



## Jaarverslag 2023



## Inhoud

<b>1   VOORWOORD</b> .....	3
<b>2   BESTUURSVERSLAG</b> .....	4
Organisatie en Bestuur .....	4
Verantwoording en dialoog .....	5
Governance .....	5
Missie en visie .....	5
Klachten .....	7
<b>3.   ONDERWIJS EN KWALITEITSBELEID</b> .....	8
Kwaliteitsbeleid .....	8
Tevredenheidsonderzoek en monitor sociale veiligheid .....	10
Leerlingaantallen en -prognoses .....	11
Onderwijsresultaten .....	14
Inspectie en visitatie .....	16
ICT .....	16
Nationaal Programma Onderwijs .....	19
Onderwijsachterstanden De Bloeiwijzer .....	19
Passend onderwijs .....	21
Passend Onderwijs bij SBO de Bloeiwijzer (warm hart voor thuiszitters en inclusie voorstellen) .....	21
Internationalisering en passend onderwijs aan meertalige leerlingen .....	22
Van SBO naar GO .....	23
Van PO naar VO .....	24
<b>4   PERSONEEL</b> .....	26
Strategisch Personeels Perspectief .....	26
Amstelwvjs Strategische Visie .....	27
Aandacht voor Preventie op Verzuim .....	28
Verzuim in cijfers 2023 .....	29
Training leidinggevenden Wet Verbetering Poortwachter .....	29
Begeleiding en ontwikkeling van medewerkers .....	29
Samenwerking op het bestuurskantoor .....	30
HR - Digitalisering .....	31
Arbeidsmarkt .....	31

HR in cijfers .....	32
Regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders .....	32
<b>5.   OPLEIDEN IN SCHOOL EN COACHING .....</b>	<b>33</b>
Team coaching .....	33
Team opleiden .....	34
<b>6   HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN .....</b>	<b>37</b>
Huisvestingsbeleid Amstelwijns .....	37
Verhuur kinderopvang .....	38
Doordecentralisatie .....	38
Toekomstige projecten en investeringen .....	39
Doelen en resultaten per locatie .....	39
Fietsenstallingen .....	41
Duurzaamheid .....	41
Facilitaire organisatie .....	42
<b>7   FINANCIËEL BELEID .....</b>	<b>43</b>
Treasury .....	44
Risicobeheersing .....	44
<b>8   VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN .....</b>	<b>46</b>
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief .....	46
Staat van baten en lasten en balans .....	47
Financiële positie .....	51
<b>9   VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT .....</b>	<b>54</b>
<b>10   VERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR) .....</b>	<b>61</b>
<b>11   Jaarrekening 2023 .....</b>	<b>70</b>
Balans (na resultaatbestemming): .....	70
Staat van baten en lasten: .....	70
Kasstroomoverzicht: .....	71
Toelichting behorende tot de jaarrekening .....	72
Overige gegevens .....	90
Bijlagen: .....	91
Scholen .....	91
Lijst van afkortingen en begrippen .....	92

## 1 | VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Amstelwijls over het jaar 2023. Met dit verslag leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en vanzelfsprekend ook de financiële gang van zaken in 2023.

In het jaarverslag kunt u onder andere lezen hoe we in 2023 volop hebben gewerkt aan het ontwikkelen van onze strategische visie, waarbij de geweldige Amstelwijlsdag het startpunt was. Ook wordt in het jaarverslag beschreven hoe er is ingezet op het versterken van de verbindingen tussen het primair en voortgezet onderwijs, evenals op het bevorderen van passend inclusief onderwijs in Amstelveen. Daarnaast leest u hoe Amstelwijls verder is gegaan met de ontwikkeling van de financiële systemen passend bij onze Rijnlandse besturingsfilosofie.

Amstelwijls streeft ernaar om alle aspecten van de organisatie in overeenstemming te brengen met het Rijnlandse gedachtegoed. Dit betekent dat we de verantwoordelijkheid op de juiste plek neerleggen en op een transparante manier met elkaar leren. Daarom is het afgelopen jaar aanzienlijk geïnvesteerd in ons nieuwe financiële (begrotings)systeem en de bijbehorende ondersteuning hierin. Dit met als doel de directeuren de middelen te verschaffen om beleidsrijker en inhoudelijker de financiën te kunnen beheren. Ook hebben wij onze afdeling kunnen versterken met een nieuwe collega die dit proces beheerst en in goede banen kan leiden. Amstelwijls zal hiermee de komende jaren een nog stabielere en betrouwbare bedrijfsvoering kunnen voeren, waarbij de kennis breed verdeeld is binnen de organisatie.

Het boekjaar 2023 is afgesloten met positief resultaat van 405.680 tegenover een negatieve begroting van 291.000. Dit is toe te schrijven aan een veelheid van factoren, onder meer dat we meer subsidies hebben verkregen dan begroot en dat we door de krapte op de arbeidsmarkt niet alle begrote uitgaven hebben kunnen doen. Dit positieve resultaat is voor de organisatie als geheel; met individuele scholen wordt gekeken naar een meer duurzame en stabiele begroting. Dit is onder andere mogelijk door de doorgevoerde veranderingen.

De situatie op de arbeidsmarkt is helaas het afgelopen jaar niet beter geworden en de druk op de scholen blijft groot. In Amstelveen neemt het lerarentekort toe, waardoor steeds meer scholen hier structureel last van ondervinden. Met name door kortdurend verzuim zijn scholen niet altijd in staat om het onderwijs te verzorgen en gaan er helaas een groeiend aantal groepen leerlingen kortdurend naar huis. De inzet, toewijding en collegialiteit van leerkrachten, directeuren en ondersteunend personeel, hebben er echter voor gezorgd dat onze leerlingen nog steeds nauwelijks last hebben ervaren van het tekort aan leerkrachten. Ook de manier waarop ouders op een begripvolle manier het positieve contact met de scholen bleven zoeken, verdient wederom een vermelding in dit verslag.

Amstelwijls heeft het afgelopen jaar extra geïnvesteerd in het behoud en de gezondheid van onze leerkrachten door middel van twee samenschoolse coaches, een vernieuwd startersbeleid en een investering in de begeleiding van zij-instromers. Wij zien nu al positieve resultaten en kijken met vertrouwen naar de toekomst. Het blijft echter een feit dat het lerarentekort ook in 2024 een belangrijk aandachtspunt zal zijn. De kwaliteit van het onderwijs wordt immers bepaald door de leerkrachten, met ondersteuning van alle andere medewerkers binnen onze organisatie.

Haico van Velzen  
Directeur-Bestuurder Amstelwijls

## 2 | BESTUURSVERSLAG

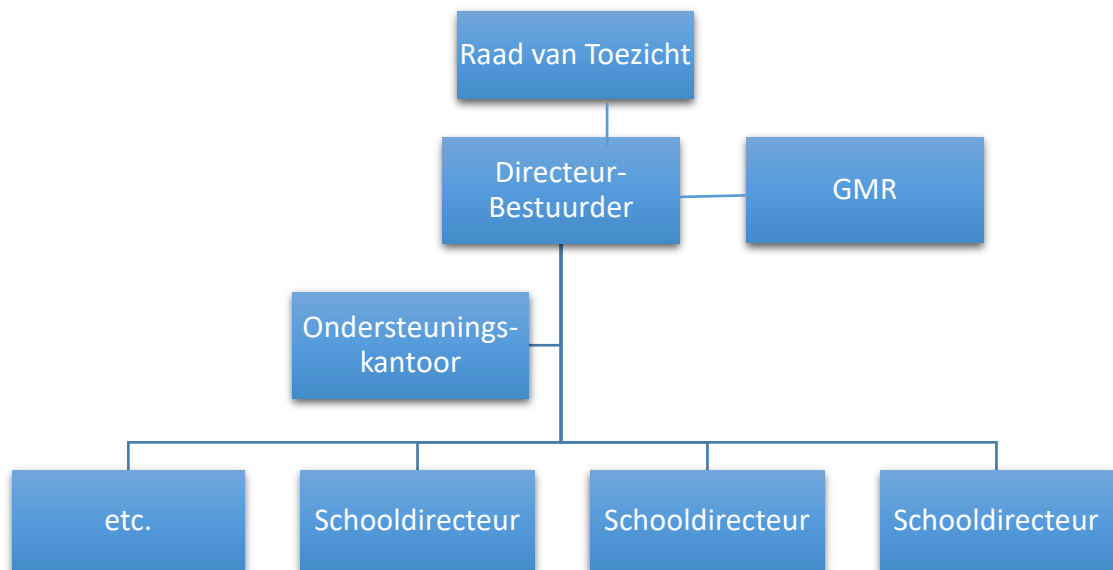
### Organisatie en Bestuur

Amstelwijs is een verzelfstandigde stichting voor openbaar primair onderwijs te Amstelveen en Ouderkerk a/d Amstel. Amstelwijs bestaat uit zeven reguliere basisscholen, twee Montessori basisscholen, een taalschool, een school voor speciaal basisonderwijs en een ondersteuningskantoor. Sommige scholen zijn een Integraal Kindcentrum (IKC) of ontwikkelen zich in die richting. Eén van de reguliere scholen, De Zwaluw in Nes a/d Amstel, is formeel geen zelfstandige school. Met behulp van aanvullende financiering van de gemeente, kan Amstelwijs deze school in stand houden.

De heer H. van Velzen was in 2023 directeur-bestuurder en het bevoegd gezag van Amstelwijs. De toezichthoudende rol ligt bij de raad van toezicht. In het bestuursreglement is vastgelegd welke bevoegdheden de directeur-bestuurder heeft. In het managementstatuut staat omschreven welk mandaat de directeur-bestuurder aan de directie van de scholen geeft.

Op het ondersteuningskantoor zijn, naast de directeur-bestuurder, de volgende functies aanwezig (ongeveer 7 FTE):

- Controller
  - Kwaliteitsmedewerker
  - Projectmanager huisvesting en facilitaire zaken
  - Manager HRM
- } Staf
- PSA Administrateur/ adviseur
  - HR-adviseur Opleiden en Ontwikkelen, coach/ opleider
  - Bestuurssecretaris
  - Coördinator 'Opleider in School', coach/ opleider
  - Opleider in school
  - Opleider in school
  - Coach/ opleider
  - Coach/ opleider
  - Administratief medewerker (PSA)
  - Administratief medewerker (FA)
  - Administratief medewerker (FA)



De rol van de staf is ondersteunend en adviserend. De staf voert geen eigen beleidsagenda maar kan eventueel wel project- en beleidsvoorstellen aandragen. Of deze uitgevoerd worden, is altijd onderhevig aan besluitvorming door de directeur-bestuurder in samenspraak met de schooldirecteuren.

## Verantwoording en dialoog

Met verschillende documenten legt het bestuur interne en externe verantwoording af:

- Aan het begin van het schooljaar verschijnt het bestuursjaarplan, waarin een overzicht wordt gegeven van de voortgang van het Strategisch Beleidsplan aan de hand van de thema's die in het Visiedocument zijn benoemd. Per thema wordt weergegeven wat er in de achterliggende jaren bereikt is en wat er in vervolg daarop dit schooljaar gaat gebeuren. Het bestuursjaarplan wordt verstrekt aan de directies, de medewerkers van het ondersteuningskantoor, RvT en GMR.
- Drie keer per jaar verschijnt een interne voortgangsrapportage. Deze wordt verstrekt aan de directies, de medewerkers van het ondersteuningskantoor, RvT en GMR.
- Naast het financieel jaarverslag verschijnt direct na de zomervakantie een halfjaarlijkse financiële rapportage. Deze rapportage is opgenomen in de voortgangsrapportage II.
- Het jaarverslag wordt ter informatie naar beide gemeenteraden gestuurd en op de website van Amstelwivs gepubliceerd.

## Governance

Zowel het bestuur als de raad van toezicht handelt naar de Code Goed Bestuur PO. Er was in 2023 geen aanleiding of noodzaak om hiervan af te wijken. Er hebben zich geen bijzonderheden of wijzigingen voorgedaan wat betreft de bestuurlijke organisatie.

## Missie en visie

### Ons verhaal

Wij zijn Amstelwivs. Door ons onderwijs en onze manier van werken, maken we impact op het dagelijks leven van kinderen en hun omgeving. Wij geven onderwijs met een plus: een goede basiskwaliteit plus aandacht voor vaardigheden, eigenaarschap en intrinsieke motivatie, voor samen reflecteren en onderzoeken en voor talentontwikkeling. Bij ons op school kunnen kinderen leren en ontdekken en worden ze uitgedaagd om zich te ontwikkelen richting hun toekomstige plek in de maatschappij. Tegelijkertijd zijn onze scholen een veilige plek waar kinderen zichzelf kunnen zijn en waar ze vanuit hun autonomie kunnen groeien, in verbinding met anderen. Daarom betrekken we onze omgeving nadrukkelijk bij alles wat we doen. Dit doen wij als een lerende organisatie, die werkt vanuit de waarden verbinding, eigenaarschap, vertrouwen en plezier.

### Onze waarden

#### *Verbinding*

Je herkent Amstelwivs-scholen aan de plek die wij innemen in de samenleving. Wij leren kinderen hoe zij in verbinding kunnen (blijven) staan met elkaar en hun omgeving. Wij werken aan verbinding met onze collega's, binnen onze scholen, tussen onze scholen en tussen de scholen en het ondersteuningskantoor. In eigen huis zorgen we dat collega's een hecht team vormen en betrokken zijn bij elkaar. In de omgeving van het kind onderhouden we goed contact met ouders. En in onze eigen omgeving zijn we een goeie buur en betrekken we samenwerkingspartners 'in de keten' actief bij ons onderwijs. We halen ook actief kennis en kunde in huis die beschikbaar is in de nabijheid van

de school. Daardoor ontstaat er een logische lijn in de ontwikkeling van het kind en dat geeft rust en overzicht.

### *Eigenaarschap*

Bij Amstelwijns stimuleren we eigenaarschap. Daarmee bedoelen we dat we leerlingen en medewerkers leren en stimuleren om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Dat doen we door de manier waarop we het onderwijs en de organisatie inrichten en de manier waarop we leerlingen en medewerkers zeggenschap verlenen. Eigenaarschap vraagt om inzicht in hoe je leert en welke stappen je moet zetten, want iedereen leert op zijn eigen manier. Met onze leerlingen werken we daarom behalve aan leerdoelen ook aan executieve functies. Kinderen leren zelf strategieën te ontwikkelen om tot leren te komen en hierin waar nodig te variëren. Dit vergroot hun betrokkenheid, motivatie en zelfsturing. Ook voor onze collega's geldt dat zij verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen taken en professionele ontwikkeling. Iedereen leert met en van elkaar en draagt bij aan de ontwikkeling van de scholen.

### *Vertrouwen*

Bij Amstelwijns bouwen we aan vertrouwen, zowel bij leerlingen als bij medewerkers. Rust in de klas en respect voor elkaar vormen een belangrijke basis. Van daaruit bouwen we aan vertrouwen in eigen talent, vertrouwen in anderen en vertrouwen in de zelfstandigheid van onze leerlingen. Wij helpen kinderen te ontdekken wie ze zijn en willen zijn, wat ze belangrijk vinden en hoe je met anderen omgaat. De eigenheid en het ontwikkelpad van het kind staan voorop. In de onderlinge samenwerking gaan wij uit van elkaars goede intenties en vertrouwen wij op elkaars expertise. Vertrouwen vormt ook de basis voor onze organisatie. Wij werken binnen een platte structuur waarin iedereen, vanuit zijn eigen rol en functie, zelf beslissingen leert nemen.

### *Plezier*

Samen plezier maken zorgt voor verbinding en helpt om samen te leren. Daarom staat Amstelwijns voor onderwijs met plezier. Het spel en het spelen zijn wezenlijke onderdelen hiervan. Onze scholen vormen voor kinderen, ouders, leerkrachten en partners een fijne leer- en ontmoetingsplek. Kinderen gaan met plezier naar school omdat ze zich ontwikkelen in een veilige omgeving waar iedereen zichzelf kan zijn. Onze professionals hebben zin om aan de slag te gaan, inspireren elkaar en genieten van de ontwikkeling die de scholen en kinderen doormaken. We vieren successen met elkaar en stralen uit dat we trots zijn op ons onderwijs.

### **Onze identiteit en visie op burgerschap**

Wij staan voor openbaar onderwijs omdat we vinden dat iedereen welkom is op school: elke leerling en iedere medewerker, ongeacht afkomst, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, politieke voorkeur of seksuele geaardheid. Onze scholen vormen een gemeenschap die werkt vanuit de normen en waarden die in de Nederlandse democratische samenleving centraal staan. Daarom willen we iedereen - medewerkers, ouders en leerlingen - betrekken bij het onderwijsproces.

Ontmoeting en dialoog spelen binnen Amstelwijns een grote rol. We zijn nieuwsgierig naar elkaars achtergronden en opvattingen en stellen de ene zienswijze niet boven de andere. Wij beschouwen iedereen als gelijkwaardig en zien verschillen als een verrijking.

Onze openbare identiteit kleurt ook onze visie op burgerschap. Wij vinden dat het een taak van de school is om kinderen voor te bereiden op hun toekomstige rol als respectvolle, betrokken wereldburgers, die bijdragen aan een duurzame samenleving. Om die reden zorgen we er ook voor dat kinderen al op jonge leeftijd kennismaken met verschillende overtuigingen, godsdiensten en culturen. Door alle kinderen toegang te bieden tot goed onderwijs, dragen we eraan bij dat zij gelijke kansen krijgen om zich te ontwikkelen.

### **Onze visie op besturen**

Bij Amstelwijjs kiezen we voor Rijnlands organiseren: een besturingsfilosofie waarin leiderschap is gericht op het bevorderen van autonomie en vakmanschap van medewerkers. Dat doen we vanuit de overtuiging dat onze gedeelde ambitie – onderwijs met een plus – op de werkvloer wordt waargemaakt, met ondersteuning van schoolleiders, staf en bestuurders. Om die reden hebben wij geen bestuurskantoor, maar een ondersteuningskantoor. En wordt ons gemeenschappelijke beleid niet ‘bovenschools’, maar ‘samenschools’ gemaakt.

Wij denken en werken vanuit gelijkwaardigheid: ieder draagt vanuit zijn eigen opdracht bij aan onze collectieve ambitie. Wij sturen niet top-down op resultaat, met behulp van protocollen, procedures en bottom-up verantwoording. In plaats daarvan werken wij vanuit verbinding en vertrouwen en een gedeelde visie. Bij ons geldt dat fouten maken mág, omdat we daarvan kunnen leren en beter kunnen worden. Wij sturen op gedrag en proces en beschouwen horizontale wederzijdse beïnvloeding (door elkaar te inspireren en rekenschap te geven) als de beste manier om onze doelen te bereiken.

### **Onze visie op onderwijs**

Bij Rijnlands organiseren past geen onderwijsvisie die van bovenaf wordt opgelegd. Elk van onze scholen is anders en geeft zelf kleur aan het onderwijs. Met zijn allen delen we wél onze openbare identiteit en onze kernwaarden verbinding, eigenaarschap, vertrouwen en plezier. Bovendien delen we een collectieve ambitie. Al onze scholen werken aan primair onderwijs met een plus: een goede basiskwaliteit plús aandacht voor vaardigheden, voor eigenaarschap en intrinsieke motivatie, voor samen reflecteren en onderzoeken en voor talentontwikkeling. Deze ‘samenschoolse’ onderwijsvisie zie je, samen met de openbare identiteit en onze vier kernwaarden, terug in de onderwijsvisie van elk van onze scholen.

### **Klachten**

Het bestuur van Amstelwijjs heeft in 2023 een klacht ontvangen van een medewerker versus de schooldirecteur. Op basis van de gesprekken met de interne klachtencommissie is de klacht deels ongegrond verklaard. De betreffende medewerker is halverwege 2023 uit dienst gegaan wegens een betrekking elders.

Een andere klacht ontving het bestuur van Amstelwijjs in 2023 van een ouder van één van de scholen. De klacht betrof gebrekkige communicatie. Na gesprekken tussen de schooldirectie en de ouder heeft deze de klacht ingetrokken.

Verder heeft het bestuur in 2023 twee klachten ontvangen van ouders tegen twee schooldirecteuren. Beide ouders zijn uitgenodigd voor een gesprek met de interne klachtencommissie. Uitspraak op de klachten volgt in 2024.



