betreft met name de inzet van extern personeel op NPO, Basisvaardigheden en de inhuur van ziektevervangende.

De afschrijvingen zijn €6K hoger dan begroot, investeringen in 2022 betreffen met name ICT en inventaris.

De huisvestingslasten zijn ruim €230K hoger dan begroot, dit wordt met name veroorzaakt door hogere energielasten (warmte en elektriciteit, bij elkaar €164K hoger dan begroot) en hogere huurlasten (€41K hoger dan begroot).

De overige instellingslasten zijn €38K hoger dan begroot. Belangrijkste oorzaken zijn de kosten voor passend onderwijs en hogere kosten voor PR en excursies.

13.6 Vergelijking realisatie t.o.v. 2022 aan de hand van financiële kengetallen

Onderstaande tabel geeft inzicht in de financiële kengetallen.

	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Rijksbijdragen/totale baten	96,9%	96,0%
Overige overheidsbijdragen/totale baten	1,4%	2,7%
Overige baten/totale baten	1,7%	1,3%
Personele lasten/totale lasten	81,5%	81,5%
Afschrijvingen/totale lasten	1,1%	0,9%
Huisvestingslasten/totale lasten	8,0%	7,3%
Overige lasten/totale lasten	9,4%	10,4%

De rijksbijdragen maken in 2022 een iets hoger deel uit van de baten door de extra subsidies die in zijn toegekend. De overige overheidsbijdragen zijn in 2022 gedaald ten opzichte van 2021. De overige baten zijn in 2022 juist weer wat toegenomen ten opzichte van 2021.

De personele lasten als percentage van de totale lasten zijn ten opzichte van 2021 licht gedaald. Dit percentage is in lijn met wat gebruikelijk is in het voortgezet onderwijs.

De afschrijvingen als percentage van de totale lasten zijn ten opzichte van 2021 gestegen, waarbij opgemerkt moet worden dat deze in 2022 in vergelijking met andere besturen in het voortgezet onderwijs aan de lage kant waren.

De huisvestingslasten als percentage van de totale lasten zijn gestegen ten opzichte van 2021, ook zijn de huisvestingslasten in absolute zin gestegen. Dit wordt veroorzaakt door hogere energielasten.

De overige lasten zijn relatief gedaald ten opzichte van 2021: in absolute zin zijn de overige lasten gelijk gebleven, maar de totale lasten zijn gedaald.

13.7 Beleggen en belenen

In 2022 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 2022 heeft het IJburg College de begroting 2023 opgesteld en een meerjarenbegroting voor de jaren 2024 tot en met 2027. Uit deze meerjarenbegroting blijkt dat door de verwachte verdere afname van het aantal leerlingen het niet eenvoudig is om de baten en lasten de komende jaren in evenwicht te krijgen.

De continuïteitsparagraaf is gebaseerd op de eerder door de RvT vastgestelde meerjarenbegroting, waarvan het uitgangspunt was dat de instroom van nieuwe leerlingen in het schooljaar 2023-2024 verder zou toenemen naar 150 leerlingen. Ten tijde van het schrijven van dit bestuursverslag zijn de voorlopige aanmeldingen voor 2023-2024 bekend en deze vallen lager uit. Dit lagere aantal is niet meegenomen in deze continuïteitsparagraaf opgenomen financiële ramingen.

Ondanks de wat slechtere financiële vooruitzichten 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 2023-2027

De meerjarenbegroting is gebaseerd op onderstaande leerlingenprognose.

	okt-22	okt-23	okt-24	okt-25	okt-26	okt-27
Aantal leerlingen	746	692	643	624	653	660

De meerjarenbegroting 2023-2027 kent de volgende uitgangspunten:

- De rijksbijdragen zijn gebaseerd op de actuele bekostigingsparameters per eind 2022.
- De overige baten (ouderbijdragen, en bijdrage vanuit het samenwerkingsverband) zijn als stabiel verondersteld.
- De meerjarenbegroting is gebaseerd op de leerlingenprognose zoals hierboven vermeld.
- De loonkosten zijn gebaseerd op de meerjaren formatie zoals hieronder vermeld.

- Vanaf 2024 is de aanname gedaan dat de energielasten weer naar het niveau van 2021 dalen. Dit impliceert dat ofwel de energieprijzen dalen, ofwel dat IJburg College voor de structureel hogere energieprijzen wordt gecompenseerd.

Bedragen x€1.000	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Rijksbijdragen	11.146	10.222	7.944	7.435	7.151	7.451
Overige overheidsbijdragen	157	201	169	269	319	319
Overige baten	199	234	224	207	214	216
Totaal baten	11.502	10.657	8.337	7.910	7.684	7.986
Personele lasten	9.702	8.275	6.192	5.864	5.830	5.937
Afschrijvingen	125	103	128	141	144	144
Huisvestingslasten	957	1.087	927	922	917	917
Overige instellingslasten	1.124	1.170	1.069	1.022	1.009	1.011
Totaal lasten	11.909	10.635	8.316	7.949	7.900	8.009
Saldo baten en lasten	-407	22	21	-39	-216	-24
Financiële baten en lasten	-3	-4	-2	-2	-2	-2
Resultaat	-410	18	19	-41	-218	-26

13.10 Ontwikkeling formatie per schooljaar

Voor het bepalen van de reguliere (niet project-) formatie is gerekend met ratio's op basis van het aantal leerlingen uit de leerlingprognose. Naast formatie die afhankelijk is van het aantal leerlingen (onderwijzend personeel, OOP ter ondersteuning van het onderwijs en leerklimate, een deel van de schoolleiding) is een deel van de formatie constant gehouden.

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	55,68	40,6	36,7	34,6	36,3
OOP	21,9	15,2	15,2	15,2	15,2
Directie en schoolleiding	4,8	4,6	3,8	3,7	3,8
Ziektevervang	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3
Totaal	83,9	61,8	57,0	54,9	56,7

Naast de reguliere formatie wordt in tot en met schooljaar 23-24 formatie ingezet op projecten:

Formatie regulier per schooljaar	22-23	23-24
NPO OP	5,9	
NPO OOP	4,8	2,0
Basisvaardigheden	4,0	4,0
Totaal	14,7	6,0

13.11 Investeringsbegroting 2023-2027

Hieronder is een investeringsbegroting voor de komende jaren opgenomen.

Investeringsbegroting	2023	2024	2025	2026	2027
Gebouw	10.000				
Meubilair	23.000				
ICT	102.000	142.000	42.000	127.000	127.000
Inventaris en apparatuur	30.000	25.000	100.000	25.000	25.000
Onderwijs					
Totaal	165.000	167.000	167.000	152.000	152.000

13.12 Kasstroomoverzicht 2023-2027

De liquiditeit staat de komende jaren binnen het IJburg College niet onder druk. De indicator hiervoor, de current ratio, 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	2027
Resultaat	-407	18	19	-41	-218	-26
Aanpassing voor:						
Afschrijvingen	125	103	128	141	144	144
Mutaties voorzieningen	399	-142	-6	35	81	-91
Vorderingen (-/-)	-19	0	0	0	0	0
Schulden	920	-580	-338	0	0	0
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.000	-602	-197	135	7	27
Ontvangen interest	0	0	0	0	0	0
Betaalde interest (-/-)	-3	0	0	0	0	0
Totale kasstroom uit operationele activiteiten	996	-602	-197	135	7	27
Kasstroom uit investeringsactiviteiten						
Investerings	-149	-165	-167	-142	-152	-152
Mutatie liquide middelen	848	-767	-364	-7	-145	-125

13.13 Meerjarenbalans 2023-2027

Hieronder is de meerjarenbalans opgenomen. In de balans wordt het resultaat toegevoegd aan of onttrokken uit het eigen vermogen. De vorderingen wijzigen de komende jaren naar verwachting niet, de personele voorzieningen lopen terug door uitbetaling van werkdrukmiddelen en middelen professionalisering, de onderhoudsvoorziening neemt toe doordat de onttrekkingen lager zijn dan de dotatie.

Bedragen x €1.000	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
Activa						
Materiële vaste activa	522	584	623	624	632	640
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>522</i>	<i>584</i>	<i>623</i>	<i>624</i>	<i>632</i>	<i>640</i>
Vorderingen	240	240	240	240	240	240
Liquide middelen	2.760	1.993	1.629	1.623	1.477	1.353
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>3.000</i>	<i>2.293</i>	<i>1.869</i>	<i>1.863</i>	<i>1.717</i>	<i>1.593</i>
Totaal activa	3.522	2.817	2.492	2.487	2.349	2.233
Passiva						
Eigen vermogen						
Algemene reserve	-50	85	104	64	-154	-180
Bestemmingsreserves	117	0	0	0	0	0
<i>Totaal eigen vermogen</i>	<i>67</i>	<i>85</i>	<i>104</i>	<i>64</i>	<i>-154</i>	<i>-180</i>
Personele voorzieningen	839	618	622	608	594	581
Onderhoudsvoorziening	617	677	684	733	828	751
Voorzieningen totaal	1.456	1.313	1.307	1.342	1.423	1.332
Kortlopende schulden	2.000	1.420	1.082	1.082	1.082	1.082
Totaal passiva	3.522	2.817	2.492	2.487	2.349	2.233