### 3. | ONDERWIJS EN KWALITEITSBELEID

#### Kwaliteitsbeleid

In 2022 is gestart met het opzetten, en waar mogelijk uitvoeren, van een kwaliteitsbeleid, dat in lijn is met de besturingsfilosofie van de organisatie én voldoet aan de wettelijke vereisten. Dit houdt onder meer in dat het kwaliteitsbeleid is gebaseerd op ideeën vanuit het Rijnlands denken en de talent- en progressiegerichte waarderende benadering. In 2023 is hier vervolg aan gegeven. Tegelijkertijd is gewerkt aan het schrijven van een nieuw strategisch beleidsplan voor de komende jaren. Gezien de grote mate van samenhang en onderlinge afhankelijkheid en de behoefte om het kwaliteitsbeleid stevig neer te zetten, is voor dit proces ruim de tijd gereserveerd. Hieronder volgt een korte beschrijving van onderdelen die in 2023 zijn opgepakt

#### Werkgroepen

Er zijn vanuit het DirectieTeam twee werkgroepen opgericht, die zich bezig zullen houden met thema's op het gebied van onderwijskwaliteit: Werkgroep onderwijskwaliteit en Werkgroep waarderende audits. Werken in werkgroepen levert een bijdrage aan meer medezeggenschap van de scholen inzake kwaliteitsbeleid. Daarnaast houdt het de verbinding warm tussen beleid en praktijk. De werkgroepen dienen als een voorbereidend gremium en als klankbord met betrekking tot wenselijkheid en uitvoerbaarheid van nieuw te vormen beleid, passend binnen wettelijke en financiële kaders.

#### Planning & Control Cyclus

De werkgroep onderwijskwaliteit heeft zich gericht op de samensmelting van de cycli voor FA, HR en OK in één overkoepelende P&C cyclus. Belangrijk hierbij is dat het meer samenhang tussen de domeinen (HR, FA en OK) moet genereren, dat het logischer en beter uitgezet is in tijd, dat het beleidsrijk begroten mogelijk maakt en dat het een stevige basis biedt voor communicatie met alle betrokken stakeholders, zowel intern als extern. Het resultaat ziet u hieronder.



## Gesprekscaders, documentenformats en instrumentarium met betrekking tot kwaliteitszorgactiviteiten

Een eerste stap is gemaakt om de verschillende onderdelen binnen de hernieuwde P&C cyclus te evalueren en waar nodig bij te stellen. Een voorbeeld hiervan is een nieuw en aan het huidige strategisch perspectief aangepast gesprekscader voor kwaliteitsgesprekken. Hierin hebben de nieuwe thema's (groei, samen en vakmanschap) en de kernwaarden (vertrouwen, verbinding, eigenaarschap en plezier) een plek gekregen. Ook is met betrekking tot het schooljaarplan een andere weg in geslagen. Wij zullen niet langer de werkwijze conform het schooljaarplan blijven toepassen. Wij keren terug naar een schoolplan, waarin meer ruimte is voor meerjaren-ontwikkeling en een jaarplan gericht op komend jaar. We ervaren dat onze onderwijsontwikkeling te veel gericht was op reactief handelen en op korte termijn doelen.

Een aantal zaken uit het bestuursjaarplan van 2023 zijn nog niet gerealiseerd. Reden hiervoor is toch vooral de intensieve expeditie die we met elkaar zijn aangegaan. Met de hele organisatie hebben we gewerkt aan ons nieuwe basiskamp. Met geweldig resultaat, maar soms ook even een pas op de plaats ten opzichte van eerder beschreven ontwikkelactiviteiten. Daarom zal het een vervolg krijgen in 2024.

In 2024 zal het format voor het schoolplan zijn afgestemd op het strategisch beleid van Amstelwijs. Tevens trachten wij een zo beknopt mogelijk format voor het schoolplan te realiseren. Er zullen aanpassingen worden doorgevoerd en het format zal gestroomlijnd worden, zodat duidelijk wordt waar welke informatie (waaronder wettelijke vereisten als onderwijsbeleid, personeelsbeleid en

kwaliteitsbeleid), beschreven gaat worden. Hierbij valt ook te denken aan de beschrijving van de leerlingenpopulatie en de schoolopbrengsten (breed).

### **Onderwerpen van auditkader met betrekking tot waarderende audits**

De waarderende audits passen binnen ons huidig strategisch beleid, omdat het scholen met elkaar in verbinding brengt tijdens het proces van onderwijsverbetering. De medewerkers raken geïnspireerd door elkaars beweegredenen en ze leren van elkaars ontwikkeling. De scholen krijgen zicht op andere scholen, die wellicht een vergelijkbare ontwikkeling doormaken of bezig zijn met hetzelfde onderwerp. Aandacht geven aan dat wat goed gaat of waar men trots op is, is de meest effectieve vorm van onderwijsverbetering. De thema's groei, samen en vakmanschap zie je hierin duidelijk terug.

De werkgroep waarderende audits is na een aantal jaren opnieuw geactiveerd. Oud-leden zijn aangevuld met nieuwe leden, de auditcommissie komt voort uit het directieteam. Binnen de auditcommissie zijn de doelstellingen, organisatie en wensen besproken wat heeft geresulteerd in een conceptontwerp, dat momenteel voorligt aan de auditcommissie voor bijstelling op basis van feedback. De volgende stap wordt nu voorbereid en houdt in dat we op één van de scholen een pilot gaan uitvoeren.

### **Grote veranderingen in 2023**

- Losse activiteiten (voorheen) vinden nu meer samenhang, waarbij beleidsrijk begroten centraal staat.
  - Plannen aan de voorkant (begroten i.p.v. budgetteren).
  - Onderwijskwaliteit (SP+JP) > personeel (FP) > financiën (Begroting).
  - Niet alleen een jaarplan, maar nu dus een meerjarenplan.
- Meer medezeggenschap, vertrouwen, eigenaarschap en vrijheid, betekent ook meer verantwoordelijkheid en vakmanschap, én minder vrijblijvend (duidelijkheid in kaders en rollen).
  - Directeur is integraal verantwoordelijk.
  - Betrokkenen uit het primaire proces hebben in toenemende mate medezeggenschap bij visievorming, schoolontwikkeling en begroting en worden daarbij actief betrokken (ook leerlingen en ouders zien hun betrokkenheid toenemen!).
- Transparantie en solidariteit
  - We zien elkaars keuzes steeds meer en bespreken consequenties.
  - We streven naar een gezamenlijke 'nul', scholen met een individuele begroting <0 (in het rood) leggen uit en vragen commitment.

### **Tevredenheidsonderzoek en monitor sociale veiligheid**

In 2023 is er geen tevredenheidsonderzoek afgenomen onder leerlingen, ouders en personeel. Eens per twee jaar organiseren wij een onderzoek bij Amstelwijs. In 2022 is de laatste afgenomen, waarover tevens is gerapporteerd in het jaarverslag van 2022. De evaluatie van de afname en de hieruit voortgekomen aanbevelingen voor toekomstig onderzoek, worden meegenomen naar een nieuwe afname. Tussen de meivakantie en de zomervakantie van 2024 zal een nieuw onderzoek afgenomen worden: een bevlogenheidsonderzoek. Het onderwerp sociale veiligheid is hierin eveneens opgenomen.

Wél wordt jaarlijks onder de leerlingen in de bovenbouw van het primair onderwijs de wettelijk verplichte Monitor Sociale Veiligheid (MSV) afgenomen. Daarmee heeft Amstelwijs zicht op de ervaren sociale veiligheid in haar scholen. De resultaten van deze onderzoeken zijn verwerkt in het school- en jaarplan van de scholen. Waar nodig is dit vertaald in concrete acties dan wel uitgewerkte plannen binnen de veranderonderwerpen. Daarnaast is het onderwerp sociale veiligheid natuurlijk onderdeel van het bestaande curriculum. Sociale veiligheid komt aan bod in het onderwijs omtrent burgerschap. Amstelwijs heeft zowel aandacht voor het herstellen van de sociale veiligheid als voor het voorkomen van sociale onveiligheid.

## Leerlingaantallen en -prognoses

### Leerlingaantallen

In 2023 is het leerlingaantal licht gedaald ten opzichte van de jaren ervoor. We zien een sterkere daling van het aantal leerlingen op de Mio Mondo en de Westwijzer, maar ook andere scholen van Amstelwijs hebben te maken gehad met krimp. Amsteltaal en de Pioniers zijn de laatste jaren de grootste stijgers.

## Groei en krimp

Deze tabel toont de groei (in groen) of krimp (in rood) van het aantal leerlingen van de scholen onder het bestuur van de laatste drie jaar.

Deze tabel toont daarnaast het driejaarsgemiddelde van de groei (in groen) of krimp (in rood) van het aantal leerlingen van de scholen onder het bestuur.

Bij kleine leerlingaantallen kunnen uitschieters vertekend werken. Een driejaarsgemiddelde geeft dan een meer stabiele waarde.

De scholen zijn gesorteerd op groei van het driejaarsgemiddelde.

### Wat was de groei/krimp van de scholen binnen het bestuur de afgelopen jaren?

School	20-21	21-22	22-23	23-24	Driejaarsgemiddelde
Amsteltaal	71 43,7%	102 22,5%	125 -4,8%	119	67,6%
OBS de Pioniers	217 14,3%	248 2,0%	253 -2,8%	246	13,4%
De Bloeiwijzer	209 7,7%	225 -0,4%	224 0,0%	224	7,2%
Basisschool de Zwaluw	88 6,8%	94 8,5%	102 -11,8%	90	2,3%
Openbare Basisschool Jan Hekman	433 -0,7%	430 0,2%	431 -0,5%	429	-0,9%
Montessorischool De Linde	206 8,3%	223 -4,0%	214 -4,7%	204	-1,0%
Openbare Basisschool Piet Hein	648 -1,4%	639 0,2%	640 -0,2%	639	-1,4%
Openbare Basisschool Michiel de Ruyter	434 -3,9%	417 3,6%	432 -2,3%	422	-2,8%
Kindercampus King, obs	292 -2,4%	285 3,2%	294 -4,1%	282	-3,4%
Montessori Kindcentrum Mio Mondo (voorheen 1e Amstelveense Montessorischool)	358 -4,7%	341 2,1%	348 -10,1%	313	-12,6%
Openbare Basisschool de Westwijzer	352 -6,3%	330 -9,4%	299 -5,7%	282	-19,9%
<b>Bestuur</b>	<b>3308 0,8%</b>	<b>3334 0,8%</b>	<b>3362 -3,3%</b>	<b>3250</b>	<b>-1,8%</b>



#### Legenda

<span style="color: green;">■</span>	Groei
<span style="color: red;">■</span>	Krimp

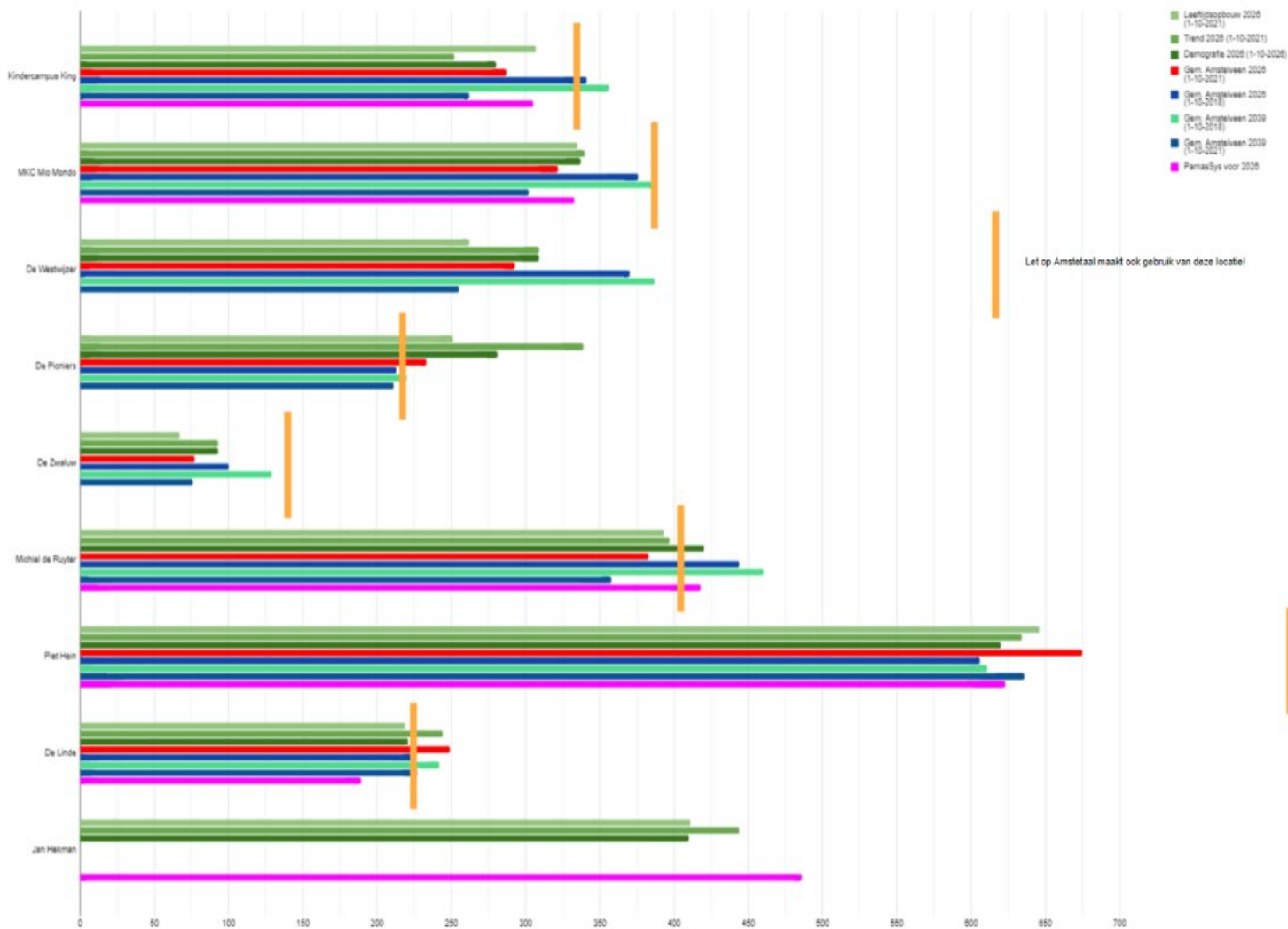
### ***Leerlingprognoses***

In 2022 is onderzoek gedaan in samenwerking met Amstelland, de gemeente Amstelveen en een extern deskundige met als doelstelling te komen tot een meer betrouwbare voorspelling van toekomstige leerlingaantallen. Verschillende beschikbare berekeningen (Vensters, ParnasSys) laten niet altijd een eenduidig beeld zien. Echter, zicht op de leerlingstromen ondersteunt vraagstukken op verschillende gebieden, zoals bijvoorbeeld huisvesting, bekostiging, plaatsing van nieuwkomers en toekomstige personele bezetting. Daarom heeft Amstelwijs behoefte aan beter inzicht in deze cijfers en de trends van de afgelopen jaren en aan prognoses voor de komende jaren. Hiermee kan het bestuur haar eigen beleid en bedrijfsvoering beter sturen, maar deze gegevens kunnen ook worden gebruikt als input voor gesprekken met de gemeente Amstelveen en collega bestuur Amstelland.

Er zijn verschillende scenario's uitgewerkt en geanalyseerd (zie afbeelding hierna). De betrokken partijen zijn voornemens de samenwerking te continueren en de verschillende berekeningen en algoritmen samen te voegen en te delen om een zo betrouwbaar en realistisch mogelijk beeld te genereren. De eerste resultaten geven reeds bruikbare handvatten, maar de voortzetting van de samenwerking kan dit verder verstevigen.



Vergelijking prognose voor 2026 en 2039



School	Capaciteit	m <sup>2</sup> = 200 + 5,03 x L
MDR	2240 m <sup>2</sup>	max. 406 ln.
PTH	4506 m <sup>2</sup>	max. 856 ln.
MMN	2159 m <sup>2</sup>	max. 389 ln.
KCK	1890 m <sup>2</sup>	max. 336 ln.
LND	1330 m <sup>2</sup>	max. 225 ln.
WSTIAMS	3313 m <sup>2</sup>	max. 619 ln.
PHR	1296 m <sup>2</sup>	max. 218 ln.
ZVL	925 m <sup>2</sup>	max. 144 ln.

Op ander vlak is er ook een nauwere samenwerking ontstaan, die van invloed is op het inzicht op leerlingaantallen en -prognoses, namelijk het vernieuwde en gezamenlijk ingevoerde aannamebeleid. In de toekomst kunnen we door een duidelijk proces en ondersteunende softwaretools beter grip krijgen op de groei en krimp van onze scholen.

### Onderwijsresultaten



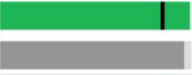






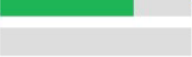
De resultaten die hier beschreven worden beperken zich tot het domein 'kwalificatie'. Onderwijs is méér dan dat en Amstelwĳs richt zich dan ook op het verbreden van dit perspectief. Desondanks volgt hierna een beschrijving van de resultaten zoals bedoeld middels het onderwijsresultatenmodel.

In onderstaande afbeelding ziet u dat alle scholen van Amstelwĳs boven de signaleringswaarden scoren; dit geldt zowel voor het fundamentele- (1F) als het streefniveau (1S/2F). Onze scholen voldoen hiermee allemaal aan de minimale normen die wettelijk aan ons gesteld zijn.





Wanneer we onze scholen vergelĳken met scholen met vergelijkbare schoolweging dan zien we een aantal scholen dat het beter doet dan verwacht, een aantal conform verwachting maar ook een aantal beneden verwachting (oranje). Onze ambitie is dat wij onderwijsresultaten behalen die tenminste op het gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging liggen. Met scholen waar dit nog niet lukt gaan wij dieper in op de cijfers en kijken we naar de verschillende gewogen jaren en de verschillende gewogen vakgebieden (lezen, rekenen en taal). Tijdens het kwaliteitsgesprek met de school maken we afspraken hoe we de onderwijsresultaten gaan verbeteren.



Wat is het percentage leerlingen dat het fundamentele niveau (1F) heeft behaald op de scholen onder het bestuur ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland?

School	% 1F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
Openbare Basisschool Michiel de Ruyter	 99,4% 97,8%	22,8	55,3
Openbare Basisschool Piet Hein	 99,1% 97,8%	22,4	83,0
Montessorischool De Linde	 99,0% 96,3%	26,2	23,0
OBS de Pioniers	 98,4% 95,3%	30,5	28,3
Openbare Basisschool Jan Hekman	 98,3% 97,8%	22,4	52,7
Openbare Basisschool de Westwijzer	 96,6% 96,3%	27,9	49,0
Kindercampus King, obs	 96,4% 96,3%	27,7	33,7
Montessori Kindcentrum Mio Mondo (voorheen 1e Amstelveense Montessorischool)	 96,3% 97,0%	24,1	48,3
Basisschool De Zwaluw	 93,3% 96,3%	26,0	13,3
De Bloeiwijzer	 69,7% 96,3%		32,7

**Legenda % 1F behaald**

-  Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Signaleringswaarde inspectie (85,0%)
-  Gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging



Wat is het percentage leerlingen dat het streefniveau (1S/2F) heeft behaald op de scholen onder het bestuur ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland?

School	% 1S/2F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
Openbare Basisschool Michiel de Ruyter	82,9%	22,8	55,3
	71,1%		
Openbare Basisschool Piet Hein	80,2%	22,4	83,0
	71,1%		
Openbare Basisschool Jan Hekman	77,2%	22,4	52,7
	71,1%		
OBS de Pioniers	75,7%	30,5	28,3
	58,0%		
Montessorischool De Linde	63,3%	26,2	23,0
	63,3%		
Kindercampus King, obs	62,7%	27,7	33,7
	61,9%		
Openbare Basisschool de Westwijzer	59,4%	27,9	49,0
	61,9%		
Montessori Kindcentrum Mio Mondo (voorheen 1e Amstelveense Montessorischool)	57,7%	24,1	48,3
	66,7%		
Basisschool De Zwaluw	57,5%	26,0	13,3
	63,3%		
De Bloeiwijzer	19,7%		32,7

**Legenda % 1S/2F behaald**

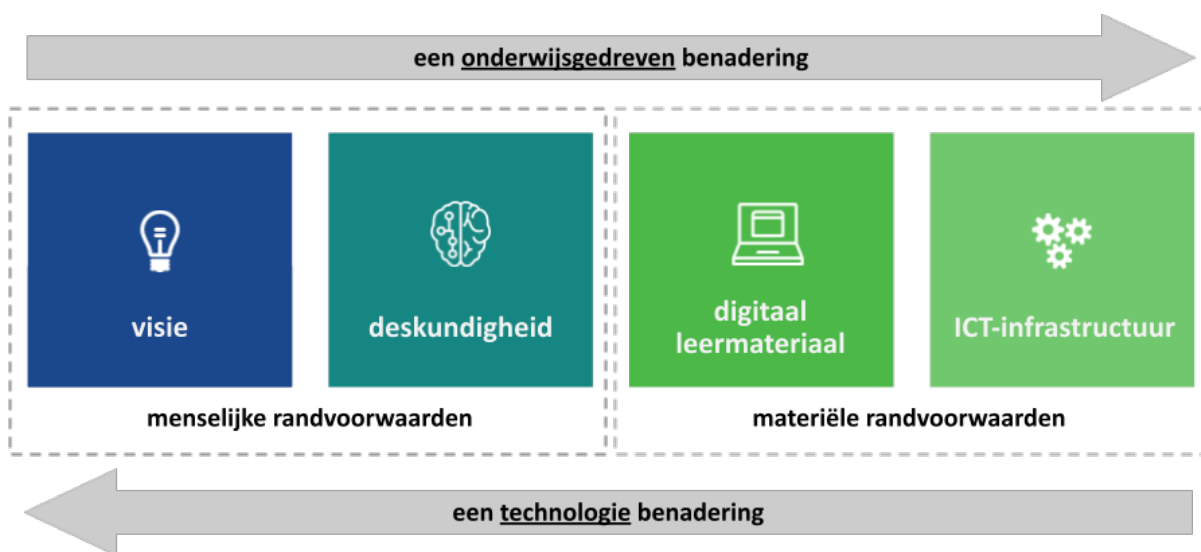
- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- | Signaleringswaarde inspectie (afhankelijk van schoolweging)
- Gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

**Inspectie en visitatie**

In 2023 heeft er, met uitzondering van enkele themaonderzoeken, geen inspectiebezoek of visitatie plaatsgevonden.

**ICT**

Binnen het domein ICT kijken we vanuit de vier bouwstenen van het Vier in balans-model (Kennisset) naar onze organisatie en ontwikkeling. Het model onderscheidt vier onderdelen waarnaar gekeken kan worden: visie (hoe denken wij over leren en hoe sluit de inzet van ICT hierbij aan?), deskundigheid (hoe vaardig zijn wij in het gebruik van ICT?), digitaal leermateriaal (welke educatieve en administratieve programma's hebben we?) en ICT-infrastructuur (welke apparaten, wifi en technische ondersteuning is er op school?).



De benadering bepaalt hoe je de vier onderdelen met elkaar in verbinding brengt. Kijk je vanuit de mogelijkheden van de technologie of vanuit je visie op onderwijs? Het model stelt dat de kans het grootst is om door inzet van ICT betere onderwijsresultaten te krijgen, wanneer de onderdelen in balans zijn. Oftewel, als de vier onderdelen evenredig vertegenwoordigd zijn en logisch met elkaar in verband staan

### **Visie**

Zoals eerder genoemd is de bestuursfilosofie van Amstelwijs gebaseerd op het Rijnlands Denken, waarbij de beslissingsbevoegdheden op een lager niveau binnen de organisatie liggen. Vanuit deze context hadden onze scholen in het verleden een sterk gedecentraliseerde ICT-infrastructuur, waarbij elke school ICT-voorzieningen naar eigen behoefte organiseerde. Echter, de behoeften van de scholen én de wettelijke verantwoordelijkheden vereisen dat Amstelwijs meer facilitaire taken van de scholen overneemt en sturing kan geven aan ICT-omgevingen. Het organiseren en borgen van een professionele ICT-omgeving vraagt ook steeds meer van de scholen. In samenspraak met de directies is daarom de beslissing genomen om cruciale ICT-voorzieningen meer centraal vanuit het ondersteuningsbureau te organiseren. Denk hierbij aan internetvoorzieningen, netwerkbeheer en IBP-diensten. Dit geeft onze scholen de gelegenheid om zich binnen het domein ICT te richten op toepassingen die direct voortvloeien uit de eigen onderwijskundige visie, zoals ICT-leermiddelen.

Het ondersteuningsbureau biedt een platform en ondersteuning aan de scholen om de opdracht om de [inhoudslijnen Digitale Geletterdheid](#) (SLO) uit te kunnen werken naar structurele onderwijsactiviteiten.

### **Deskundigheid**

Het ICT-netwerk, waarin alle ICT-coördinatoren van Amstelwijs zich organiseren, speelt een belangrijke rol in het delen van onderlinge kennis. In 2023 zijn grote stappen gezet om de

deskundigheid van dit ICT-netwerk te verhogen. Nagenoeg alle ICT-coördinatoren beschikken over het Google Certified Educator certificaat niveau 1 en 2. Het Google Workspace platform speelt een nadrukkelijke rol in de ICT-infrastructuur van alle scholen.

Bij implementatie van een aantal nieuwe programma's, zoals 'Zivver voor veilig mailen' en 'Google Chat' zijn centraal instructies en trainingen aangeboden. Ook is in 2023 ingezet op de deskundigheid en bewustwording van alle medewerkers met betrekking tot het verwerken van persoonsgegevens. In 2023 zijn bij negen van de twaalf scholen AVG-teambijeenkomsten verzorgd om op interactieve wijze in gesprek te gaan over het AVG-beleid van Amstelwijs en de omgang met persoonsgegevens in de dagelijkse praktijk. In 2024 worden op de overige scholen bijeenkomsten georganiseerd.

### **Inhoud en toepassingen**

In 2023 is veel aandacht uitgegaan naar de organisatie van AVG-maatregelen binnen Amstelwijs. In mei 2023 is ons AVG-beleid geformaliseerd na instemming van de GMR. In samenwerking met onze functionaris gegevensbescherming (FG) is gestart met de concrete uitwerking van dit beleid. Ten aanzien van ICT-toepassingen betekent dit dat wij alleen met programmatuur werken waarmee wij een, conform Privacy Convenant 4.0 geldige, getekende verwerkersovereenkomst hebben. Deze overeenkomsten zijn vanuit het ondersteuningsbureau centraal verzameld. Veel gebruikte ICT-toepassingen in de klassen (denk hierbij aan educatieve software) beschikken over een passende verwerkersovereenkomst. Daar waar deze niet beschikbaar was, is samen met de school gekeken naar een alternatief.

Ook in het secundaire proces, zoals bij interne en externe communicatie, zijn dit jaar grote inspanningen gedaan om af te stappen van programmatuur, waarvan de veiligheid en privacy van persoonsgegevens niet gegarandeerd kan worden. Zo is de gehele organisatie overgestapt van Whatsapp naar Google Chat als platform voor dagelijkse communicatie (naast e-mail). Medewerkers die structureel communiceren met externe partijen (denk aan ambulante begeleiding, andere PO- of VO-scholen, de gemeente, etc.) zijn voorzien van Zivver voor beveiligd mailen.

In september 2023 is Cogix geïmplementeerd als centrale voorziening ter ondersteuning van het begrotingsproces.

### **Infrastructuur**

Vanuit het besluit om onze ICT-basisvoorzieningen centraal te organiseren, zijn in 2023 alle scholen onder netwerkbeheer van Cloudwise gemigreerd naar de Google tenant van Amstelwijs. Dit maakt dat maatregelen (bijvoorbeeld vanuit de DPIA Google Workspace (2022) en het aanstaande Normenkader IBP) centraal geïmplementeerd kunnen worden. Ook kan er vanuit de centrale voorziening eenvoudiger ondersteuning geboden worden bij het dagelijkse ICT-gebruik op de scholen.

In augustus 2023 zijn alle scholen en het ondersteuningsbureau voorzien van nieuwe kopieermachines en printers van Canon. Om compatibiliteit van deze nieuwe apparatuur met het groeiend aantal verschillende devices te kunnen garanderen, zal in 2024 gekeken worden naar een bijpassende cloudprintoplossing.

## Nationaal Programma Onderwijs

De schoolplannen, die zijn voorgelegd aan de MR- en van de scholen, zijn in 2023 gecontinueerd. In 2023 zijn voor de maanden januari – juli NPO-gelden ontvangen ten bedrage van € 1,1 miljoen. De volgende bedragen zijn in 2023 besteed:

Mogelijkheden vanuit de menukaart:	Bestede bedrag:
Categorie A: meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 243.000
Categorie B: effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 188.000
Categorie C: sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 75.000
Categorie D: ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ 34.000
Categorie E: (extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 294.000
Categorie F: faciliteiten en randvoorwaarden	€ 29.000
<b>Totale bestedingen NPO 2023</b>	<b>€ 863.000</b>

Van deze bestedingen is € 69.000 (2022: € 67.000) (8%, 2022: 7%) besteed aan Personeel Niet In Loondienst (PNIL). Omdat er in 2023 meer ontvangen is dan uitgegeven neemt de bestemmingsreserve in 2023 toe met € 280.000. Deze bestemmingsreserve zal de komende jaren besteed worden.

## Onderwijsachterstanden De Bloeiwijzer

Na de twee schoolsluitingen in maart 2020 en januari 2021 hebben wij gezien en gemeten dat kinderen moeite hadden met het oppakken van de schoolse vaardigheden en het doorgaan in de leerstof. Ook zagen we kinderen met leerachterstanden op het gebied van technisch en begrijpend lezen. Ze konden moeilijk aansluiten op het niveau waar zij vóór de schoolsluiting gebleven waren. Tevens zagen we dat kinderen moeite hadden met het sociaal emotionele aspect op school en dat het bewegen en de motoriek extra aandacht behoeften.

### Wat heeft de schoolsluiting met het welbevinden van de leerlingen gedaan?

Er is een schoolscan en doelgroepanalyse uitgevoerd met als belangrijkste doel het wegwerken van de opgelopen achterstanden tijdens de twee periodes van schoolsluiting.

Het doel van de schoolscan en doelgroepanalyse was om inzicht te krijgen in de volgende vragen:

1. Is het schoolaanbod toereikend en voldoende afgestemd?
2. Is de manier van lesgeven effectief en hebben alle kinderen daar baat bij en wat is er voor nodig om deze kinderen via een coöperatieve en actieve manier van lesgeven te helpen.
3. Als bovenstaande twee punten zijn ingezet, wat heb je vervolgens nog specifiek nodig voor de kinderen die grote achterstanden hebben opgelopen?
4. Overige vragen:

Welke resultaten zijn ons opgevallen en waar gaan we de extra gelden voor gebruiken om de achterstanden weg te werken c.q. te verkleinen? Dit alles speelt op het niveau van de leerling, de medewerker van de Bloeiwijzer, ouders en de Bloeiwijzer als organisatie.

- De uitspraken van de sleutelfiguren over onderwijs tijdens de schoolsluiting.

- Welke documenten hebben we ter onderbouwing van onze prioriteiten gebruikt?

Op basis van de verkregen informatie is gekozen voor de inzet op de volgende gebieden:

### **Cognitief gebied**

- *Uitbreiding onderwijs:*  
We willen kinderen die extra achterstanden hebben opgelopen door de schoolsluiting graag buiten schooltijd één of twee uur aanbieden (op school), waarin zij van een vakspecialist extra technisch en/of begrijpend lezen aangeboden krijgen. Er wordt met de werkgroep taal en lezen een programma samengesteld, waarbij er extra aandacht zal zijn voor woordenschat.
- *Eén op één begeleiding leraar/ondersteuner/zij-instromer:*  
Binnen en buiten de groep zullen leerlingen aan de slag gaan met individuele begeleiding op het lezen (leeskilometers maken), extra uitleg begrippen bij begrijpend lezen en het oefenen van het interventieprogramma BOUW. Deze begeleiding wordt gegeven door de leerkracht, ondersteuners en/of zij-instromers.
- *Instructie in kleine groepen, twee tot vijf kinderen binnen en of buiten de groep:*  
Binnen de groep maken we extra tijd en ruimte vrij voor de kinderen die extra aandacht in de klas nodig hebben voor aanpak 1: intensieve aanpak. Deze leerlingen komen, na de basisinstructie, aan de instructietafel om nog extra leeskilometers te maken en/of extra begrippen aangeleerd te krijgen.
- *Peertutoring; leren van en met mede kinderen:*  
Vóór de schoolsluiting begeleidden kinderen vanuit de bovenbouw de kinderen vanuit de onderbouw met het leesprogramma BOUW. Helaas kon dit geen doorgang vinden door de cohort regeling. We hopen volgend schooljaar het aanbod van het programma BOUW te kunnen vervolgen. Ook willen we graag het traject 'bovenbouwleerlingen lezen voor aan onderbouwleerlingen' voortzetten. Hiervoor zullen bovenbouwleerlingen een drietal workshops krijgen, waarin uitgelegd wordt hoe er op een leuke en interactieve manier voorgelezen kan worden.
- *Ouderbetrokkenheid vergroten:*  
We willen ouders nog meer onderdeel laten uitmaken van ons onderwijsaanbod. We willen daarom het Sociaal koken doorgang laten vinden, workshops organiseren en taallessen voor ouders aanbieden op de Bloeiwijzer.

### **Sociaal emotioneel gebied**

- *Instructie in kleine groepen, twee tot vijf kinderen binnen en/of buiten de groep:*  
Naar aanleiding van resultaten van individuele leerlingen, willen wij kinderen met dezelfde behoeften/achterstanden clusteren en hen extra begeleiding bieden op sociaal emotioneel gebied. Wij hebben intern collega's die over de juiste kennis beschikken en daarvoor ingezet kunnen worden, bijvoorbeeld (extra) inzet Rots & Water en trainen van sociale vaardigheden in spelvorm in kleine groepjes.
- *Extra aanbod lessen gebruik sociale media, leerlingenraad:*  
Door onze kinderen extra te onderwijzen over het gebruik van sociale media en hun eigen rol hierin, evenals hun rol in de maatschappij, streven wij ernaar hen mediawijs te maken en tegelijkertijd te beschermen tegen de gevaren die dit met zich meebrengt. Dit willen wij breed aanpakken door ouders voorlichting te geven hoe hier thuis mee om te gaan.

### Motorisch gebied

- *Extra beweegmomenten:*  
Indien mogelijk, faciliteren op woensdag- en vrijdagmiddag. Deze lessen worden gegeven door de vakleerkrachten gym. We willen nieuwe materialen aanschaffen om alle kinderen in onze gymzaal en speelzaal zo goed mogelijk te begeleiden en verder te helpen ontwikkelen op motorisch gebied. Het begeleid buitenspelen zal geïntensiveerd gaan worden. We hebben een medewerker van onze BSO tot onze beschikking om het begeleid buitenspelen extra vorm te geven.
- *David Chung:*  
David Chung heeft met zijn sportschool Chung Do Kwan al een verbinding met onze school. Hij traint met kinderen persoonlijke leerdoelen door middel van vechtsporten en maakt verbinding naar het leren in de klas. Door hem nog meer in te zetten kan hij meer kinderen al bewegend helpen zich te ontwikkelen.

De interventies zijn zeer succesvol geweest. We hebben gezien en gemeten dat de achterstanden zijn verkleind. We gaan ook aankomend schooljaar verder met deze interventies. Data en verdiepende informatie is verkrijgbaar op De Bloeiwijzer.

### Passend onderwijs

Amstelwijs is deelnemer van samenwerkingsverband Amstelronde. Amstelronde heeft bij haar oprichting gekozen voor het schoolmodel. Dit houdt in dat het bestuur, en daarmee de scholen, maximale invloed heeft bij de inrichting van het onderwijs en de uitvoering van het ondersteuningsplan. Amstelwijs voert dit beleid door in de eigen organisatie door de financiële middelen maximaal beschikbaar te stellen aan de scholen. Het ondersteuningsplan van elke school is onderdeel van het schoolplan en wordt afgestemd met de MR. Hierna volgt een toelichting op passend onderwijs bij onze SBO-school de Bloeiwijzer.

### Passend Onderwijs bij SBO de Bloeiwijzer (warm hart voor thuiszitters en inclusie voorstellen)

De Bloeiwijzer heeft in 2023 vanuit haar 'warme hart'-principe en door noodsignalen van ouders en scholen een aantal kinderen **extra** individueel opgevangen.

We hebben gezien dat:

- deze kinderen voor een lange periode **niet** naar school zijn gegaan;
- de kinderen niet meer naar school durven;
- er sprake was van angst- en depressieve stoornissen;
- de kinderen andere kinderen missen;
- deze kinderen een enorme achterstand oplopen, waarvan kansenongelijkheid het gevolg is en de kinderen daar de dupe van zijn;
- de ouders van deze kinderen weinig of geen vertrouwen in het onderwijs hebben;
- de ouders blij zijn met de aanpak op De Bloeiwijzer en de kinderen daarvan profiteren.

De Bloeiwijzer heeft de handschoen opgepakt en een notitie gemaakt en stakeholders benaderd om deze kinderen meer kansen te bieden zodat zij andere kinderen ontmoeten, plezier in school ervaren, leren en kunnen doorgroeien. Het 'warme hart' en het bieden van perspectief aan kinderen en ouders staat hierin centraal.

In juli 2023 is er een conceptnotitie ontwikkeld.  
'Warm hart voor thuiszitters'.

‘Voldoende ontwikkelkansen en perspectief voor thuiszitters in de gemeente Amstelveen’.

In november 2023 is een aanscherping gekomen inclusief doelstellingen en financiële paragraaf. De Bloeiwijzer heeft groen licht gekregen van Jenny Looman, bestuurder SWV Amstelronde, en wethouder Frank Berkhout. Verder is de bestuurder van Amstelwĳs, dhr. Haico van Velzen, geïnformeerd en betrokken betreffende deze pilot. In december 2023 hebben zich drie leerlingen aangemeld. De officiële start is op 01-01-2024.

De Bloeiwijzer is gevraagd om aankomend kalenderjaar te helpen bij verschillende inclusieonderwerpen van het regulier onderwijs. De gesprekken zijn inmiddels gestart.

### Internationalisering en passend onderwijs aan meertalige leerlingen

In de afgelopen jaar is het aantal nieuwkomers dat zich vestigde in Amstelveen wederom toegenomen en is de capaciteit van de taalschool verder uitgebreid.

De rol van het Centraal Informatie Loket (CIL) krijgt steeds meer vorm in de plaatsing en doorverwijzing van leerlingen vanuit de Taalscholen. Voorheen bestond de taak van het CIL uit het informeren van (buitenlandse) ouders over het Nederlandse onderwijssysteem en de procedures in Amstelveen. Om ouders blijvend te informeren is er een CIL-website waar alle ouders terecht kunnen voor belangrijke informatie. Ook is het voor hen mogelijk een (digitale) afspraak te maken voor begeleiding en/of ondersteuning.

De verhoogde instroom heeft vanzelfsprekend ook inhoudelijke consequenties voor reguliere basisscholen: in toenemende mate zijn scholen bezig hun onderwijs aan te passen aan de veranderende populatie. Dit geldt in grote mate voor het kleuteronderwijs, maar vanzelfsprekend is er door de hoge instroom ook een hoge doorstroom van meertalige leerlingen naar de midden- en bovenbouw van reguliere scholen. De begeleiding van de Ambulante Taal Ondersteuners (ATO'ers) is hierbij onontbeerlijk, zowel op leerling-, leerkracht- als schoolniveau. Daarnaast heeft een werkgroep Amstelwĳs-breed beleidskaders opgesteld voor effectief onderwijs aan meertalige leerlingen en is de volgende stap dat scholen dit doorvertalen naar schoolbeleid voor de komende jaren, passend bij het Strategisch Meerjarenbeleid 2024-2028.

In 2023 zijn er verdere stappen genomen om het nieuwe aanmeld- en doorstroombeleid voor kinderen van de taalscholen verder te optimaliseren. Samen met OGA wordt de procedure geëvalueerd en aangepast om deze met kleine stappen te optimaliseren. De opdracht hierin blijft ouders een zo breed mogelijk palet aan opties te bieden voor thuisnabij onderwijs. Alle scholen hebben hun best gedaan plekken vrij te houden voor leerlingen van de taalscholen, waarvoor we immers reeds de verantwoordelijkheid dragen. We kunnen nu met enige zekerheid zeggen dat we voldoende plekken hebben weten vrij te maken, al moet voor sommige leerjaren en in sommige wijken worden geconstateerd dat de beschikbare plekken schaars zijn. Dit blijft onze aandacht vragen.