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 is sinds enkele jaren kwetsbaar. Hoewel de liquiditeit goed is, blijft het vermogen lager dan wenselijk. Dit vereist strakke sturing op de financiële resultaten. Het IJburg College monitort de financiën maandelijks en rapporteert eveneens maandelijks aan de auditcommissie. Dit heeft ertoe geleid dat budgetoverschrijdingen tijdig in beeld zijn en waar mogelijk meteen worden bijgestuurd.

Hierna wordt een aantal zaken benoemd die een risico vormen:

1. Voor de jaren 2023 en 2024 verwachten we een positief resultaat. Hoewel de begroting met de nodige voorzichtigheid is opgesteld, zijn de 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 2025 en 2026 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 vanaf 2023/2024 weer naar 150 te brengen, dan is groei tot 665 leerlingen weer mogelijk. Mocht de instroom tegenvallen, dan zijn verdere bezuinigingen op personeel en huisvestingslasten nodig.
4. Het ziekteverzuim is de laatste jaren hoog geweest, het beleid is erop gericht om een verzuimpercentage van lager dan 5% te handhaven.
5. Het bestaan van het IJburg College als eenpitter is complex. Voor de aansturing van de interne organisatie is een schoolleider bedrijfsvoering verantwoordelijk voor de interne bedrijfsvoering. Verkennende gesprekken worden gevoerd met een ander schoolbestuur over samenwerking/fusie. Dat is noodzakelijk om continuïteit, betaalbaarheid en kwaliteit te garanderen. Niet alleen de interne analyse en conclusies m.b.t. scenario's wijst op verregaande samenwerking/fusie. Een en ander zal in de komende periode moeten leiden tot keuzes over de toekomst van het IJburg College. Binnen deze begroting wordt uitgegaan van een zelfstandige school met groeimogelijkheid. De risico's daarbij zijn in deze begroting beschreven.

14. Jaarrekening 2022

INHOUDSOPGAVE

A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

Kengetallen	65
-------------	----

B JAARREKENING

B1 Grondslagen	66
B2 Balans per 31 december 2022	72
B3 Staat van baten en lasten 2022	74
B4 Kasstroomoverzicht 2022	75
B5 Toelichting behorende tot de balans	76
B6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	82
B7 Overzicht verbonden partijen	90
B8 Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen	91
B9 Gebeurtenissen na balansdatum	92
B10 Formulier goedkeuring/vaststelling	93

C OVERIGE GEGEVENS

C1 Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat	94
C2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	95

KENGETALLEN

	2022	2021
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	1,50	1,88
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	1,91	17,65
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	43,23	56,70
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	-3,57	1,12
Weerstandvermogen excl MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa</i>) / rijksbijdragen * 100%	-4,08	-0,20
Weerstandvermogen incl MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	0,59	4,22
Huisvestingsratio (<i>Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen</i>) / totale lasten * 100%	8,09	7,33
Personele lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	81,45	81,46
Materiële lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	18,55	18,54

Liquiditeit

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

Solvabiliteit

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

Rentabiliteit

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

Weerstandvermogen

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

Huisvestingsratio

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

B1 GRONDSLAGEN

ALGEMEEN

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

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

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

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

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

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

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling. Het eigen vermogen van het IJburg College is al meerdere jaren lager dan de streefwaarde van 5% van de totale baten. Gedurende het boekjaar 2022 is het eigen vermogen verder gedaald, waardoor sprake is van een kwetsbare vermogenspositie. Kijkend naar de andere balanskengetallen is er op de korte termijn geen reden om te twijfelen over de continuïteit van de organisatie. Met name de liquiditeit is goed te noemen, waarmee op korte termijn geen continuïteitsrisico's te verwachten zijn. De goede liquiditeitspositie is onder meer het gevolg van vooruitontvangen subsidie basisvaardigheden en verschillende voorzieningen die op korte termijn nog niet (volledig) tot uitstroom van liquiditeit leiden. Alhoewel dit niet wenselijk is, kunnen deze liquiditeiten wanneer dit noodzakelijk is ingezet worden om aan de kortlopende verplichtingen te voldoen.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