## Van SBO naar GO

Alle leerlingen, mét en zonder extra ondersteuningsbehoeften, moeten de mogelijkheid hebben om samen en dicht bij huis naar dezelfde school te gaan. Daarom is het van belang dat elke school en opvang toegankelijk is voor alle leerlingen, zodat kinderen niet gescheiden van elkaar opgroeien, maar samen kunnen spelen en leren. Dit is goed voor de kansgelijkheid van onze jeugd, hun brede ontwikkeling én goed voor de samenleving als geheel.

Wat is ervoor nodig om dit in Amstelveen, Nes en Ouderkerk voor elkaar te krijgen?

De Bloeiwijzer heeft vanaf 2017 tot heden een transitie gemaakt van een SBO-setting naar een GO-setting. Dit betekent niet alleen de huidige doelgroep een fijne onderwijsplek geven, maar ook:

- Een plek creëren voor een deel van de kinderen die anders naar het speciaal onderwijs (SO) zouden gaan.
- Een bijdrage leveren aan de uitvoering van observatie- en/of onderzoeksfuncties. Ofwel, door de inzet van expertise op de reguliere basisschool om dit mogelijk te maken, ofwel door uitvoering van observatie op de GO-school zelf, al dan niet met inzet van deskundigen vanuit instanties voor jeugdhulp of medisch kinderdagverblijven.
- Het opnemen van thuiszitters.
- Verschillende, alternatieve varianten, passend bij wat het kind specifiek nodig heeft.

We geven antwoord op de missie van het samenwerkingsverband in het lopende ondersteuningsplan met: "Thuisnabij goed onderwijs voor alle leerlingen met passende ondersteuning voor de leerlingen en leraren en passende hulp voor leerlingen en ouders die dat nodig hebben." We bouwen aan een inclusieve samenleving waar voor ieder kind een plek is in de wijk en op school en waar ieder kind meetelt."

We zagen in 2022 een toename van complexiteit. In 2023 heeft deze trend zich doorgezet. Denk hierbij aan:

- Verschillende en uiteenlopende zorgvragen (inclusief OTS/uithuisplaatsingen/Veilig Thuis)
- Comorbiditeit van stoornissen en beperkingen
- Symbiose Vraagstukken
- MPG (MultiProbleemGezinnen)
- Angst/trauma

Dit complexiteit vraagstuk vraagt niet alleen om goed onderwijs, maar ook om investering in relatie. Vanuit ons Rijnlands denken en doen, wordt een groot appèl gedaan op verbinding en vakmanschap. Door de vele complexe vraagstukken heeft De Bloeiwijzer haar psychologenteam uitgebreid en is er een Bloeigroep opgezet om individuele ondersteuning te bieden aan verschillende kinderen, die in de rode zone van de piramide zitten. Hierbij is een 'menukaart' met verschillende weerbaarheidstrainingen beschikbaar gesteld.

Dit vraagt extra investeringen en het vertrouwen om kinderen een zachte landing te bieden. Verder zien we dat het speciaal onderwijs in Amsterdam nagenoeg vol zit en niet altijd in staat is om de kinderen die dat nodig hebben op te vangen. De Bloeiwijzer heeft de handschoen opgepakt om veel leerlingen die tussen wal en schip vallen een plek te geven. Echter, komend jaar samen zal ze, samen met haar stakeholders en samenwerkingspartners, scenario's moeten uitwerken om de kwaliteit van goed onderwijs voor de kinderen en medewerkers te waarborgen, evenals de veiligheid op school. Een verbrede toeleiding zou een scenario en oplossing kunnen zijn. De Bloeiwijzer staat voor een mooie en dienstbare uitdaging waar de systeemgerichte benadering een van de succesfactoren zal moeten zijn.



## Van PO naar VO

### Een perspectief op de doorstroom van onderwijs

Al enige tijd is een groep betrokkenen uit diverse onderwijsorganisaties (po/vo en samenwerkingsverbanden, gemeente) in de regio Amstelveen, bezig met het op gang brengen van een systeemverandering. Een transformatie in het onderwijs die nodig is, omdat het huidige onderwijs onvoldoende aansluit op wat de maatschappij nu en in de toekomst nodig heeft.

Het idee van deze ‘droomgroep’ is een beweging in gang te zetten naar een ander perspectief op het onderwijs in de regio Amstelveen. Binnen de groep is er een basisschool die al daadwerkelijk bezig is, vanuit dit gedachtengoed, om een groep 9 toe te voegen aan het huidige aanbod. Een andere samenstelling van de dreamgroep kijkt naar de oprichting van één nieuwe school/campus voor kinderen in het basis-én voortgezet onderwijs (10-14). Daarvoor dienen op korte termijn al concrete plannen gemaakt te worden. Naast bovenstaande concrete plannen wil ‘de beweging’ een grotere groep van onderwijsprofessionals in de Amstelveense samenleving inspireren en uitdagen om mee te doen.

Hoewel de invulling en uitvoering kan verschillen, zijn de uitgangspunten van de beweging dezelfde. Ons uitgangspunt is opgebouwd uit een aantal *sleutels*. Deze sleutels tezamen zijn de basis, een fundamenteel andere kijk op de samenleving en dus op het onderwijs. Het gaat dus niet over allerlei losse kleine verbeteringen of veranderingen, maar over een holistische benadering.

### Unesco

De sleutels zijn gebaseerd op een door het ISEE (International, Science en Evidence based Education) Assessment in opdracht van Unesco opgesteld rapport, waarin gedurende een aantal jaren wetenschappers, politici en vele andere stakeholders uit de hele wereld met elkaar hebben nagedacht over de toekomst van het onderwijs.

### Andere initiatieven

De dreamgroep in Amstelwvjs staat hiermee niet alleen. Ook in andere delen van het land zijn vergelijkbare initiatieven gaande. Denk aan ‘Leven het Onderwijs’, ‘Operation Education’, alsook aan scholen die een en ander in de praktijk al vormgeven.

Wij staan voor een meer eerlijke, rechtvaardige, duurzame en sociale wereld, waarin we te maken hebben met grote uitdagingen: klimaat, kansenongelijkheid, armoede/ongelijke welvaartsverdeling en individualisering.

### Uitgangspunten voor een ander onderwijssysteem

#### 1. Iedere leerling heeft recht op een rijke leeromgeving.

Iedereen leert anders, heeft een unieke achtergrond en groeit op in een andere context, met verschillende biologische kenmerken. Dit betekent dat de schoolomgeving ‘rijk’ en divers moet zijn, zodat deze aansluit op de behoeften van elke leerling en hen in staat stelt om zich te ontwikkelen en te groeien op een manier die bij hen past.

*2. Een rijke leeromgeving staat voor een brede ontwikkeling.*

Deze 'rijke' leeromgeving is per definitie breed. Naast de cognitieve ontwikkeling gaat het om sociaal-emotioneel leren. Vakken zijn geïntegreerd én betekenisvol. Waarom je iets leert is duidelijk en het doet ertoe. Het onderwijs leidt niet op voor een baan, maar is breder. De focus ligt minder op het individu en meer op de samenleving, vandaar dat de school een integraal onderdeel is van de gemeenschap. Dit principe komt ook tot uiting in het curriculum en de rol/locatie van de school. Voor een brede ontwikkeling is het belangrijk om te leren met je hoofd, hart en handen. Het curriculum moet daarop inspelen, bijvoorbeeld door thematisch of projectmatig te werken.

*3. De potentie/ ontwikkelkracht van de leerling is de basis van succes.*

De nadruk ligt op de voortgang en minder op prestaties en het meten daarvan. Dit impliceert het gebruik van gepersonaliseerde leertrajecten en de ontwikkeling van portfolio's. Het betekent ook het creëren van doorlopende leerlijnen, bij voorkeur van 0 tot 18 jaar, om zo de overgangen te minimaliseren en de nadruk op 'selectie' te verminderen. Omdat de focus ligt op een brede ontwikkeling waarbij vaardigheden en cognitie, hoofd en handen, meer geïntegreerd zijn, verandert ook de waardering. Er wordt minder in hokjes gedacht (zoals hoog versus laag, praktisch versus academisch) en meer inclusief.

*4. Voor iedereen ...*

Dit onderwijs is er voor iedereen en is niet specifiek bedoeld voor een bepaald type leerling. Vanwege haar gemeenschapsgerichte aanpak en focus op samenwerking, streeft zij juist naar een brede diversiteit. In dit gezamenlijke leerproces, worden verschillen als verrijkend beschouwd.

*5. Leerlingen moeten veel keuze krijgen in leervormen*

Het gaat om actief leren, experimenteren en projectmatig werken. Leerlingen nemen de leiding in hun eigen leerproces en zijn hun eigen 'agency' (bureau/vertegenwoordiger). Leerlingen leren van elkaar en de leraar en leerling leren van elkaar.

*6. De omgeving is van invloed op het onderwijs en vice versa.*

De omgeving en de samenleving hebben invloed op het onderwijs, maar tegelijkertijd heeft goed onderwijs ook invloed op de samenleving. Onderwijs dat zich richt op inclusie en samenwerking draagt bij aan een rechtvaardigere en meer inclusieve samenleving.

*7. Multidisciplinaire dialoog.*

Een multidisciplinair debat of gesprek, waarin diverse perspectieven van verschillende belanghebbenden worden meegenomen, is nodig om het onderwijs (educatie en leren) te ontwikkelen en te verbeteren.

## 4 | PERSONEEL

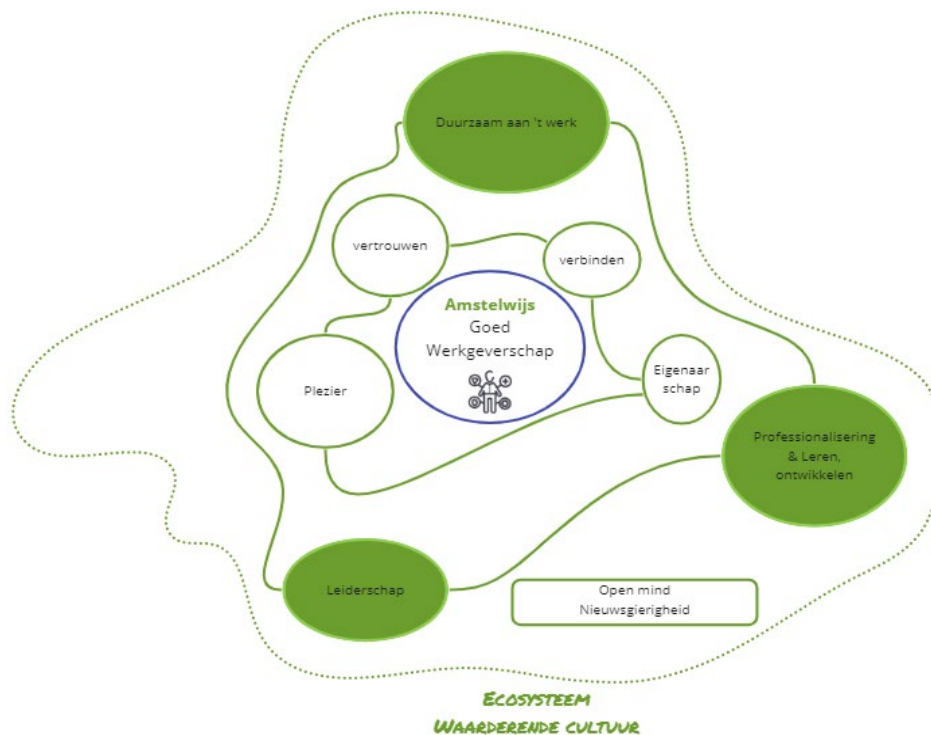
### Strategisch Personeels Perspectief

In maart 2023 is een werkgroep opgezet met een vertegenwoordiging van stakeholders binnen en buiten de organisatie. Deze werkgroep bestond uit de directeur-bestuurder, interim HR-manager, HR-manager en de voorzitter van de MR van de Michiel de Ruyterschool. Er is in concept een Strategisch Personeels Perspectief (SPP) neergezet waarbij rekening is gehouden met een nog te ontwikkelen Amstelwijs Strategische Visie. Het stuk vormt de basis voor de HR-activiteiten die nodig waren voor de continuïteit van de dienstverlening vanuit de afdeling HR.

Focuspunten uit het Strategisch Personeels Perspectief:

Goed Werkgeverschap:

- Duurzaam aan 't werk.
- Professionalisering, Leren en Ontwikkelen.
- Leiderschap.



Deze aandachtsgebieden hebben we in concept beperkt uitgewerkt in afwachting van de 'Amstelwijs Expeditie' die gestart is in maart 2023. Dat heeft ons niet weerhouden aan de slag te gaan met HR-ontwikkelingen die onmiddellijk de aandacht vroegen. Deze zullen later benoemd worden.

## Amstelwijs Strategische Visie

Uitkomsten van de 'Amstelwijs Expeditie' zijn deels bepalend geweest voor aanpassingen in het concept Strategisch Personeels Perspectief.

Taal en gedrag zijn belangrijk voor een Organisatie Ecosysteem. We spreken in veel bedrijven nog vaak over organisatiecultuur. In onze optiek is dit de smal omdat we als school onderdeel van een samenleving zijn met meerdere stakeholders. Dat houdt in dat we zien dat als de wereld om ons heen verandert, het ook impact heeft op de plek waar we werken, wie we zijn, hoe we naar de wereld kijken. Met ons Amstelwijs Ecosysteem willen we benoemen dat we de impact van de beweging om ons heen meenemen in de ontwikkeling van onze organisatiecultuur. Tijdens de 'Amstelwijs Expeditie' is er op een mooie manier vanuit de organisatie duidelijk geworden waar onze medewerkers belang aan hechten. Er is input verzameld vanuit alle delen van de organisatie over waar onze collega's zich aan kunnen verbinden en waar zij vinden dat Stichting Amstelwijs een unieke waarde heeft. Deze informatie is van cruciaal belang voor al het beleid dat we gaan opstellen en uitvoeren vanaf 2024.

Onze samenschoolse collectieve meerjarenvisie (voortkomend uit de Strategische Visie), komt samen in drie thema's:

1. Samenleven: school als verbindend element in de Amstelveense samenleving.
2. Visie op onderwijs: groei.
3. Lerende organisatie: vakmanschap.

De samenschoolse gekozen waarden zijn:

- Vertrouwen
- Verbinding
- Vakmanschap
- Plezier

Deze visie vertaalt zich door in het Strategisch Personeels Perspectief en HR-beleid in een hieronder weergegeven koppeling/overzicht.

Meerjarenbeleid	HR-thema's	Waarden
Samenleven: school in de samenleving	Duurzaam aan t werk	Verbinding
Alles is groei: visie op onderwijs	Leren & Ontwikkelen	Vakmanschap
Lerende organisatie	Leiderschap	Vertrouwen
		Plezier

### Ontwikkeling Personeelsbeleid

Na het opleveren van de conceptversie van de brede Amstelwijs Strategische Visie is een start gemaakt met het bijstellen van het Strategisch Personeels Perspectief. Dit gaf een goed fundament

om een stap te maken naar het opstellen van een concreet HR-beleid voor de komende jaren. In gesprek met een afvaardiging vanuit de RvT wordt dit aangescherpt.

### **Beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkering na ontslag**

Amstelwijs heeft een WGA Eigenrisicodragersverzekering bij AON. Naast regelmatig overleg met de arbodienst hebben we ook regelmatig overleg met de accountmanager van AON waarbij we de risico-gevallen doornemen en waar advies kan worden gegeven over de beheersbaarheid van het uitkeringsrisico. De werkzaamheden binnen HR zijn er op ingericht dat hier regelmatig controle op wordt uitgevoerd.

### **Aandacht voor Preventie op Verzuim**

In 2023 lag er een sterke focus op verzuim, met name op cases met lang verzuim en dossierbeheer. Deze hoort bij het aandachtsgebied 'Duurzaam aan 't werk'. Bij het overdragen van de werkzaamheden bleek dat er achterstallig onderhoud was op een aantal dossiers. We kunnen vaststellen dat de aandacht op de dossiers en ondersteuning vanuit HR aan de leidinggevende, heeft bijgedragen tot een verlaging van het verzuim in 2023. Vanaf maart 2023 zijn alle leidinggevenden meegenomen in gesprekken en hebben ze zelf meer deelgenomen aan de begeleiding van eigen collega's in de teams. De betrokkenheid, regie en het voeren van de tussentijdse gesprekken, is steeds meer verschoven van HR naar de direct leidinggevenden. Dit is passend bij de ontwikkeling waarbij we verantwoordelijkheden zo veel mogelijk dicht bij het primaire proces van de organisatie leggen.

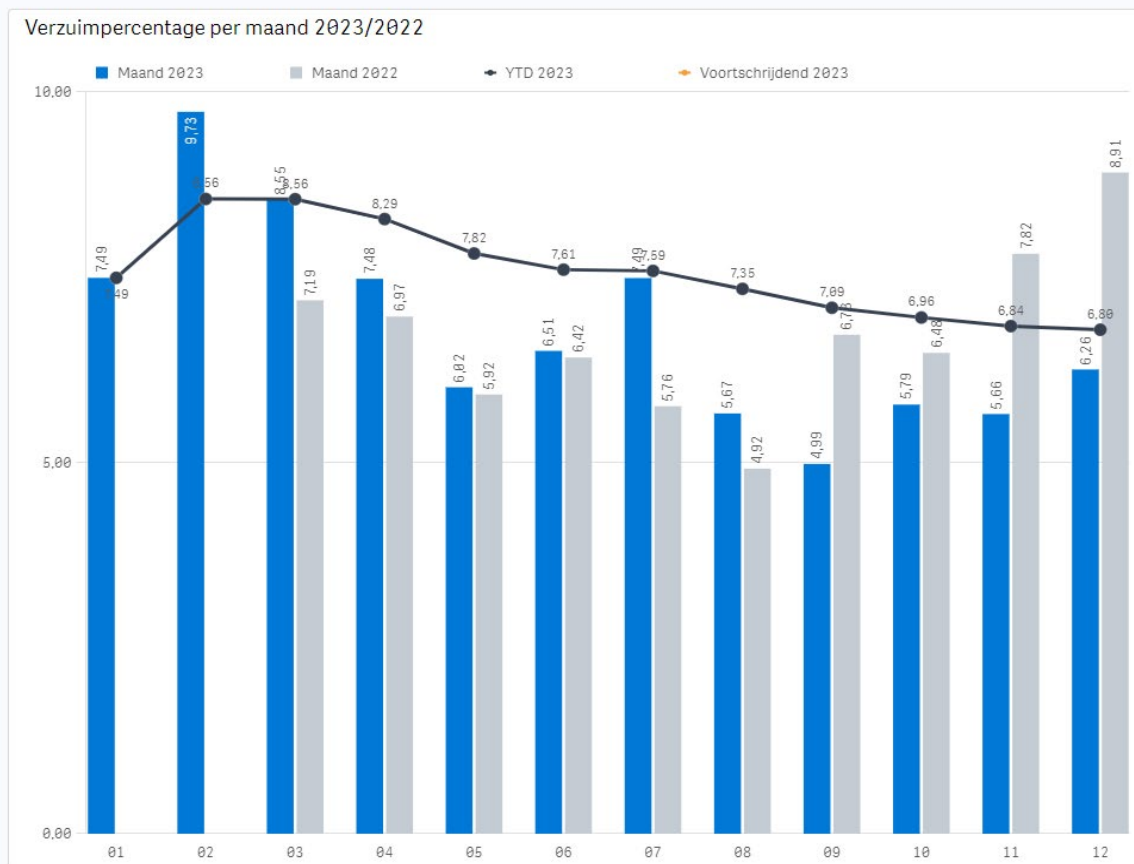
### **Van Fit naar Kwiek**

Na in 2021 te hebben gekozen voor een samenwerking met Fit Verzuim, hebben we halverwege 2023 besloten om een andere aanpak van verzuim te hanteren. In samenwerking met Onderwijs Groep Amstelland (OGA) hebben we ervoor gekozen om afscheid te nemen van Fit Verzuim als arbodienst en hebben we gezamenlijk, via een onderhandse aanbesteding, een nieuw contract afgesloten met KWIEK. Samen met KWIEK en de leidinggevenden willen we weer meer nadruk leggen op preventie, werkvermogen en een gezonde werkomgeving (in de breedste zin van het woord).

### **Coaching**

Uit onderzoek in 2023 (op basis van gegevens van Fit Verzuim over de aard van het verzuim) blijkt dat verzuim steeds vaker wordt veroorzaakt door sociaal-psychische factoren. Werkdruk, betrokkenheid en toenemende verantwoordelijkheden in functies en rollen, worden genoemd als factoren waarom collega's uitvallen. Als onderdeel van onze preventieve maatregelen tegen verzuim, zijn we een pilot gestart met in-house coaching. Deze collega's werken nauw samen met de afdeling HR, maar maken geen deel uit van HR.

## Verzuim in cijfers 2023



### Training leidinggevenden Wet Verbetering Poortwachter.

Voor de directeuren die belangstelling hadden, heeft in juli 2023 een eerste training over de begeleiding van lang verzuim en WVP plaatsgevonden. Hier heeft 50% van de leidinggevenden aan deelgenomen. Deze trainingen worden in 2024 vervolgd en weer opnieuw aangeboden. Er zullen blijvend trainingen worden aangeboden op het gebied van gespreksvoering.

### Begeleiding en ontwikkeling van medewerkers

De Startersbegeleiding en Zij-instroom begeleiding is concreet uitgewerkt. Dit is van grote waarde voor HR bij het vormgeven van Goed Werkgeverschap/ Duurzaam aan 't werk. Dit zijn onderdelen waar HR bij aangehaakt wordt en waar overlap, verbinding en afstemming plaatsvinden met de afdeling Schoolopleiders.

Er is een eerste aanzet gegeven (door middel van een onderzoek) voor het opzetten van een gezamenlijk leerlandschap met OGA. Vervolgstappen worden gezet in 2024. Hierbij zullen de volgende onderwerpen verder worden uitgewerkt:



- Begeleiding startende leerkrachten inductie (van startbekwaam naar basisbekwaam).
- Vakmanschap ontwikkeling.
- Leerkrachtvaardigheden.
- Expertise Centrum (ondersteuning door experts).
- Praktische vaardigheden (bijvoorbeeld Excel, et cetera).
- Persoonlijke ontwikkeling (competenties).
- Coaching (wie ben ik).
- Interne kennisdeling en ontwikkeling door middel van netwerken.

### Samenwerking op het bestuurskantoor

De samenwerking tussen de afdeling Finance, Onderwijskwaliteit, HR en de Directeuren is middels een goed georganiseerde plannings- & control cyclus sterk toegenomen. Hierin is een deel van de uitvoering en verantwoordelijkheid verlegd van de directeur-bestuurder naar de expertgebieden op het ondersteuningskantoor. Werken vanuit het Rijnlands denken wordt vormgegeven door congruent handelen, taal en gedrag. De bestuurlijke eindverantwoordelijkheid ligt bij de directeur-bestuurder.

Naast een versterkte interne samenwerking, hebben we ook een pilot succesvol afgerond waarbij de samenwerking tussen de HR-afdelingen van OGA en Stichting Amstelwijs is verbeterd. Zo hebben we een gezamenlijke visie op 'Gezond aan het werk' (aandacht op preventie van verzuim) en de selectie van de nieuwe arbodienst afgerond.

## HR - Digitalisering

### **Afas**

Begin 2022 heeft een deel-oplevering/ implementatie plaatsgevonden van een E-HRM systeem. Elke maand worden er onderwerpen aangepakt die de digitalisering verder bevorderen. Voorbeeld hiervan is het implementeren van het 'in-dienstproces'. Hierbij wordt een deel van het HR-proces neergelegd bij de nieuwe medewerker (ESS) en nieuwe leidinggevende (MSS). De regie op volledig dossierbeheer wordt steeds meer neergelegd op de plekken waar het van toegevoegde waarde is. De leidinggevenden ervaren het als zeer prettig dat er meer eigen regie is.

### **VOG's**

Door bovenstaand gedigitaliseerd HR-proces is het voordeliger dat er een VOG ontvangen is vóórdat er een arbeidsovereenkomst opgemaakt kan worden. De doorlooptijd van het 'in-dienstproces' is korter en beter geworden.

### **Werving & Selectie-HR Office**

Een eerste stap is gezet in het stroomlijnen van het Werving & Selectie proces. De scholen hebben allemaal een eigen website, met eigen vacaturepagina's. Er waren grote verschillen in de formats waardoor er geen eenduidig beeld was. Er is een jobportal opgezet waarbij het W&S proces kwalitatief beter begeleid kan worden en waarbij ook vanuit een talentpool verschillende matches met andere scholen gemaakt kunnen worden.

### **Arbeidsmarkt**

Het lerarentekort blijft actueel. Goed Werkgeverschap is de basis voor het aantrekken en behouden van personeel. Onze organisatiecultuur, het werken vanuit waarden en aandacht voor de collega, staan centraal in al onze activiteiten en communicatie. We zijn nog bezig om de waarden (vertrouwen, verbinding, vakmanschap en plezier) verder te concretiseren in gedrag. Het fundament hiervan is dat we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Zijn we de cultuur en het ecosysteem dat we samen hebben bedacht in onze strategische visie? Dit vormt namelijk de basis van onze 'Employer Branding' en arbeidsmarktcommunicatie. De collega's op de scholen zijn onze ambassadeurs; zij vertellen ons verhaal.

Bovenstaande beschrijving is slechts een deel van onze aanpak. We blijven ons richten op duurzame inzetbaarheid, intern opleiden en het vergroten van de interne mobiliteit (de mobiliteit tussen de scholen).

De communicatiemedewerker is nog niet geworven. Dit staat op de planning voor begin 2024.



## HR in cijfers

### ***Instroom 2023***

Man 12

Vrouw 36

### ***Uitstroom 2023***

Man 7

Vrouw 37

### ***Einde dienstverband 2023***

Einde tijdelijk dienstverband	5
Loopbaanswitch	1
Ontslag "met wederzijds goedvinden	3
Ontslag "op eigen verzoek"	29
Ontslag "arbeidsongeschikt"	2
Pensioen	1
Vervroegd pensioen	2
Anders	1

### ***Doorstroom 2023***

Binnen de organisatie is:

- 1 Adjunct-directeur doorgestroomd naar de functie van Directeur.
- 1 Adjunct-directeur intern overgeplaatst.
- 1 Medewerker vanuit Montessori naar Speciaal Basis Onderwijs overgeplaatst.

### **Regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders**

Deze bekostiging is ook voor het kalenderjaar 2023 ontvangen van het Rijk. De middelen zijn besteed aan de professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders. Voor de details omtrent de begeleiding wordt verwezen naar hoofdstuk 5 van dit jaarverslag.

## 5. | OPLEIDEN IN SCHOOL EN COACHING

### Team coaching

Vanaf september 2023 is het coachteam opgesplitst. We hebben een opleidingsteam dat zich bezighoudt met het opleiden van Pabo en ROC studenten en we hebben een coachteam dat zich bezighoudt met het coachen van werknemers. Daarbij is een overlap: beide teams begeleiden startende leerkrachten en ZiB.

### Begeleiding startende leerkrachten

Het begeleidingsplan voor startende leerkrachten is besproken en vastgesteld in het DT. We begeleiden de startende leerkrachten vanuit dit plan. De samenwerking met Martie Slooter is beëindigd. We blijven de startende leerkrachten begeleiden aan de hand van de 5 rollen, maar gaan op zoek naar een observatietool. Einde schooljaar 2023-2024 evalueren we de begeleiding met het DT en de startende leerkrachten.

### Opleiden Zij-instromers in beroep (ZiB)

Het beleidsstuk Zij-instromers in beroep (ZiB) is besproken en vastgesteld in het DT. De grootste aanpassing is de financiering van het traject, waardoor de ZiB nu het eerste opleidingsjaar volledig boven formatie, naast een ervaren leerkracht, staat. Deze aanpassing waarborgt een zachte landing in de praktijk, 'leren van' door good practise en we voorkomen uitval. Voor de start van het ZiB opleidingstraject in september 2024 hebben we, zonder te werven, vier of vijf deelnemers.

### Coachhuis

Gedurende het schooljaar 2023-2024 draaien we een pilot van het coachhuis. Om deze pilot te introduceren, hebben we alle scholen bezocht en een flyer per mail verstuurd om werknemers te informeren over de mogelijkheid tot coachen. Aanmelden voor een kennismakingsgesprek kan, zonder tussenkomst van directie, via een mailadres. Van februari t/m juli 2024 maken we gebruik van een eigen coachruimte, gehuurd bij Salvedo.

In mei/ juni 2024 evalueren we de pilot met het DT, mede aan de hand van verzamelde data van de deelnemers.

## VOORUITBLIK 2024

### Begeleiding van startende leerkrachten

We blijven begeleiden volgens het begeleidingsplan, eventueel aangepast naar aanleiding van input uit evaluatie. Voor het einde van het schooljaar 2023-2024 hebben we een observatietool gekoppeld aan de 5 rollen van de leerkracht.

### Opleiden Zij-instromers in beroep (ZiB)

In september 2024 starten we met deelnemers in het nieuw vormgegeven begeleidingstraject.

In september 2024 starten we met werven voor nieuwe deelnemers voor het voortraject vanaf februari 2025. Hiervoor is een wervingscampagne nodig, die opgezet kan worden door HR of een communicatiemedewerker. Voor potentiële deelnemers/ geïnteresseerden organiseren wij een

informatiebijeenkomst. Vervolgens laten we hen door middel van een scholenmarkt kennismaken met de scholen van Amstelwijs.

Met de directies van onze SBO en Montessorischolen gaan we om tafel om de ideale route voor ZiB naar het SBO en Montessori vorm te geven.

### **Coachhuis**

Onze wens voor het schooljaar 2024-2025 is dat we de pilot van het coachhuis om kunnen zetten naar een definitief aanbod van coaching, als onderdeel van goed werkgeverschap. Daarnaast gaan we de tak 'Persoonlijk leiderschap en vitaliteit' van de interne academie ontwikkelen en vormgeven. We ontwerpen een rijk aanbod van trainingen, cursussen en workshops gerelateerd aan de werktitel.

## Team opleiden

### **Visie/missie**

Het opleidingsteam is bezig de missie en visie van Opleiden bij Amstelwijs vorm te geven en op papier te zetten. Op de website van Amstelwijs is een eerste opzet te lezen onder het kopje *Opleiden/coachen*. Door ons verder te professionaliseren, bijeenkomsten van de hogescholen bij te wonen en veel met elkaar en anderen in gesprek te zijn, krijgt deze visie steeds meer vorm.

### **Samen Opleiden.**

Binnen 'Samen Opleiden en Professionaliseren' werken scholen, besturen en lerarenopleidingen samen aan het opleiden van leraren. Samen zorgen wij voor een nauwe aansluiting tussen opleiding en praktijk. Wij zetten ons gezamenlijk in voor het versterken van de kwaliteit van (aanstaande) leraren. De PO-Raad en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) hebben een gezamenlijke ambitie om uiteindelijk (in 2030) alle toekomstige leraren op deze manier op te leiden. Ook Amstelwijs maakt deel uit van Partnerschappen Samen Opleiden; we hebben een samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam en met InHolland.

### **Samenwerking Inholland**

Per september 2023 zijn wij officieel aangesloten bij Partnerschap IJmond. Binnen dit partnerschap is er een samenwerking tussen de PABO Inholland, schoolbestuur Wijzer a/d Amstel en Amstelwijs.

De visie van Opleidingschool IJmond is dat studenten worden opgeleid tot adaptieve professionals die collectief leren. Het is van belang dat leerkrachten in opleiding veel ervaring opdoen in de beroepspraktijk. De studenten zijn daarom twee dagen per week aanwezig op de stageschool. Bij Amstelwijs is OBS Michiel de Ruyter de opleidingschool voor de voltijdstudenten. Op deze school zijn acht studenten elke donderdag aanwezig in een vaste klas. Dit is een normale stagedag. Op vrijdag komen deze studenten samen met hun leerteam. Een leerteam bestaat uit vijftien studenten, de studenten van de Michiel de Ruyter en van de Kwikstaart (Wijzer aan de Amstel) vormen samen een leerteam. Het leerteam wordt begeleid door een schoolopleider en een instituutopleider. Regelmatig krijgen de studenten 'open deuren opdrachten'. Studenten krijgen daarbij eerst theorie aangeboden en gaan vervolgens in verschillende klassen een gerichte observatie doen. Daarna vindt

er weer een terugkoppeling plaats, zodat direct een verbinding kan worden gemaakt tussen de theorie en de praktijk.

Ook voor de deeltijdopleidingen zijn we per september 2023 aangesloten bij Partnerschap IJmond. De studenten van een deeltijdstudie komen vier keer per jaar bijeen in een leerteam op een themapraktijkdag. Om een groep van vijftien tot twintig studenten te kunnen vormen, is ook hier een samenwerking met Wijzer aan de Amstel en ABSA (Amsterdam). De themapraktijkdagen worden georganiseerd door de bovenschools-schoolopleiders. In 2023 zijn er twee themapraktijkdagen geweest. Onderwerpen waren 'instructie geven' en 'thematisch werken'.

### **Samenwerking HvA**

Amstelwijs heeft al jaren een samenwerking met de HvA. Amstelwijs is opleidingsschool voor de HvA, maar is nog niet officieel aangesloten binnen een partnerschap.

Studenten van de HvA zitten verspreid over alle scholen binnen Amstelwijs. Eerste en tweedejaars studenten lopen één dag stage, derdejaars en LIO studenten zijn twee dagen in de stageklas. In schooljaar 2022/2023 zijn we gestart met de nieuwe beoordelingsprocedure van de HvA. In september 2023 is deze nieuwe beoordeling ook van kracht voor tweedejaarsstudenten. Het opleidingsteam heeft de mentoren van de studenten geïnformeerd over de verandering om de implementatie zo goed mogelijk te laten verlopen. Binnen het Samen Opleiden met de HvA bestaat een goede samenwerking tussen ons opleidingsteam en de instituutsopleider van de HvA. Samen met de instituutsopleider hebben we de mentorentraining aangepast en passend gemaakt voor Amstelwijs. In 2023 heeft een groep van acht mentoren de training gevolgd.

De coördinerend schoolopleider gaat jaarlijks vier keer naar een bijeenkomst van de HvA voor een Overleg Samen Opleiden in Amsterdam. Binnen dit overleg wordt bijvoorbeeld afgestemd over de nieuwe beoordelingsprocedure, hoe om te gaan met groenpluk en het borgen van de kwaliteit van mentoren. Allemaal onderwerpen waar wij binnen Amstelwijs weer verder over in gesprek kunnen gaan en beleid op kunnen maken. Voor alle schoolopleiders zijn er jaarlijks twee opleiders-middagen. In 2023 hebben we workshops gevolgd over rekendidactiek en didactisch coachen bij studenten. Bij de HvA wordt het Samen Opleiden anders vormgegeven dan bij Inholland. Bij de HvA is nog geen uitbreiding van stagedagen of het werken in een leerteam.

Omdat het werken met een leerteam het opleidingsteam van Amstelwijs erg aanspreekt, zijn wij zelf gestart met een proef om studenten van de HvA samen te laten komen in een leerteam. De eerste bijeenkomst was met zes studenten op de Jan Hekmanschool, waarbij ook een 'open deur opdracht' is gedaan. In 2024 komt hier een vervolg op.

### **Samenwerking ROC**

Het ROC heeft ons benaderd voor een samenwerking voor hun nieuwe opleidingsvormen, namelijk een BBL-opleiding tot onderwijsassistent en de opleiding Sport, Pedagogiek en Onderwijs. Mogelijk volgt hieruit een intensievere samenwerking. Buiten de studenten van het ROC Amstelland die bij ons stage lopen voor de opleiding tot onderwijsassistent, hadden we in 2023 ook studenten van andere opleidingen, zoals Variva, ROC Amsterdam, ROC Top en NTI. Voor het afnemen van de examens van de ROC's hebben de schoolopleiders de rol van examinator.

## VOORUITBLIK 2024

### Visie/Beleid

Er is een gedragen visie op opleiden van aankomende leerkrachten op onze afdeling. We zijn tevreden als we deze visie helder op papier hebben staan en als we dit kunnen onderbouwen vanuit onderzoek. We vragen input van directies op verschillende onderwerpen, zoals groenpluk, de scholing van mentoren en het werken met leerteams, zodat de visie breed gedragen wordt.

### Samen Opleiden

In 2024 willen we het Samen Opleiden verder vormgeven en meer scholen hierin betrekken. Onze ambitie is dat we alle studenten binnen Amstelwijn die de Pabo doen, deel uit laten maken van een leerteam en de studenten collectief kunnen leren. De themapraktijkdagen van Inholland lenen zich hiervoor, maar ook de proef zoals nu op de Jan Hekmanschool willen we verder uitbreiden.

### Mentorentraining

De mentoren begeleiden de studenten intensief in de praktijk en hebben een essentiële rol in hun ontwikkeling. We begeleiden mentoren in het ondersteunen van de studenten. Dit doen we door een mentorentraining te organiseren voor startende mentoren en een verdiepende training voor ervaren mentoren. Ook organiseren we bijeenkomsten voor de mentoren voor intervisie en/of om informatie te geven over de nieuwste ontwikkelingen.

## 6 | HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN

### Huisvestingsbeleid Amstelwĳs

#### Eigendom en huur schoolgebouwen

De scholen van Amstelwĳs kennen verschillende eigendomsconstructies. Onderstaande tabel laat zien welke variant bij elke school van toepassing is. Er wordt onderscheid gemaakt tussen juridisch eigendom, een ingebruikgevingsovereenkomst en een huurovereenkomst. Het verschil tussen een huurovereenkomst en een gebruikersovereenkomst zit hem in de tegenprestatie. Bij *huur* stelt de eigenaar en verhuurder een ruimte ter beschikking in ruil voor een tegenprestatie. Bij *gebruik* (het zogeheten bruikleen) draait het om het in gebruik geven van een ruimte om niet (dus zonder tegenprestatie/ winsttoegmerk).

Amsteltaal/ de Westwijzer	Amstelwĳs huurt van de gemeente Amstelveen
De Bloeiwijzer	Juridisch eigendom Amstelwĳs
Jan Hekmanschool	Amstelwĳs huurt van Eigen Haard
Kindercampus King	Juridisch eigendom Amstelwĳs
Michiel de Ruyter	Juridisch eigendom Amstelwĳs
MKC Mio Mondo	Juridisch eigendom Amstelwĳs
De Linde	Juridisch eigendom Amstelwĳs (Vereniging van Eigenaren)
Piet Hein Dr. Schaepmanlaan	Ingebruikgevingsovereenkomst gemeente Amstelveen
Piet Hein Wibautlaan	Juridisch eigendom Amstelwĳs
De Pioniers	Juridisch eigendom Amstelwĳs + huurovereenkomst voor noodlokalen gemeente Amstelveen
De Zwaluw	Juridisch eigendom Amstelwĳs

De gemeente investeert in onderwijshuisvesting en ‘verstreckt’ als eigenaar van het gebouw (of deel hiervan) de ruimte aan Amstelwĳs na oplevering.

Er kan dan gebruik worden gemaakt van de bruikleenmethode c.q. ingebruikgeving. Deze methode heeft dezelfde rechten en plichten als dat het schoolbestuur eigenaar zou zijn.

Dit betekent dat het schoolgebouw/ruimten voor het onderwijs door de gemeente in bruikleen worden gegeven aan Amstelwĳs op basis van een ingebruikgevingsovereenkomst (IGG).

Het beleid van de gemeente Amstelveen, zoals staat beschreven in het integraal Huisvestingsplan (IHP), gaat voor nieuwbouwprojecten uit van ingebruikgevingsovereenkomsten in plaats van het overdragen van het juridisch eigendom. Tot op heden is alleen bij één Piet Hein locatie (Dr. Schaepmanlaan) sprake van deze constructie.

Voor Amsteltaal/ De Westwijzer in Amstelveen en voor de Jan Hekmanschool in Ouderkerk aan de Amstel geldt dat Amstelwĳs de schoolgebouwen huurt. Het gebouw voor gezamenlijk gebruik van Amsteltaal/ De Westwijzer huurt Amstelwĳs van de gemeente Amstelveen.

Het schoolgebouw van de Jan Hekman wordt gehuurd van woningcorporatie Eigen Haard. Amstelwĳs betaalt hiervoor aan de eigenaren (de gemeente en Eigen Haard) een vergoeding, die grotendeels gelijk is aan de eerdere Materiële Instandhoudingsvergoeding.

### Verhuur kinderopvang

Daar waar de gemeente aanvullend op de onderwijsruimten heeft geïnvesteerd in ruimten voor kinderopvang in het gebouw, worden deze ruimten op basis van het standaardmodel voor de verhuur van bedrijfsruimte van de Raad van Onroerende Zaken, in veel gevallen eerst verhuurd aan Amstelwĳs. Amstelwĳs verhuurt deze ruimten vervolgens door aan aanbieders voor kinderopvang. Het beleid van de gemeente Amstelveen, zoals beschreven in het IHP, gaat er voor toekomstige/ nieuwe situaties vanuit dat de ruimten voor kinderopvang rechtstreeks door de gemeente aan een kinderopvangaanbieder worden verhuurd (met uitzondering van de ruimten met volgtijdelijk gebruik door de BSO).