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

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

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

Vorderingen

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

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

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

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

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

Liquide middelen

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

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

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

Eigen vermogen

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

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

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

In 2022 heeft IJburg College vanuit het Onderwijsakkoord middelen voor werkdrukvermindering ontvangen. Een deel van dit bedrag is besteed in 2022. Het bestuur heeft besloten om voor de bedragen die per 31 december van het jaar nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve genaamd "bestemmingsreserve werkdrukkiddelen" te vormen.

Voorzieningen

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

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

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Gelet op de omvang van de organisatie wordt de voorziening bepaald op € 900 per FTE.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid (LFBPB):

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

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

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

Voorziening WW-uitkeringen:

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

Voorziening langdurig zieken:

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

Voorziening groot onderhoud:

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

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

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

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

Kasstroomoverzicht

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

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

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

RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

(Rijks)bijdragen

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

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

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

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

Overige baten

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

Personeelsbeloningen

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

Pensioenen

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

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2022 is 110,9%.

Per ultimo 2021 was deze 110,5%.

Afschrijvingen

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

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het marktrisico, het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

Marktrisico

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

De instelling loopt geen prijsrisico's.

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

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

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

De instelling loopt geen renterisico en geen kasstroomrisico.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

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

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
Baten			
(Rijks)bijdragen	11.146.446	9.462.922	10.848.814
Overige overheidsbijdragen en subsidies	157.171	255.000	307.968
Overige baten	198.614	134.000	146.759
	<u>11.502.231</u>	<u>9.851.922</u>	<u>11.303.542</u>
Lasten			
Personele lasten	9.702.187	7.900.873	9.104.574
Afschrijvingen	125.435	119.415	94.623
Huisvestingslasten	957.216	728.500	812.520
Overige instellingslasten	1.124.143	1.086.550	1.159.712
	<u>11.908.981</u>	<u>9.835.338</u>	<u>11.171.429</u>
Saldo baten en lasten	<u>-406.751</u>	<u>16.584</u>	<u>132.113</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	1	0	0
Financiële lasten	3.393	1.500	5.177
Financiële baten en lasten	<u>-3.391</u>	<u>-1.500</u>	<u>-5.177</u>
Resultaat	<u>-410.142</u>	<u>15.084</u>	<u>126.936</u>

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2022

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

	2022		2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		-406.751		132.113
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	125.435		94.623	
- Mutaties voorzieningen	<u>398.504</u>		<u>80.270</u>	
		523.939		174.893
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	54.710		-80.764	
- Kortlopende schulden	<u>827.934</u>		<u>-223.353</u>	
		<u>882.643</u>		<u>-304.118</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		999.832		2.889
- Ontvangen interest	1		0	
- Betaalde interest	<u>-3.393</u>		<u>-5.177</u>	
		<u>-3.391</u>		<u>-5.177</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		996.440		-2.288
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	<u>-148.694</u>		<u>-126.891</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-148.694		-126.891
Mutatie liquide middelen		<u>847.746</u>		<u>-129.180</u>
Beginstand liquide middelen	1.911.787		2.040.966	
Mutatie liquide middelen	<u>847.746</u>		<u>-129.180</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>2.759.532</u>		<u>1.911.787</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	48.550	54.767
Inventaris en apparatuur	473.852	444.376
	<u>522.402</u>	<u>499.143</u>

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Totaal
	€	€	€
<i>Boekwaarde 31-12-2021</i>			
Aanschafwaarde	67.095	965.610	1.032.705
Cumulatieve afschrijving	-12.328	-521.236	-533.564
Boekwaarde 31-12-2021	<u>54.767</u>	<u>444.375</u>	<u>499.143</u>
<i>Mutaties</i>			
Investerings	0	148.694	148.694
Desinvesterings	0	0	0
Verkoop activa	0	0	0
Afschrijvingen	-6.217	-119.218	-125.435
Afschrijvingen desinvesterings	0	0	0
Mutaties Boekwaarde	<u>-6.217</u>	<u>29.476</u>	<u>23.259</u>
<i>Boekwaarde 31-12-2022</i>			
Aanschafwaarde	67.095	1.114.304	1.181.399
Cumulatieve afschrijving	-18.545	-640.454	-659.000
Boekwaarde 31-12-2022	<u>48.550</u>	<u>473.852</u>	<u>522.402</u>