Bij locatie Amsteltaal/ De Westwijzer is deze constructie al van toepassing, omdat Amstelwĳs daar geen juridisch eigenaar is en deze ruimten ook niet in bruikleen heeft.

Daar waar er onderwijsruimten leegstaan en worden verhuurd aan een aanbieder voor kinderopvang, blijft Amstelwĳs uiteraard zelf verhuurder van de ruimten. Dit is bijvoorbeeld het geval op locatie de Bloeiwijzer.

### Doordecentralisatie

De gemeente is verantwoordelijk voor nieuwbouw of verbouwing en uitbreiding van onderwijshuisvesting en ontvangt hiervoor een bedrag uit het gemeentefonds.

De onderwijswetgeving staat toe dat een gemeente met een schoolbestuur (of groep schoolbesturen) afspraken maakt over het verstrekken van een bedrag aan een schoolbestuur voor de bekostiging van nieuwbouw en verbouwing van onderwijshuisvesting. Het schoolbestuur krijgt dan met het geld ook de verplichting te zorgen voor de uitvoering van de onderwijshuisvesting. Dat wil zeggen dat de school in een situatie van doordecentralisatie zelf geheel verantwoordelijk is voor

nieuwbouw en verbouwing. Van doordecentralisatie van onderwijshuisvesting is tussen de gemeente Amstelveen en Amstelwvjs geen sprake.

### Toekomstige projecten en investeringen

Voor de Pioniers staat nieuwbouw/ verbouwing op de planning, samen met de Cirkel en de Willem Alexander (beide van Onderwijsgroep Amstelland). Het project bevindt zich al geruime tijd in een voorbereidende fase. De verwachting is dat medio 2024 de plannen een concretere vorm zullen krijgen.

Voor De Zwaluw wordt door Amstelwvjs ingezet op vervangende nieuwbouw. Tijdens de oriëntatie is onderwerp van gesprek of dit een multifunctioneel gebouw wordt, in combinatie met bijvoorbeeld een dorps huis en mogelijk overige functionaliteiten, zoals bijvoorbeeld een gymzaal. Met de gemeente is er overeenstemming bereikt om het huidige gebouw met een aantal aanpassingen nog enige tijd te kunnen gebruiken.

De Gemeente en Amstelwvjs nemen beide een deel van de onderhoudskosten op zich. Daarnaast is Amstelwvjs bezig te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn binnen de nieuwe wet 'Meer ruimte voor nieuwe scholen' voor de realisatie van een nieuwe school in deelgebied De Scheg, gesitueerd aan de zuidkant van Amstelveen. Zoals hiervoor beschreven is er geen sprake van doordecentralisatie, en ontvangt de gemeente voor realisatie middelen uit het gemeentefonds voor de financiering van nieuwbouwprojecten de Scheg, de Pioniers en De Zwaluw.

De Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied heeft, in het kader van de informatieplicht energiebesparing, eind 2023 vijf locaties voor een audit bezocht. Twee locaties hebben op basis van de verbruikscijfers (het jaarlijks energieverbruik binnen de scholen is minder dan 50.000 kWh elektra en 25.000 m3 gas) aansluitend een OK melding ontvangen. Dit betreft de locaties De Bloeiwijzer en De Zwaluw. Voor de overige drie bezochte locaties geldt dat voor een aantal gebouwgebonden installaties moet worden berekend of een eventuele aanpassing of vervanging een zodanige energiebesparing oplevert dat deze binnen vijf jaar wordt terugverdiend.

De gemeente Amstelveen heeft voor haar eigen panden een overeenkomst met een gespecialiseerd bedrijf. Wij hebben daarbij aangehaakt en het verzoek neergelegd om de benodigde berekeningen met onderbouwing voor de betreffende locaties voor ons uit te voeren. Aan de hand van de uitkomst van dit onderzoek zijn er mogelijk nog energiebesparende maatregelen noodzakelijk voor locaties De Linde, Michiel de Ruyter en De Piet Hein.

### Doelen en resultaten per locatie

#### **Amsteltaal/ De Westwijzer**

Voor Amsteltaal is in 2023 een vergunning verleend voor het bijplaatsen van de schoolnaam op de gevel onder het bestaande logo van de Westwijzer. Tevens is er een themahoek ingericht; dit stond eigenlijk al in 2022 gepland.

Voor De Westwijzer werden elektrapunten aangebracht voor de kookstudio.

Voor gezamenlijk gebruik is een Pergola op het speelplein aan de achterzijde gerealiseerd.



Op dit moment wordt onderzocht of een aangepast ontwerp voor een verhoogd hekwerk voor het speelplein aan de achterzijde kan worden gerealiseerd binnen het eerder afgegeven budget. Tevens is samen met de gemeente een onderzoek gestart om het gebouw volledig gasloos te maken, waarbij gelijktijdig wordt gekeken naar een modernisering van het klimaatsysteem in het gebouw.

#### **De Bloeiwijzer**

De kunststof onderdelen van de buitenbekleding zijn geconserveerd. In de komende gesprekken met de gemeente willen wij in het IHP op laten nemen dat het aanbrengen van een klimaatsysteem en vergroening van het schoolplein wordt gerealiseerd.

#### **Jan Hekmanschool**

Een gesprek heeft plaatsgevonden met schooldirectie/ projectmanagement huisvesting en verhuurder in verband met problemen over de kwaliteit en serviceverlening vanuit verhuurder. Op dit moment wordt hard gewerkt aan nieuwe afspraken om de serviceverlening weer op het gewenste niveau te krijgen.

#### **Kindercampus King**

De gemeente is nog altijd in gesprek met de architect met betrekking tot een pilot en/of een definitieve oplossing om de breukgevoelige gevelbeplating te vervangen. Er is voor een deel binnenschilderwerk uitgevoerd waarbij het resterende deel in de zomer van 2024 wordt uitgevoerd. De keuken in de personeelskamer is opgeknapt en bij de entree zijn de inloopmatten vervangen.

#### **Michiel de Ruyter**

Het gebouwbeheersysteem is aan vervanging toe. Echter, er is vertraging ontstaan in de uitvoering waardoor dit pas in 2024 kan worden gerealiseerd. Het onderzoek en de berekening in het kader van de plicht tot energiebesparing zijn lopend en moeten voor 1-6-2024 zijn afgerond. In 2024 wordt de storingsgevoelige lift vervangen en worden werkzaamheden aan de verdieping-plafonds uitgevoerd.

#### **MKC Mio Mondo**

Divers klein onderhoud is uitgevoerd, alsmede een aanpassing aan de brandmeldinstallatie. In 2024 staan aanpassing van de gang en noodverlichting in de planning.

#### **De Linde**

In 2023 zijn een aantal gebreken aan het klimaatsysteem en een lekkage in de technische ruimte geconstateerd. Deze worden nader onderzocht, met later mogelijke aanpassingen tot gevolg. Er zijn zorgen over de (onvoldoende) hoogte van het eerder geplaatste hek op het speelplein aan de zijde die grenst aan de waterkant. De gemeente kijkt naar mogelijke oplossingen. Het onderzoek en de berekening in het kader van de plicht tot energiebesparing zijn lopend en moeten voor 1-6-2024 zijn afgerond.

#### **Piet Hein, locatie, Dr. Schaepmanlaan**

Geen bijzonderheden in 2023. In 2024 worden schoonlooproosters bij de entree aangebracht als definitieve oplossing om de overlast van binnenkomend zand te stoppen.

### **Piet Hein, locatie Wibautlaan**

Divers herstelwerk aan kozijnen en overig schilderwerk is uitgevoerd.

Het onderzoek en de berekening in het kader van de plicht tot energiebesparing zijn lopend en moeten voor 1-6-2024 zijn afgerond.

### **De Pioniers**

In de noodunit is een koelunit vervangen en klein onderhoud is uitgevoerd. Aangezien nieuwbouw nog enige tijd op zich laat wachten, wordt gekeken naar levensduur verlengende oplossingen om nog enige jaren gebruik te kunnen maken van het huidige gebouw. Ook wordt het normale onderhoud, zoals bijvoorbeeld schilderwerkzaamheden, nog volgens planning uitgevoerd. Uiteraard wordt hierbij goed gekeken naar de kaders wat betreft de standtijd.

### **De Zwaluw**

Diverse items aan klein periodiek onderhoud zijn uitgevoerd. Ook hier laat nieuwbouw nog enige tijd op zich wachten. Met de gemeente is overeenstemming bereikt ten aanzien van een kostenverdeling om onderhoud in verband met levensduurverlenging uit te voeren in 2024.

### **Fietsenstallingen**

Medio 2024 worden op de locaties Amsteltaal/ De Westwijzer, De Bloeiwijzer, Jan Hekman, Kindercampus King en MIO Mondo fietsenstallingen geplaatst.

### **Duurzaamheid**

De visie en het energiebeleid vanuit Huisvesting voor Stichting Amstelwijds bevindt zich in een transitioneel gerichte fase. Waar in het verleden vooral sprake was van reactief gedrag is inmiddels sprake van een proactief en ontwikkelingsgericht beleid. Er wordt bijvoorbeeld veelal in samenwerking met de gebouweigenaren geïnvesteerd in het opwekken van elektriciteit met zonnepanelen, waarbij het doel is zoveel mogelijk van de opgewekte energie zelf te gebruiken. Deze energie kan ingezet worden voor verlichting en randapparatuur zoals digiborden, maar ook warmtepompen, luchtbehandeling installaties en koelinstallaties kunnen op duurzame energie werken. Ook minder voor de hand liggende oplossingen zoals bijvoorbeeld energiezuinige boilers om de douches van de gymzaal te voorzien van warm water kunnen rendabel en duurzaam worden ingezet. Daarbij wordt de focus gelegd om bij vervanging in bestaande schoolgebouwen voor energiezuinige installaties te kiezen wat betreft verbruik, en de bij productie gebruikte materialen uit (gedeeltelijk) herwonnen grondstoffen.

Verder is de doelstelling om alle schoolgebouwen in de toekomst aardgasvrij te maken. Bij zowel bestaande alsmede nieuw te realiseren huisvesting wordt rekening gehouden met het reduceren van energieverbruik door waar mogelijk groene daken en wandbekleding aan te brengen, en bomen te planten om schaduwwerking in de zomer te bevorderen. Goed voor het klimaat omdat deze daken en wanden CO2 opnemen en tegelijkertijd fijnstof uitfilteren, en door de isolerende werking is tevens een lager energieverbruik te realiseren.


Stichting Amstelwijds richt zich op de toekomst, en heeft het streven om niet alleen de klimaatdoelstellingen van 2030 en 2050 te behalen maar deze waar mogelijk te overtreffen.

Het doel is op een milieuverantwoorde manier de best mogelijke energieprestaties van de gebouwen te maximaliseren, en tegelijkertijd een significante verbeterslag te bewerkstelligen aangaande het binnenklimaat om het algeheel welzijn van leerlingen en personeel te bevorderen.


### Facilitaire organisatie

Per 1-10-2023 is een nieuwe medewerker als Projectmanager Huisvesting en Facilitair in dienst gekomen. Dit betekent dat de werkzaamheden door de diverse ad interim-medewerkers zijn beëindigd.

De komende jaren wordt gewerkt aan een intensivering van de samenwerking met de medewerkers van Onderwijsgroep Amstelland teneinde de vergaarde kennis en krachten te bundelen.



Ook is met ingang van 2024 een nieuwe methodiek, een zogeheten componentenmethode, geïmplementeerd voor het meerjarenonderhoudsplan voor onze schoolgebouwen. Bij het gebruik van de componentenmethode wordt een productiemiddel dat langer dan een jaar meegaat (zoals een machine of gebouw) in meerdere delen opgesplitst met ongeveer een vergelijkbare economische levensduur. Deze delen worden apart geactiveerd en afgeschreven.



## 7 | FINANCIËEL BELEID

Het financiële beleid is erop gericht zoveel als mogelijk middelen beschikbaar te stellen voor onderwijs met een plus voor de kinderen van de Amstelwijs scholen in Amstelveen, Nes en Ouderkerk aan de Amstel.

Allocatie van de middelen vindt grotendeels plaats op de wijze waarop wij als stichting de middelen van het Rijk ontvangen (per brinnummer/per school). Afwijkingen hierop maken we met elkaar en worden vastgesteld in de begrotingskaders die jaarlijks worden herijkt. In het laatste kwartaal van ieder jaar wordt de begroting voor het volgende jaar vastgesteld, met daarbij ook een prognose voor meerdere jaren. Het begrotingsproces start al in het voorjaar met het opstellen van het bestuursformatieplan. Indien middelen over de kalenderjaren heen voor scholen beschikbaar moeten blijven (zoals bijvoorbeeld de NPO-middelen), werken we met bestemmingsreserves binnen het eigen vermogen.

Vanuit de planning- en controlcyclus zijn de volgende documenten in 2023 voorgelegd aan de GMR en de RvT:

- Jaarverslag inclusief jaarrekening 2022
- Bestuursformatieplan
- Kaderbegroting
- Voortgangsrapportage inclusief halfjaarcijfers
- Begroting 2024-2027

Het begrotingsproces is anders verlopen dan in de afgelopen jaren. Allereerst is een nieuw systeem voor begroten, te weten Cogix, geïmplementeerd. Voorts is voor het eerst (voor kalenderjaar 2024) bottom-up begroot, zowel door de scholen als op het ondersteuningskantoor. De directeuren en adjunct-directeuren en medewerkers van het ondersteuningskantoor zijn maximaal betrokken bij alle aspecten van hun begroting. De door hen gemaakte keuzes zijn vastgelegd in de begroting om deze zo beleidsrijk mogelijk te maken. We zien bijvoorbeeld keuzes terug op inzet van werkdrukmiddelen, inzet van LOWAN-middelen, inzet van middelen passend onderwijs vanuit het SWV Amstelronde, groepsindeling, groepsgrootte, formatie, investeringen, (team)scholing en beleid ten aanzien van zij-instromers. Een mooi resultaat voor het eerste jaar dat we dit zo doen.

Voor 2024 staan met name de volgende drie punten op de agenda voor financiën:

1. Ten uitvoer brengen van de nieuwe planning- en controlcyclus, die in samenspraak met HR en Onderwijskwaliteit tot stand gekomen is. Dit betekent met name dat alles eerder in de tijd wordt opgeleverd en dat we de attentie/ontwikkelpunten van het afgelopen jaar hierin meenemen. Elk jaar weer een stukje beter.
2. Doorvoeren van de stelselwijziging groot onderhoud. Amstelwijs heeft gekozen voor activeren en afschrijven. Dit is het meest eenduidig en brengt de minste administratieve last met zich mee. Cijfermatig betekent deze keuze:
  - dat de voorziening groot onderhoud vrijvalt ten gunste van het eigen vermogen;

- dat binnen het eigen vermogen wel een bestemmingsreserve groot onderhoud aangehouden gaat worden, opdat we onszelf niet te 'rijk rekenen', omdat de afschrijvingslasten de eerste jaren relatief laag zullen zijn in verhouding tot de dotatie voorziening groot onderhoud;
  - dat de investeringen in groot onderhoud geactiveerd en afgeschreven gaan worden.
3. Verzorgen van goede stuurinformatie voor de (adjunct)-directeuren en medewerkers van het ondersteuningskantoor, goed passend bij de nieuwe wijze van begroten.

## Treasury

De Stichting hanteert een treasurystatuut. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders het financierings- en beleggingsbeleid dient te worden uitgevoerd.

Uitgangspunten:

- Het treasurybeleid van Amstelwijs, Stichting voor Openbaar Primair Onderwijs maakt onderdeel uit van het financiële beleid.
- Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van de Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni 2016, nr. WJZ/800938 (6670), houdende regels voor onderwijsinstellingen omtrent het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten. Bij het aantrekken respectievelijk uitzetten van alle benodigde respectievelijk overtollige middelen wordt gehandeld overeenkomstig de in deze regeling gestelde verplichtingen.
- De primaire doelstelling van Stichting Amstelwijs is het verzorgen van onderwijs aan kinderen op de scholen voor basisonderwijs en speciaal basisonderwijs, welke onder het bevoegd gezag ressorteren. Het doel van treasury is het verkrijgen van een zo hoog mogelijk rendement over de financiële middelen tegen aanvaardbare risico's en is dienend aan de primaire doelstelling. De financiële continuïteit van de organisatie dient te worden gewaarborgd. In principe wordt door treasury structureel een zo laag mogelijk saldo van direct beschikbare en dus ook liquide middelen nagestreefd.

Bij het gevoerde treasurybeleid is in 2023 gebruik gemaakt van de volgende instrumenten:

- Rekening courant ministerie van Financiën (Schatkistbankieren)
- Deposito faciliteit (Schatkistbankieren)
- Spaarrekeningen

## Risicobeheersing

De stichting heeft een intern risicobeheers- en controlesysteem. Ten eerste in de vorm van een managementrapportage en ten tweede legt de directeur-bestuurder tijdens de reguliere vergaderingen verantwoording af aan de Raad van Toezicht omtrent de stand van zaken en worden risico's ten aanzien van de begrotingsdoelen gerapporteerd. Hierna volgt een opsomming van de belangrijkste risico's en onzekerheden van Amstelwijs.

### **Herverdeling leerlingaantallen Amstelveen en Ouderkerk aan de Amstel door nieuwe plaatsingsbeleid**

Door het nieuwe plaatsingsbeleid zal een herverdeling plaatsvinden in de verdeling van de leerlingen van Amstelveen en Ouderkerk aan de Amstel over de scholen van Amstelwivs en Onderwijsgroep Amstelland. Om dit risico te beheersen monitoren wij de data hieromtrent goed en stellen we bij indien nodig.

### **Tekort aan bevoegd personeel**

Personeelstekorten in het algemeen en het lerarentekort in het bijzonder, leiden tot het risico dat er geen leraar voor de klas staat of bepaalde ondersteunende functies niet kunnen worden uitgevoerd. Het leidt waarschijnlijk tot hogere kosten voor de inzet van duurder of tijdelijk personeel of hogere wervingskosten. Amstelwivs doet verschillende dingen om dit risico te beheersen. Zo investeren we in zij-instroom leerkrachten, stagiaires en LIO-ers om zodoende een kweekvijver te creëren voor de toekomst. Ook zetten we in op aantrekkelijk werkgeverschap (bijvoorbeeld Fisc Free en het Coachhuis). De vraag is of we de werking van bijvoorbeeld het inzetten op zij-instromers en het Coachhuis zichtbaar kunnen maken om het draagvlak hiervoor te behouden. De komende tijd zullen we hiervoor business cases gaan opstellen.

### **Inflatie/ stijging energielasten**

Net als iedereen maken wij ons ook zorgen om de inflatie, voornamelijk in de sectoren energie en schoonmaak en vooral om de onvoorspelbaarheid ervan. Om dit risico te beheersen is een extra reservering van € 200.000 voor deze lasten in de samschoolse begroting opgenomen.

### **Politieke klimaat – bezuinigingsmaatregelen van het Rijk**

In het huidige politieke klimaat maken wij ons zorgen om bezuinigingsmaatregelen van het Rijk. Bezuinigingen gaan echter zelden binnen een schooljaar in. Dit geeft Amstelwivs de ruimte om de meerjarenbegroting aan te passen aan eventuele bezuinigingsmaatregelen.

### **Sociale veiligheid**

Het huidige sociale klimaat kan leiden tot het risico van vervreemding van ouders en een toename van klachten en incidenten die vervolgens gepaard gaan met toenemende juridische kosten. Om dit risico te beheersen zetten wij in op interculturele communicatie en werken wij samen met de Maatschappelijke Alliantie en Wijschool.

### **Stelselwijziging groot onderhoud**

De stelselwijziging groot onderhoud kent geen feitelijke nieuwe cash out flow, maar zorgt er wel voor dat de cijfers (en kengetallen) van Amstelwivs er compleet anders uit gaan zien. Ook gaat het veel werk kosten dit te realiseren en veel uitleg vragen. Tenslotte krijg je een aantal jaren te maken met lagere lasten die echter niet structureel zijn. Hier moet grote aandacht voor zijn. Om dit risico te beheersen trekken wij op met andere scholengroepen en zullen wij specialistische hulp inroepen indien we dit nodig achten. Hiervoor is ook een post opgenomen binnen de begroting van team Financiën.

## 8 | VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN

### Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

#### Leerlingen (teldatum 1-2-2023):

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal leerlingen	3.433	3.490	3.490	3.490	3.490	3.490

#### Ontwikkeling leerlingaantallen

De continuïteit van de stichting Amstelwijs wordt in grote mate bepaald door het leerlingaantal. Dit leerlingaantal was per 1 februari 2023 3.490 leerlingen en dit aantal is voor de meerjarenbegroting stabiel ingeschat. Per 1 februari 2024 is het leerlingaantal gedaald naar 3.392. In de komende ronde bestuursformatieplan en (meerjaren)begroting zullen we nagaan hoe we op deze daling inspelen binnen onze scholen.

#### FTE's (teldatum 31-12-2023):

Aantal FTE	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur/ management	18,7	19,4	18,5	18,5	18,5	18,5
Personeel primair proces/ docerend personeel	178,5	179,0	169,1	167,1	167,0	164,0
Ondersteunend personeel/ overige deelnemers	74,7	76,5	74,3	71,5	70,9	70,9
Totaal	271,9	274,9	261,9	257,1	256,4	253,4

#### Ontwikkeling personeelsaantallen

Zie in bovenstaande de tabel de ontwikkeling in fte's de komende jaren. Qua personeel worden ongeveer gelijkblijvende aantallen verwacht (in overeenstemming met gelijkblijvende bekostiging). Wel is een daling zichtbaar door het uitfaseren van NPO-personeel middels natuurlijk verloop.

Bij enkele scholen dient het aantal fte nog meer in overeenstemming te worden gebracht met de bekostiging. Dit kost tijd. Derhalve is in de meerjarenbegroting in het jaar 2027 een taakstelling van 3 fte opgenomen.

Het grote verschil tussen de realisatie van 2023 en de begroting van 2024 zit in stagiaires. Deze worden niet begroot, maar zijn in de realisatie weldegelijk meegeteld.

## Staat van baten en lasten en balans

### Staat van baten en lasten:

X € 1.000,-	Realisatie 2022	Begroting 2023	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Vershil 2023 t.o.v. begroting	Vershil 2023 t.o.v. 2022
<b>BATEN</b>									
Rijksbijdragen	27.793	26.823	28.355	27.854	27.985	28.159	28.130	1.532	562
Overige overheids- bijdragen en subsidies	702	429	712	891	891	891	891	283	10
Overige baten	918	738	995	775	775	775	775	257	77
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>29.413</b>	<b>27.990</b>	<b>30.062</b>	<b>29.520</b>	<b>29.651</b>	<b>29.825</b>	<b>29.796</b>	<b>2.072</b>	<b>649</b>
<b>LASTEN</b>									
Personeelslasten	22.149	21.775	24.623	25.196	24.923	25.210	25.184	2.848	2.474
Afschrijvingen	673	468	517	532	520	500	508	49	-156
Huisvestingslasten	2.339	2.572	2.613	2.979	3.034	3.034	2.834	41	274
Overige lasten	1.966	3.481	2.122	2.177	2.183	2.183	1.983	-1.359	156
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>27.127</b>	<b>28.296</b>	<b>29.875</b>	<b>30.883</b>	<b>30.660</b>	<b>30.926</b>	<b>30.509</b>	<b>1.579</b>	<b>2.748</b>
Saldo baten en lasten	2.286	-306	186	-1.364	-1.009	-1.101	-713	493	-2.099
Saldo financiële baten en lasten	21	15	220	93	93	93	93	205	199
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>2.308</b>	<b>-291</b>	<b>406</b>	<b>-1.271</b>	<b>-916</b>	<b>-1.008</b>	<b>-620</b>	<b>698</b>	<b>-1.900</b>

De verklaring voor de belangrijkste verschillen tussen realisatie en begroting in 2023 zijn:

#### Baten

De stijging van de rijksbijdragen ten opzichte van de begroting hangt samen met de cao-verhoging in 2023. Het rijk compenseert de kosten van de cao-verhoging. Vanuit het in september afgesloten akkoord krijgt het personeel in het primair onderwijs:

- Met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2023 een loonsverhoging van 10%.
- Een eenmalige uitkering in november 2023.
- 17 cent reiskostenvergoeding in plaats van 12 cent.

Bij de personeelslasten zien we daardoor ook een forse stijging ten opzichte van begroot.

De stijging binnen de overige overheidsbijdragen en subsidies ten opzichte van begroting (€ 283.000 hoger dan begroot) hangt deels samen met het Convenant Taalklassen met de gemeente Amstelveen. De baten hieruit waren voorzichtigheidshalve begroot op € 150.000, echter de realisatie betreft € 244.000. Voorts zijn subsidies vanuit de gemeente Amstelveen ontvangen die niet waren opgenomen in de begroting ten bedrage van circa € 100.000. Dit betreffen de subsidies voor het Centraal Informatie Loket (CIL), het nieuwe toelatingsbeleid en de opvang van Oekraïense kinderen. Tenslotte zijn subsidies ontvangen van overige overheidspartijen ten bedrage van circa € 84.000 die ook niet in de begroting waren opgenomen. Dit betreffen subsidies vanuit het



Samenwerkingsverband Amstelronde voor het leernetwerk Nieuwkomers, PO-VO en taalontwikkeling. En voorts een bijdrage vanuit Onderwijsgroep Amstelland voor de inzet van Ambulante Taal Ondersteuners (ATO'ers).

Ook de overige baten zijn met € 995.000 hoger dan begroot (€ 738.000). De stijging wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de ouderbijdragen die circa € 150.000 hoger zijn dan begroot. Echter, tegenover deze baten staan net zulke hoge kosten; de invloed hiervan op het resultaat van Amstelwijds is dus beperkt.

### **Lasten**

Zoals beschreven is er een sterke stijging van de personeelslasten vanwege de cao-verhoging. Zichtbaar is dat de stijging van de personeelslasten de stijging van de rijksbijdragen overschrijdt. Dit hangt samen met de krappe arbeidsmarkt, waardoor het minder goed lukt vacatures direct in te vullen en bij verzuim leerkrachten direct te vervangen. Hierdoor moet nog steeds een beroep gedaan worden op externe vervangers. De totale kostenpost voor inhuur van externen is in 2023 € 1,6 miljoen geweest, terwijl hiervoor € 1,2 miljoen begroot was (inclusief een post voor ziektevervangings van € 0,7 miljoen).

De afschrijvingslasten waren in 2022 eenmalig aanzienlijk hoog. Dit kwam doordat op verzoek van de accountant de manier van afschrijven toen enigszins is aangepast. Waar tot 2022 afschrijven pas begon op 1 januari na aanschaf van het activum, is dit nu de eerste van de volgende maand na aanschaf.

De post huisvestingslasten bestaat uit huurkosten, onderhoud, energiekosten, schoonmaakkosten, diverse publiekrechtelijke heffingen en overige huisvestingslasten. De post ligt in lijn met de begroting, maar is wel gestegen ten opzichte van vorig jaar. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de schoonmaakkosten en energiekosten.

De overige lasten liggen aanzienlijk lager dan begroot. Dit hangt samen met het feit dat binnen de begroting een post van € 1,3 miljoen begroot was voor NPO-bestedingen. De NPO-bestedingen liggen met € 0,9 miljoen niet alleen lager dan begroot, maar zijn ook voor een groot deel verspreid over de andere posten van de staat van baten en lasten in plaats van onder de overige lasten.

Door positieve renteontwikkelingen ligt het saldo van de financiële baten en lasten hoger dan begroot en hoger dan vorig jaar.

### **Ontwikkelingen meerjarenbegroting**

De meerjarenbegroting laat sterk negatieve resultaten zien. Het begrote exploitatieresultaat 2024 is € 1,3 miljoen negatief. Echter, vanuit voorgaande jaren zijn nog NPO-middelen beschikbaar in de bestemmingsreserve. Door inzet van deze middelen voor een bedrag van € 0,8 miljoen is het feitelijke, genormaliseerde exploitatieresultaat 2024 € 0,5 miljoen negatief. De keuze voor een negatief resultaat in de komende jaren is bewust genomen. We hebben nu eenmaal afgelopen jaren meer middelen ontvangen en deze hebben we nog niet altijd uit kunnen geven aan het onderwijs, mede door krapte in personeel. Die middelen moeten echter nog terecht komen in het onderwijs en ook willen wij niet in een situatie van een bovenmatig eigen vermogen blijven. Tegelijkertijd werken

wij aan een gemeenschappelijke nul-begroting. Dit betekent dat we ernaar streven dat elke school een sluitende begroting heeft. In enkele jaren werken we hier naar toe.

In de begroting van 2024 zijn samenschools een tweetal reserveringen opgenomen:

1. De eerste reservering betreft een reservering voor zij-instromers ter hoogte van € 0,4 miljoen. Het zij-instroombeleid is in 2023 herijkt. Het directieteamoverleg heeft unaniem besloten om samen op te leiden voor Amstelwijns en de zij-instromer staat hiermee zijn gehele eerste jaar naast een ervaren leerkracht. We hopen hiermee te bereiken dat de uitstroom van zij-instromers minder groot zal zijn, doordat zij een zachtere landing in het onderwijs krijgen. We gaan er van uit dat de zij-instromer in zijn/haar tweede jaar een vacatureplek kan opvullen binnen de stichting, maar in enkele gevallen zal er geen formatieplek beschikbaar zijn. In dat geval bekostigen we met elkaar ook dit tweede jaar.
2. De tweede reservering betreft een reservering voor energielasten en schoonmaakkosten ter hoogte van € 0,2 miljoen. Voor deze posten worden stijgingen aangekondigd. De begrotingen zijn zo realistisch mogelijk opgesteld. Echter, indien de begrotingen overschreden worden, kunnen de scholen een beroep doen op deze samenschoolse reservering.

In de volgende begrotingsronde zal de meerjarenbegroting er significant anders uit gaan zien doordat:

- we dan ook de meerjarenbegroting bottom-up zullen opbouwen;
- we dan beter inzicht zullen hebben in toekomstige investeringen;
- we dan weten wat de stelselwijziging voorziening groot onderhoud cijfermatig zal betekenen;
- we dan rekening kunnen houden met de plannen van het nieuwe kabinet.

### Balans in meerjarig perspectief:

X € 1.000,-	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
<b>ACTIVA</b>						
VASTE ACITVA						
Materiële vaste activa	3.259	3.073	3.081	2.658	2.219	1.950
Totaal vaste activa	3.259	3.073	3.081	2.658	2.219	1.950
VLOTTENDE ACTIVA						
Vorderingen	645	546	470	494	518	544
Liquide middelen	7.729	9.528	7.788	7.887	7.912	8.155
Totaal vlottende activa	8.374	10.074	8.258	8.381	8.430	8.699
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>11.633</b>	<b>13.147</b>	<b>11.339</b>	<b>11.039</b>	<b>10.649</b>	<b>10.649</b>
<b>EIGEN VERMOGEN</b>						
Algemene reserve	3.060	3.081	2.736	2.736	2.736	2.736
Bestemmingsreserves	3.233	3.617	2.786	1.870	861	240
Totaal eigen vermogen	6.293	6.698	5.522	4.606	3.597	2.976
VOORZIENINGEN	2.144	2.756	2.770	3.325	3.882	4.439
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.196	3.692	3.047	3.108	3.170	3.234
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>11.633</b>	<b>13.147</b>	<b>11.339</b>	<b>11.039</b>	<b>10.649</b>	<b>10.649</b>

In de tabel is zichtbaar dat het eigen vermogen in alle jaren daalt door het (bewuste) negatieve exploitatieresultaat.

De stelselwijziging in het groot onderhoud is nog niet in deze cijfers doorgevoerd en gaat naar de toekomst toe voor grote verschuivingen in deze balansen zorgen:

- De voorziening groot onderhoud zal vrijvallen ten gunste van het eigen vermogen. Het eigen vermogen (en daarmee ook de solvabiliteit) zal daardoor substantieel toenemen.
- Tegelijkertijd zal binnen dit eigen vermogen een bestemmingsreserve gevormd worden voor het onderhoud, opdat we onszelf niet te 'rijk rekenen', omdat de afschrijvingslasten de eerste jaren relatief laag zullen zijn in verhouding tot de dotatie voorziening groot onderhoud. Wij moeten qua financieel management niet 'wennen aan' deze lagere last, omdat in de toekomst de afschrijvingslasten ongeveer net zo hoog zullen zijn als de dotaties aan de voorziening groot onderhoud.
- De materiële vaste activa en de afschrijvingslasten zullen stijgen met de activeringen van onderhoud en de bijbehorende afschrijvingslasten onderhoud.

In de begroting van volgend jaar zullen deze posten geheel uitgewerkt zijn.

## Financiële positie

### Kengetallen:

Kengetal	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Signaleringswaarde
<b>Solvabiliteit 2</b> (Eigen vermogen + voorzieningen)/ Balanstotaal	0,73	0,72	0,73	0,72	0,70	0,70	Ondergrens: < 0,3
<b>Weerstandsvermogen</b> Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	0,21	0,22	0,19	0,15	0,12	0,10	Ondergrens: < 0,05 Formeel is dit niet langer een signaleringswaarde van de inspectie.
<b>Liquiditeit</b> Vlottende activa/ Kortlopende schulden	2,62	2,73	2,71	2,70	2,66	2,69	Ondergrens: < 0,5 (tot baten > € 25 mln)
<b>Rentabiliteit</b> Resultaat/ totale baten (incl. financiële baten) * 100%	7,8%	1,3%	-4,3%	-3,1%	-3,4%	-2,1%	Afhankelijk van de financiële positie Formeel is ook dit niet langer een signaleringswaarde van de inspectie.
<b>Reservepositie</b> (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen)	1.561.702	2.110.785	960.000	461.000	0	0	Bovengrens: > 0

In bovenstaande tabel zijn een vijftal ratio's berekend door de jaren heen. Deze zijn tevens afgezet tegenover de signaleringswaarde van de inspectie indien van toepassing.

**Solvabiliteit** drukt het eigen vermogen uit in een percentage van het totale vermogen, ofwel het balanstotaal. Solvabiliteit geeft dus de mate aan waarin de ondernemingsbezittingen met eigen vermogen zijn gefinancierd. Het is een graadmeter voor de mate waarin de ondernemingsrisico's kunnen worden opgevangen uit eigen middelen. Daar het eigen vermogen beïnvloed kan worden door aanpassing (vrijval of ophoging) van voorzieningen, wordt onderscheid gemaakt tussen solvabiliteitsratio 1, waarbij geen rekening wordt gehouden met de voorzieningen en solvabiliteitsratio 2, waarbij de voorzieningen bij het eigen vermogen geteld worden. Zoals zichtbaar is in bovenstaande tabel, neemt de solvabiliteit iets af naar de toekomst toe door de negatieve resultaten. Echter, we voldoen nog zeer ruim aan de signaleringswaarde van de inspectie. Door de stelselwijziging groot onderhoud zal dit de komende jaren alleen maar meer worden.

Het **weerstandvermogen** geeft weer hoe groot de vermogensbuffer is voor het opvangen van eventuele calamiteiten (of financiële consequenties hiervan). Het gaat er dus om dat situaties

opgevangen kunnen worden als er noodzakelijke incidentele uitgaven plaats moeten vinden. Denk bijvoorbeeld aan een plotselinge terugval in het leerlingenaantal of arbeidsconflicten. Het percentage van het weerstandsvermogen wordt berekend door het eigen vermogen af te zetten tegen de totale baten (Eigen vermogen gedeeld door totale baten, inclusief financiële baten). Ook het weerstandsvermogen daalt wegens de negatieve resultaten, maar komt nog niet in de buurt van de ondergrens.

De **liquiditeitsratio** geeft aan in welke mate de instelling aan haar kortetermijnverplichtingen kan voldoen. De liquiditeitsratio wordt berekend door de vlottende activa (vorderingen en liquide middelen) te delen door de vlottende passiva (kortlopende schulden). Ook voor deze ratio geldt dat Amstelwijs zeer ruim binnen de signaleringswaarde van de inspectie blijft.

Het **rentabiliteitspercentage** drukt het exploitatieresultaat (winst/verlies) uit in een percentage van de totale baten en geeft de mate aan waarin inkomsten en uitgaven met elkaar in evenwicht zijn. Daar onderwijsinstellingen geen winstoogmerk hebben, wordt gestreefd naar een structureel evenwicht tussen baten en lasten en zou de rentabiliteit op of rond de 0% moeten uitkomen. Zoals meerjarig in bovenstaande tabel te zien is, werken wij meerjarig naar de 0% toe. Ook willen wij de plus die te zien is in de realisatie van 2022 (+7,8%) alsnog uitgeven aan onderwijs waarvoor dit bedrag ook bedoeld is geweest. Daarom bewust enkele jaren met een negatieve rentabiliteit

#### Absolute omvang liquide middelen

De signaleringswaarde voor de absolute omvang van de liquide middelen bedraagt in het funderend onderwijs minder dan € 100.000. Amstelwijs voldoet hieraan met een omvang van de liquide middelen per eind 2023 van € 9,5 miljoen.

#### Signaleringswaarde publiek eigen vermogen

Naast de signaleringswaarden voor het toezicht op de financiële continuïteit, heeft de Inspectie van het Onderwijs ook een signaleringswaarde ontwikkeld voor toezicht op publiek eigen vermogen. Deze geeft een indicatie hoeveel eigen vermogen een onderwijsinstelling redelijkerwijs maximaal nodig heeft voor een gezonde bedrijfsvoering. De berekening voor Amstelwijs per 31 december ziet er voor de komende jaren als volgt uit:

(2024 t/m 2027: X € 1.000,-)	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Totaal eigen vermogen	6.698.373	5.522	4.606	3.597	2.976
Privaat eigen vermogen	-	-	-	-	-
Feitelijk eigen vermogen	6.698.373	5.522	4.606	3.597	2.976
Boekwaarde MVA	3.072.834	3.081	2.658	2.219	1.950
Baten * 5%	1.514.754	1.481	1.487	1.496	1.494
Normatief eigen vermogen	4.587.588	4.562	4.145	3.715	3.444

(2024 t/m 2027: X € 1.000,-)	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Mogelijk bovenmatig vermogen	2.110.785	960	461	n.v.t.	n.v.t.
Ratio feitelijk/normatief eigen vermogen	1,46	1,21	1,11	0,97	0,86

De ratio feitelijk/normatief eigen vermogen bedraagt 1,46 (2022: 1,33). Bij Amstelwĳs is sprake van een mogelijk bovenmatig vermogen. De oorzaak is gelegen in de ontvangen NPO en LOWAN gelden. Deze zijn niet geheel besteed en hiervoor zijn binnen het eigen vermogen bestemmingsreserves gevormd. De komende jaren zullen deze gelden echter wel worden besteed, waardoor het eigen vermogen weer zal krimpen. Dit is ook zichtbaar in de meerjarenbegroting: negatieve resultaten in de jaren 2024 t/m 2027 waardoor het eigen vermogen krimpt. Vanaf 2026 is dan niet langer sprake van een mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

## 9 | VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht heeft tot taak om toezicht te houden op het beleid van de directeur-bestuurder en op de gang van zaken binnen de stichting, één en ander met het oog op de belangen van de stichting. In de stichtingsstatuten, het bestuursreglement en het reglement Raad van Toezicht zijn de taken en de bevoegdheden van de raad van toezicht en de directeur-bestuurder nader uitgewerkt.

### Het toezichtsjaar 2023

In dit toezichtsjaar waren de belangrijkste punten van toezicht in 2023:

- de verdere ontwikkeling van het nieuwe interne bestuursmodel dat door de bestuurder en het directeurenoverleg was vormgegeven in samenhang met de ombouw van het bestuurskantoor tot een ondersteuningskantoor;
- de opzet en organisatie van het proces waarmee de bestuurder de totstandkoming van een nieuw strategisch beleidsperspectief organiseerde en in gang zette;
- het verder professionaliseren van het begrotingsbeleid en het financieel management;
- de verdere verheldering en de verbetering van de interne kwaliteitscyclus en -management en de daaruit voortkomende beleidsinformatie;
- het aantrekken en inwerken van nieuwe leden voor de raad van toezicht.

In 2022 was met de keuze en komst van een nieuwe bestuurder een aanvang gemaakt met een andere manier van werken in het directie-overleg. De directeuren kregen daarbij een grotere verantwoordelijkheid met meer eigen beleidsruimte op de scholen en tegelijkertijd werd van hen een grotere betrokkenheid en portefeuillehouderschap in het DO verwacht. Deze beleidslijn is in 2023 verder uitgediept, bijgesteld en verfijnd waarmee de door de bestuurder gestelde doelen bereikt werden.