Afschrijvingspercentages

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

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Vorderingen		
Debiteuren	23.761	173
Overige vorderingen	38.169	47.704
Overlopende activa	178.413	247.176
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	0	0
	<u>240.343</u>	<u>295.052</u>
Overige vorderingen		
Gemeente: overig	7.934	20.981
Overige vorderingen	30.235	26.723
	<u>38.169</u>	<u>47.704</u>
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	42.886	41.462
Overige overlopende activa	135.527	205.714
	<u>178.413</u>	<u>247.176</u>
Voorziening wegens oninbaarheid		
Stand per 1 januari	0	-22.298
Dotatie	0	-31.217
Onttrekking	0	53.515
Stand per 31 december	<u>0</u>	<u>0</u>
	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Liquide middelen		
Kasmiddelen	152	142
Banktegoeden	2.759.380	1.911.645
	<u>2.759.532</u>	<u>1.911.787</u>
Kasmiddelen		
Kas	152	142
	<u>152</u>	<u>142</u>
Banktegoeden		
Betaalrekening bestuur	2.759.380	1.904.742
Spaarrekening	0	6.902
	<u>2.759.380</u>	<u>1.911.645</u>

PASSIVA

Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

	Saldo 1-1- 2022	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12- 2022
	€	€	€	€
Algemene reserve	298.981	-348.761	0	-49.781
Bestemmingsreserves publiek (A)				
Bestemmingsreserve NPO	178.576	-129.818	0	48.758
Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen	0	68.437	0	68.437
	178.576	-61.381	0	117.195
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	178.576	-61.381	0	117.195
Eigen vermogen	477.557	-410.142	0	67.415

				2022 €
Resultaat algemene reserve				-348.761
Resultaat bestemmingsreserve NPO	-129.818			
Resultaat bestemmingsreserve werkdrukmiddelen	68.437			
Resultaat bestemmingsreserve publiek (A)		-61.381		
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)				-61.381
Resultaat Eigen vermogen				-410.142

	Saldo 1-1-2022	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Saldo 31-12-2022
	€	€	€	€	€
Voorzieningen					
Personeel:					
LFBPB	467.480	141.927	0	0	609.407
Langdurig zieken	0	129.102	0	0	129.102
Jubilea	81.426	6.696	-8.773	0	79.349
WW-uitkeringen	35.358	0	-13.559	-1.024	20.776
	<u>584.264</u>	<u>277.725</u>	<u>-22.332</u>	<u>-1.024</u>	<u>838.634</u>
Overig:					
Onderhoud	472.522	152.900	-8.766	0	616.656
	<u>472.522</u>	<u>152.900</u>	<u>-8.766</u>	<u>0</u>	<u>616.656</u>
Voorzieningen	<u>1.056.786</u>	<u>430.625</u>	<u>-31.098</u>	<u>-1.024</u>	<u>1.455.290</u>

Verloop voorzieningen

	Saldo 31-12-2022	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1 - 5 jaar	Langlopend > 5 jaar
	€	€	€	€
Personeel:				
LFBPB	609.407	146.744	0	462.663
Langdurig zieken	129.102	129.102	0	0
Jubilea	79.349	0	20.178	59.171
WW-uitkeringen	20.776	11.097	9.678	0
	<u>838.634</u>	<u>286.943</u>	<u>29.856</u>	<u>521.834</u>
Overig:				
Onderhoud	616.656	59.111	557.545	0
	<u>616.656</u>	<u>59.111</u>	<u>557.545</u>	<u>0</u>
Voorzieningen	<u>1.455.290</u>	<u>346.054</u>	<u>587.401</u>	<u>521.834</u>

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Kortlopende schulden		
Crediteuren	108.893	132.795
Belasting en premie sociale verzekeringen	356.880	431.290
Schulden terzake van pensioenen	111.285	107.515
Overige kortlopende schulden	170.278	138.721
Overlopende passiva	1.252.237	361.318
	<u>1.999.573</u>	<u>1.171.639</u>
Belasting en premie sociale verzekeringen		
Loonheffing	356.880	431.290
	<u>356.880</u>	<u>431.290</u>
Overige kortlopende schulden		
Gemeente: schade / ozb	39.471	23.154
Gemeente: overig	15.975	0
Salarissen	1.517	3.814
Overige kortlopende schulden	113.316	111.753
	<u>170.278</u>	<u>138.721</u>
Overlopende passiva		
OCW niet geoormerkt: heterogene brugklassen	38.787	0
OCW niet geoormerkt: basisvaardigheden	899.683	0
OCW niet geoormerkt: doorstroom po-vo	37.362	21.682
OCW verrekening uitkeringskosten	3.762	6.106
Vakantiegeld, bindingstoelage en uitkering OOP	242.845	263.005
Vooruitontvangen SWV	8.400	16.650
Vooruitontvangen bedragen	17.348	23.461
Overige overlopende passiva	4.050	30.415
	<u>1.252.237</u>	<u>361.318</u>

Model G Specificatie posten OCW 2022

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

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

Omschrijving	Toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond.	
	Kenmerk	datum	
Subsidie voor zij-instroom	2020/2/1533465	25-05-2020	ja
Doorstroomprogramma po-vo	DPOVO20165	29-10-2020	ja
Subsidie voor studieverlof	2021/2/1866435	17-05-2021	ja
Subsidie voor zij-instroom	2021/2/1866435	21-05-2021	ja
Doorstroomprogramma po-vo	DPOVO21151	27-07-2021	nee
Subsidie voor studieverlof	2021/2/17150620	27-07-2021	ja
Subsidie voor zij-instroom	2021/2/17493876	19-11-2021	nee
Subsidieregeling heterogene brugklassen	SHB210093	08-02-2022	nee
Subsidieregeling capaciteitentesten	CAP22-41608	24-03-2022	ja
Subsidie voor zij-instroom	2022/2/18784613	28-04-2022	nee
Subsidie voor studieverlof	2022/2/19404304	20-07-2022	nee
Doorstroomprogramma po-vo	DPOVO22050	08-08-2022	nee
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV22-VO-2464	11-11-2022	nee

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

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	datum						
			€	€	€	€	€	€
		totaal	€	€	€	€	€	€

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

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	datum						
			€	€	€	€	€	€
		totaal	€	€	€	€	€	€

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022

Baten

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
(Rijks)bijdragen			
Vereenvoudigde bekostiging	7.635.199	7.312.827	0
Bekostiging personeelskosten	0	0	7.010.290
Bekostiging exploitatiekosten	0	0	875.961
Overige subsidies Ministerie van OCW	3.033.827	1.817.095	2.092.624
Geormerkte subsidies	0	0	371.307
Niet-geormerkte subsidies	83.449	33.000	252.548
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	393.970	300.000	246.084
	<u>11.146.446</u>	<u>9.462.922</u>	<u>10.848.814</u>

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Gemeente: samenvoeging IJ2 en IJ1	0	0	145.830
Gemeente: teambeurs	0	0	29.167
Gemeente: huurvergoeding	52.606	0	61.536
Gemeente: subsidie kansenaanpak VO	29.165	0	0
Gemeente: overige vergoedingen	75.400	255.000	71.436
	<u>157.171</u>	<u>255.000</u>	<u>307.968</u>

Overige baten

Verhuur onroerende zaken	16.191	5.000	758
Ouderbijdragen	86.472	90.000	79.177
Bijdrage van derden	56.312	24.000	52.011
Vergoeding detachering	23.638	15.000	12.042
Overige baten	16.001	0	2.772
	<u>198.614</u>	<u>134.000</u>	<u>146.759</u>

Lasten

Personele lasten

Lonen en salarissen	6.308.345	7.162.123	6.284.552
Sociale lasten	969.159	0	972.558
Pensioenlasten	1.026.920	0	985.997
Overige personele lasten	1.492.080	798.750	933.239
Uitkeringen (-/-)	-94.317	-60.000	-71.772
	<u>9.702.187</u>	<u>7.900.873</u>	<u>9.104.574</u>

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
Lonen en salarissen			
Salariskosten directie	647.845	542.567	582.829
Salariskosten OP	5.630.336	4.752.008	5.796.836
Salariskosten OOP	1.905.412	1.729.110	1.764.640
Salariskosten vervanging	0	53.430	2.053
Salariskosten seniorenregeling	49.302	46.075	42.006
Salariskosten ondersteuningsmiddelen SWV	32.313	0	0
Transitie- en ontslagvergoedingen	0	30.000	0
Salariskosten ouderschapsverlof	31.733	7.933	29.122
Salariskosten IOP VO	0	0	8.546
Salariskosten project NOA opleidingsschool	0	0	9.137
Correctie sociale lasten	-969.159	0	-972.558
Correctie pensioenlasten	-1.026.920	0	-985.997
Werkkosten PSA	7.484	1.000	7.939
	<u>6.308.345</u>	<u>7.162.123</u>	<u>6.284.552</u>
Sociale lasten			
Sociale lasten	969.159	0	972.558
	<u>969.159</u>	<u>0</u>	<u>972.558</u>
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	1.026.920	0	985.997
	<u>1.026.920</u>	<u>0</u>	<u>985.997</u>
Overige personele lasten			
Nascholing	163.621	250.000	118.570
Kosten BGZ en Arbozorg	46.591	30.000	37.553
Dotatie voorziening LFBPB	141.927	45.000	71.964
Dotatie voorziening langdurig zieken	129.102	0	0
Dotatie voorziening jubilea	6.696	0	2.161
Dotatie voorziening WW-uitkeringen	0	20.000	33.012
Vrijval voorziening WW-uitkeringen	-1.024	0	0
Inhuur extern personeel	955.326	416.000	633.231
Wervingskosten	1.815	5.000	1.815
Overige personeelskosten	24.830	25.000	14.194
Werkkosten FA	23.196	7.750	20.739
	<u>1.492.080</u>	<u>798.750</u>	<u>933.239</u>
Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen (-/-)	-94.317	-60.000	-71.772
	<u>-94.317</u>	<u>-60.000</u>	<u>-71.772</u>

Personeelsbezetting

	2022	2021
	Aantal FTE's	Aantal FTE's
DIR	6,30	6,02
OP	62,38	69,26
OOP	26,21	26,95
	<u>94,89</u>	<u>102,24</u>

WNT-verantwoording 2022 Stichting Samenw.school ABVO IJburg

De WNT is van toepassing op Stichting Samenw.school ABVO IJburg.
Het voor Sticht. S.w.s. A.B.V.O. IJburg toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022: € 154.000.

Gemiddelde baten 4 complexiteitspunten.
Gemiddeld aantal leerlingen 1 complexiteitspunt.
Het aantal gewogen onderwijssoorten is 3 complexiteitspunten.
Dit totaal van 8 complexiteitspunten correspondeert met WNT Klasse C € 154.000.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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

Gegevens 2022	J.H. Hogewind
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	directeur/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 133.944
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.369
<i>Subtotaal</i>	€ 156.313
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 154.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	€ 0

Totaal bezoldiging 2022	€ 156.313
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Zie 1.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

Gegevens 2021	J.H. Hogewind
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	directeur/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 120.342
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.955
<i>Subtotaal</i>	€ 142.297
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 149.000

Totaal bezoldiging 2021	€ 142.297
--------------------------------	------------------

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

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.800 of minder.

Gegevens 2022

Naam Topfunctionaris

Functie

Y.F.W. Hoogtanders

voorzitter

G. Budding

lid

S. Tax

lid

R. van Eijbergen

lid

O.W.C.J. Welling

lid

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	6.217	6.379	5.797
Machines en installaties	11.977	9.155	9.166
Meubilair	13.946	14.334	13.689
ICT	89.093	89.547	65.970
Leermiddelen	4.202	0	0
	<u>125.435</u>	<u>119.415</u>	<u>94.623</u>
Huisvestingslasten			
Huur huisvesting/terrein	136.062	95.000	108.316
Dotatie onderhoudsvoorziening	152.900	139.000	139.000
Onderhoud gebouw/installaties	86.555	125.000	101.490
Energie en water	294.716	130.500	202.536
Schoonmaakkosten	246.592	225.000	266.364
Heffingen	12.604	4.000	5.787
Bewaking en beveiliging	11.812	10.000	11.696
Overige huisvestingslasten	15.976	0	-22.669
	<u>957.216</u>	<u>728.500</u>	<u>812.520</u>
Overige instellingslasten			
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Bestuur- en beheerslasten	23.557	10.000	32.871
Reis- en verblijfkosten	6.800	10.000	6.655
Administratiekantoor	98.906	75.000	79.818
Accountantskosten	31.279	30.000	42.651
Telefoon- en internetkosten	27.111	50.000	59.137
Verzekeringen	4.621	5.000	2.934
Juridische ondersteuning	5.985	10.000	4.547
Portokosten	3.785	2.500	3.347
Overige administratie- en beheer	11.454	15.000	14.825
	<u>213.498</u>	<u>207.500</u>	<u>246.785</u>
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud en aanschaf meubilair <500€	3.516	3.500	3.667
	<u>3.516</u>	<u>3.500</u>	<u>3.667</u>
<i>Dotatie overige voorzieningen</i>			
Dotatie voorziening wegens oninbaarheid	0	45.000	31.217
	<u>0</u>	<u>45.000</u>	<u>31.217</u>

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
<i>Overige</i>			
Contributies	40.759	26.000	44.460
Excursies / werkweek / sport	123.658	20.000	54.812
Medezeggenschap	1.381	2.000	1.280
Public relations	35.389	50.000	77.142
Kantinekosten	16.388	25.000	14.198
Uitgaven samenwerkingsverband	84.156	45.000	87.326
Overige gemeente	598	0	0
Overige uitgaven	3.689	5.000	130
	306.017	173.000	279.348
<i>Leermiddelen</i>			
Leermiddelen	280.499	307.300	251.307
Vakbudgetten	82.577	74.250	80.898
Examenkosten	43.408	55.000	63.037
ICT	166.329	191.000	171.875
Kopieerkosten	28.300	30.000	31.579
	601.112	657.550	598.696
Totaal Overige instellingslasten	1.124.143	1.086.550	1.159.712
Financiële baten en lasten			
Financiële baten			
Rentebaten	1	0	0
	1	0	0
Financiële lasten			
Overige financiële lasten	3.393	1.500	5.177
	3.393	1.500	5.177
Totaal financiële baten en lasten	-3.391	-1.500	-5.177

Specificatie honorarium	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Onderzoek jaarrekening	31.037	30.000	34.442
Andere controleopdrachten	243	0	8.209
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
Totaal accountantslasten	31.279	30.000	42.651

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die zijn uitgevoerd door Van Ree Accountants en Adviseurs B.V. zoals bedoeld in art. 1, lid1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting. Bovenstaande onafhankelijke accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel. Derhalve is er een reservering van € 30.000,- opgenomen voor de controle van de jaarrekening 2022.

B7 Overzicht verbonden partijen

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm 2022	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2022 EUR	Resultaat jaar 2022 EUR	Art.2:403 BW Ja/Nee	Deel- name %	Conso- lidatie Ja/Nee
Vereniging Samenwerkings verband VO Amsterdam- Diemen	Vereniging	Amsterdam		4 n.v.t.	n.v.t.	Nee	n.v.t.	Nee
Vereniging van Eigenaars IJburg Blok 46-B en C	Vereniging	Amsterdam		3 n.v.t.	n.v.t.	Nee	n.v.t.	Nee
Vereniging van Eigenaars IJburg Blok 46-B en C (parkeren)	Vereniging	Amsterdam		3 n.v.t.	n.v.t.	Nee	n.v.t.	Nee

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

B8 Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen

IJburg College heeft een overeenkomst met Energiecoöperatie Zuiderlicht U.A. met een looptijd van 30 jaar eindigend op 23 maart 2045. Deze overeenkomst heeft een geschatte verplichting van zo'n € 6.500 per jaar en circa € 144.500 tot het einde van de looptijd.

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

B9 Gebeurtenissen na balansdatum

Op 21 maart 2023 hebben de bestuurders van Stichting Samenwerkingsschool voor Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs IJburg en Stichting Montessori Scholengemeenschap Amsterdam een intentieverklaring ondertekend. Hiermee hebben de twee besturen de intentie uitgesproken om een besturenfusie per 1 januari 2024 voor te bereiden en daartoe een onderzoek te starten.

B10 Formulier goedkeuring/vaststelling

Opgesteld door het uitvoerend bestuur te Amsterdam op 12 april 2023.

J.H. Hogewind

Vastgesteld te Amsterdam op 12 april 2023 door de Raad van Toezicht.

Y.F.W. Hoogtanders

G. Budding

S. Tax

R. van Eijbergen

O.W.C.J. Welling

C1 STATUTAIRE REGELING OMTRENT BESTEMMING RESULTAAT

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

C2 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Controleverklaring invoegen blad 1

Controleverklaring invoegen blad 2

Controleverklaring invoegen blad 3

Controleverklaring invoegen blad 4

Controleverklaring invoegen blad 5