Parallel daaraan werd voortgegaan met de directeuren meer specialistische ondersteuning op maat aan te bieden vanuit het ondersteuningskantoor. Met name op het gebied van de ondersteuning van hun financieel en personeelsmanagement, werden met de komst van een nieuwe controller en HRM-specialist nieuwe richtingen ingeslagen wat betreft beleid en werkprocessen.

Met de bestuurder is intensief overlegd over de wijze waarop hij samen met alle geledingen in de organisatie een beleidstocht met de hulp van een extern bureau opzette en in gang zette. Leden van de raad van toezicht hebben verschillende bijeenkomsten bijgewoond en kunnen vaststellen dat de gekozen methode door veel personeelsleden positief ontvangen werd en tot veel participatie leidde. De verdere beleidsvruchten van dit proces zullen in 2024 op schrift gesteld zijn en aan de raad en de GMR worden voorgelegd.

In de Auditcommissie heeft nauw overleg plaatsgevonden met de bestuurder en de nieuwe controller over de geactualiseerde begrotingscyclus en -spelregels en kengetallen, die zijn opgetekend in het zogeheten Begrotingsboek, en over de geactualiseerde meerjarenbegroting. Op basis van dit overleg en met de conclusies en aanbevelingen van de Auditcommissie, aanvaardde de raad van toezicht doordachte tekorten in enkele begrotingsjaren waarvoor voldoende dekking in de reserves voorhanden is. In december verzorgde de controller een voordracht hieromtrent voor de gehele raad.

Vanuit de commissie Kwaliteit is nauwlettend meegekeken hoe de zogeheten kwaliteitscyclus samen met de directeuren verder is uitgediept en welk cijfermateriaal daarmee kenbaar werd. In november

verzorgde de beleidsmedewerker kwaliteit wederom voor de gehele raad een zeer goede presentatie over deze aanscherpingen en opgeleverde beleidskennis.

Daarnaast werden de schoolbezoeken door leden van de raad weer opgepakt, nadat die door de Corona periode waren komen stil te liggen. Met de GMR vonden meermaals overleggen en bezoeken aan de vergadering plaats. Met de bestuurder werd een eerste functioneringsgesprek gevoerd.

Twee leden van de raad, mevrouw De Goede en mevrouw Meulman vertrokken om persoonlijke redenen uit de raad en voor hen werden mevrouw Burggraaff (onderwijsinhoudelijk en bestuurlijke expertise) en de heer Zoet (financiële expertise) als vervangers aangetrokken.

### **Samenstelling raad van toezicht**

De samenstelling van de raad van toezicht is in 2023 als volgt:

#### *De heer A. Poppelaars, voorzitter*

De heer Poppelaars is werkzaam als zelfstandig ondernemer en is eerder eindverantwoordelijk geweest voor het management van diverse maatschappelijke organisaties. Hij fungeert vanaf 10 juli 2016 als eerste aanspreekpunt voor de directeur-bestuurder en heeft regelmatig contact met hem over de gang van zaken waarvan het goed is dat de raad van toezicht een beeld heeft. Hij is sparringpartner en met name de gesprekspartner van de directeur-bestuurder op het gebied van ontwikkeling van de organisatie, interne en externe communicatie en contacten.

#### *Mevrouw M.M. Meulman, vice-voorzitter tot 1 april 2023*

Mevrouw Meulman houdt zich in het dagelijks leven onder andere bezig met strategische vraagstukken in het onderwijs, financiën en vastgoed in de profit en de non-profit sector. Zij is bestuurder van een vastgoedfonds. Zij bekleedt diverse nevenfuncties naast haar lidmaatschap van de raad van toezicht van Amstelwijs, t.w. vice-voorzitter raad van commissarissen en voorzitter van de vastgoedcommissie van Habeke Wonen, vice-voorzitter en voorzitter van de auditcommissie van de stichting Ceder en lid van de raad van commissarissen van HWW-zorg en voorzitter van de auditcommissie van HWW-zorg. Zij is met name gesprekspartner op het gebied van huisvesting, onderhoud en bouwen. Mevrouw Meulman heeft wegens persoonlijke omstandigheden haar lidmaatschap van de raad van toezicht per 1 april 2023 voortijdig opgezegd.

#### *Mevrouw A. van Keer, lid*

Mevrouw Van Keer is werkzaam als plaatsvervangend hoofd afdeling onderwijsbeleid bij de Faculteit Bètawetenschappen van de Universiteit Utrecht. Zij heeft vijf jaar ervaring opgebouwd als intern toezichthoudend bestuurslid bij de Stichting Katholiek Onderwijs Aalsmeer (SKOA) en is vier jaar afgevaardigd bestuurder geweest voor de Mikado (een beheerstichting van een brede school in Aalsmeer). Zij is met name gesprekspartner op het gebied van onderwijskwaliteit en personeel.

#### *De heer S. Jansen, lid*

De heer Jansen heeft ruime kennis van financiën en riskmanagement-ervaring. Deze kennis heeft hij onder andere opgedaan tijdens zijn studies bij de Vrije Universiteit Amsterdam (Master Econometrics and Mathematical Economics) en tijdens zijn werkzaamheden bij de ING op diverse financiële afdelingen. De heer Jansen is met name gesprekspartner op het gebied van financiën.

#### *Mevrouw E. Burggraaff, lid per 1 maart 2023, vice-voorzitter per 3 oktober 2023*

Mevrouw Burggraaff heeft diverse functies bekleed in het PO, VO en het hoger onderwijs, onder andere als directeur, lid raad van bestuur en interim-bestuurder. Zij is met name gesprekspartner op het gebied van onderwijskwaliteit en personeel.



*De heer E. Zoet, lid per 1 september 2023*

De heer Zoet is een allround adviseur bedrijfsvoering en financiën en heeft veel ervaring zowel in de profit- als non-profitsector. Hij heeft ruime kennis en werkervaring op de domeinen Financieel Management, bedrijfsvoering en huisvesting. Hij is met name gesprekspartner op het gebied van huisvesting en financiën.

De raad van toezicht werkt met drie werkcommissies: de auditcommissie (financiën en huisvesting), de commissie onderwijskwaliteit en personeel en de remuneratiecommissie.

De commissies doen de voorbereidende toezichtwerkzaamheden en adviseren de voltallige raad van toezicht. De raad van toezicht neemt plenair de besluiten in de raad van toezicht vergaderingen.

### **Toezichtsplan**

De raad van toezicht heeft vragen geformuleerd die zijn voorgelegd aan de directeur-bestuurder en de betreffende beleidsmedewerkers. De vragen zijn onder meer gericht op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen en zijn verwerkt in het toezichtsplan van de raad van toezicht.

### **Toezichtskader**

Naast het toezichtsplan is er het toezichtskader. Dit toezichtskader beschrijft de opzet en inrichting van het interne toezicht en is in overstemming met de principes van goed toezichthouden zoals verwoord in de Code Goed Toezicht 1.0 (VTOI 2020).

### **De formele basis voor de inrichting van de governance en het toezicht**

De rechtsgeldige basis van de governance (de inrichting van het bestuur, toezicht en medezeggenschap) is vastgelegd in de statuten, waarbij rekening is gehouden met de bepalingen uit de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR), de Wet op het primair onderwijs (WPO), de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) en de Wet Normering Topinkomens (WNT).

De relevante en wettelijk bepaalde taken en bevoegdheden, rechten en plichten, werkwijzen en gedragsregels zijn nader uitgewerkt in een set governance documenten. Deze set bestaat uit: reglementen voor respectievelijk de raad van toezicht, het bestuur en de GMR, het toezichtskader, het managementstatuut, de integriteitscode, de klachtenregeling en de klokkenluidersregeling.

De bepalingen in deze documenten zijn mede leidend voor rechtmatig handelen door en binnen de stichting Amstelwijjs.

Het toezicht wordt uitgevoerd door de toezichthouders die als zodanig staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en maatschappelijk kenbaar zijn gemaakt op de website.

### **Gesprekken werkcommissies met beleidsmedewerkers en directeur-bestuurder**

Aan de hand van actuele onderwerpen vonden er in 2023 meerdere gesprekken plaats tussen de verschillende werkcommissies, de directeur-bestuurder en de beleidsmedewerker van het betreffende beleidsterrein. In januari was er een gesprek over kwaliteit (onder andere over het kwaliteitssystem en de tevredenheidsenquêtes). In februari was er een gesprek over huisvesting (onder andere de MOP werd besproken). In mei was er een gesprek over financiën (het jaarverslag). In juli was er een gesprek over onderwijs en kwaliteit (onder andere over de eindtoetsresultaten, de schoolzelfevaluaties en de nieuwe schooljaarplannen). In december vond een gesprek plaats over financiën (onder andere over de begroting 2024). Verder was er in december een gesprek over het strategisch personeelsbeleid.

Tijdens deze gesprekken krijgt voornamelijk de sparringsrol van beide werkcommissies invulling.

Van alle gesprekken zijn verslagen gemaakt welke zijn besproken en vastgesteld in de eerstvolgende vergadering van de raad van toezicht.

### **Werkcommissies**

Mevrouw Meulman (tot 1 april 2023), de heer Jansen, mevrouw Burggraaff (van 1 april tot 1 september, waarnemend) en de heer Zoet (vanaf 1 september 2023) bemensen de auditcommissie. Deze commissie monitort het financiële beleid en de stand van zaken met betrekking tot huisvesting en de daaraan verbonden financiële risico's. Tot 1 april is mevrouw Meulman voorzitter van de commissie. Vanaf de zomervakantie is de heer Jansen voorzitter van de commissie. Het voorzitterschap rouleert jaarlijks

Mevrouw Van Keer, de heer Poppelaars (tot 1 maart 2023, waarnemend) en mevrouw Burggraaff (vanaf 1 maart 2023) bemensen de commissie onderwijskwaliteit en personeel. Mevrouw Van Keer is tot de zomervakantie voorzitter. Na de zomervakantie is mevrouw Burggraaff voorzitter. Deze commissie monitort het systeem van kwaliteitsontwikkeling, personeelsaangelegenheden, onderwijsinnovatie, passend onderwijs en veiligheid. Het voorzitterschap rouleert jaarlijks.

De remuneratiecommissie wordt bemest door de twee voorzitters van de commissies en de voorzitter van de raad van toezicht.

Deze commissie heeft als taak de werkgeversrol voor de directeur- bestuurder goed in te vullen en voert jaarlijks een functionerings-/ beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder waarvan verslag wordt gemaakt. In 2023 is er in oktober een tussenevaluatiegesprek geweest met de directeur-bestuurder. In januari 2024 is er een beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder. De raad van toezicht haalt hiervoor feedback op bij diverse interne en externe gremia.

De leden van de raad van toezicht worden benoemd door de gemeenteraden van Amstelveen en Ouder-Amstel. Bij de start van de benoemingsprocedure wordt naar beide gemeentes de door de raad van toezicht vastgestelde wervings- en selectieprocedure inclusief de profielschets toegestuurd.

De raad wordt ondersteund door Eveline van Maaren, de secretaris.

### **Vergaderingen**

De raad van toezicht is in 2023 zesmaal bijeengewees met de directeur-bestuurder.

De vergaderingen vonden plaats op:

21 februari 2023  
6 april 2023  
15 juni 2023  
3 oktober 2023  
27 november 2023  
18 december 2023

*Formele besluiten genomen binnen de goedkeuringsbevoegdheid op grond van de stichtingsstatuten en het bestuursreglement:*

Vaststellen jaarverslag raad van toezicht 2022.  
Benoeming mevrouw Burggraaff tot lid van de raad van toezicht per 1 maart 2023.  
Jaarrekening, accountantsverslag en bestuursjaarverslag 2022 goedgekeurd.  
Opdracht extern wervings- en selectiebureau uitzetten vacature.  
Benoeming de heer Zoet per 1 september 2023.  
Besluit samenstelling remuneratiecommissie en vaststellen voorzitterschap commissies.

Goedkeuren begrotingskaders.

Benoeming vice-voorzitter raad van toezicht per 3 oktober 2023, mevrouw Burggraaff.

Vaststellen honoreringsbeleid directeur-bestuurder.

Vaststellen gewijzigde bedragen vacatiegelden.

Begroting 2024 goedgekeurd.

Diverse verslagen en besluitenlijsten van de raad van toezicht vastgesteld.

#### **Belangrijke onderwerpen van gesprek met de directeur-bestuurder:**

Jaarlijks presenteert de directeur-bestuurder het bestuursjaarplan aan de raad van toezicht en in de voortgangsrapportages wordt de voortgang van het bestuursjaarplan weergegeven. De directeur-bestuurder informeert de raad van toezicht driemaal per jaar middels de voortgangsrapportage. Dit betreft een update van de belangrijkste actuele ontwikkelingen binnen de organisatie

Verder is er tijdens de vergaderingen van de raad van toezicht onder andere gesproken over contacten met diverse gremia, terugkoppeling van diverse schoolbezoeken en de verslagen van de gesprekken die de commissies op hun beleidsgebieden hebben gevoerd.

#### **Overleg raad van toezicht met stakeholders**

##### *Contact met GMR*

Twee keer per jaar is er contact tussen de raad van toezicht en de GMR van Amstelwijs. In 2023 heeft de raad van toezicht op 13 maart de GMR gesproken. Dit bezoek was met de directeur-bestuurder.

Onderwerpen van gesprek waren onder andere:

- Evaluatie van de ontwikkeling van Amstelwijs en de voortgang van het jaarplan 2023.
- Amstelwijs als aantrekkelijke werkgever.
- Ouderenbeleid.
- GMR-jaarverslag.

Het tweede contactmoment was op 9 oktober 2023, waarbij het DB van de GMR en een afvaardiging van de raad van toezicht elkaar troffen. Onderwerpen van gesprek waren onder andere: voortgang 2023, initiatieven en borging beleidsafdelingen, strategisch beleidsperspectief, werkwijze GMR en de planning & control cyclus.

##### *Contact met directieoverleg/ medewerkers ondersteuningskantoor*

De raad van toezicht hecht er veel aan om een jaarlijks contact met de gezamenlijke directies te hebben. Op 30 mei 2023 vond er een plenaire sessie plaats met de raad van toezicht, de directies en de medewerkers van het ondersteuningskantoor. Gesprekspunten waren de stand van zaken personeelsperspectief, de onderwijskwaliteitscyclus, het strategisch uitzicht en het financieel perspectief.

Op 12 december 2023 vond er een gezamenlijke sessie plaats met de raad van toezicht, de directies en de medewerkers van het ondersteuningskantoor. Het belangrijkste gespreksonderwerp was het meerjarig strategisch beleidsperspectief.

##### *Schoolbezoeken*

In roulerende samenstelling bezoeken twee leden van de raad van toezicht de diverse scholen van Amstelwijs. In 2023 heeft de raad van toezicht drie scholen bezocht: Mio Mondo, Amsteltaal en de Pioniers.

Tijdens de schoolbezoeken vindt er (bij voorkeur) behalve een gesprek met de directie van de school en eventueel een klassenbezoek, ook een gesprek plaats met een aantal leerlingen van de school. De raad van toezicht waardeert daarbij vooral de openheid en de eerlijkheid waarmee de betreffende leerlingen de gesprekken ingaan.

Van de schoolbezoeken wordt een verslag gemaakt voor intern gebruik. Dit verslag wordt gedeeld met de betreffende schooldirecteur. De leden van de raad van toezicht bereiden zich op het gesprek voor d.m.v. het gesprekskader schoolbezoeken. De directeur van de school ontvangt voorafgaand aan het bezoek dit gesprekskader.

#### **Overleg met de accountant**

Op 22 mei 2023 is er een gesprek geweest tussen de auditcommissie, de controller en de accountant. Gesproken is onder andere over het jaarverslag 2022 en het accountantsverslag.

De raad van toezicht wijst de accountant toe.

#### **Beoordeling directeur-bestuurder**

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het werkgeverschap.

De raad van toezicht heeft een kader voor het bespreken en beoordelen van het functioneren van de directeur-bestuurder vastgesteld. Dit is een kader met aandachtspunten aan de hand waarvan de gesprekken met de directeur-bestuurder worden gevoerd. De remuneratiecommissie voert afwisselend beoordelings- en functioneringsgesprekken met de directeur-bestuurder. Voorafgaand aan het gesprek komt de remuneratiecommissie bijeen om zich op het gesprek voor te bereiden.

#### **Deskundigheidsbevordering en zelfevaluatie**

De raad van toezicht voert jaarlijks een zelfevaluatie uit om met elkaar kritisch te bespiegelen op het functioneren van ieder lid en de onderlinge samenwerking. Daarbij wordt aan de hand van een checklist ook nagelopen of de zeven principes van goed toezicht goed vorm worden gegeven in de handelingspraktijk van de raad. Tenminste een keer in de drie jaar, of indien een van de leden van de raad van toezicht dat dringend wenselijk acht, wordt een externe begeleider ingehuurd voor de opzet, begeleiding en verslaglegging hiervan.

Tweejaarlijks stelt de raad van toezicht een plan op waarin per lid wordt aangegeven welke opleiding- en/of ontwikkelactiviteiten de betrokkene gaat uitvoeren om diens professionaliteit op peil te houden en te vergroten.

De raad van toezicht is lid van de VTOI-NVTK en maakt gebruik van de door deze vereniging verzorgde en ontwikkelde documenten die te vinden zijn op de helpdesk van deze vereniging.

#### **De honorering van de raad van toezicht**

De WNTII (Wet Normering Topinkomens II) bepaalt de maximering van de salarissen van de directeur-bestuurder en de leden van de raad van toezicht. De bezoldiging van de toezichthouders is een afgeleide van het salaris van de directeur-bestuurder.

Voor de voorzitter van de raad van toezicht geldt een maximale bezoldiging van 15% van het salaris van de directeur-bestuurder, voor de leden 10% en voor de vice-voorzitter wordt doorgaans een bedrag van 12% hier tussenin gekozen.

De VTOI adviseert haar leden terughoudend te zijn bij de te kiezen inschaling onder deze maxima en deze af te stemmen op de financiële positie, de historische ontwikkeling in de bezoldiging en de ethische opvattingen in de raad van toezicht en bij de stakeholders. Met deze vingervijzingen bepaalt de raad van toezicht naar eer en geweten zelf haar inschaling binnen de geldende maxima van deze bezoldigingsmethodiek.

In 2023 heeft de raad van toezicht opnieuw de vacatievergoeding vastgesteld.

### Rooster van aftreden

<i>Naam:</i>	<i>1<sup>e</sup> termijn:</i>	<i>2<sup>e</sup> termijn:</i>
Dhr. A. Poppelaars (voorzitter)	10 juli 2016 – 10 juli 2020	10 juli 2020 – 10 juli 2024
Mw. M. Meulman (vice-voorzitter*)	10 juli 2016 – 10 juli 2020	10 juli 2020 – 1 april 2023
Mw. A. van Keer	10 juli 2020 – 10 juli 2024	10 juli 2024 – 10 juli 2028
Dhr. S. Jansen	1 oktober 2022 – 1 oktober 2026	1 oktober 2026 – 1 oktober 2030
Mw. E. Burggraaff (vice-voorzitter**)	1 maart 2023 – 1 maart 2027	1 maart 2027 – 1 maart 2031
Dhr. E. Zoet	1 september 2023 – 1 september 2027	1 september 2027 – 1 september 2031

\* mevrouw Meulman heeft per 1 april 2023 haar lidmaatschap van de raad van toezicht voortijdig opgezegd, zij is tot 1 april 2023 vice-voorzitter.

\*\* mevrouw Burggraaff is per 3 oktober 2023 vice-voorzitter.

## 10 | VERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

### Voorwoord

Het jaar 2023 was niet makkelijk, maar, erop terugkijkend, wel bijzonder en inspirerend. De eerste helft van het jaar werd gekenmerkt door onrust door het vertrek van de financial controller en de HRM-beleidsmedewerker en de daaropvolgende benoeming van de nieuwe medewerkers. Na een inwerkperiode zijn beiden tot volle tevredenheid opgenomen in het team van Amstelwijs. Een team dat, aangedreven door een enthousiaste en gemotiveerde directeur-bestuurder steeds meer eigenaarschap over haar eigen functioneren kreeg. Dit gebeurde met in achtning van de principes van het Rijnland perspectief: verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie.

Andere aandachtspunten waren het nieuwe aannamebeleid 4-jarigen, de andere wijze van financieel beheer voor de scholen, de successen van coachen en begeleiden van nieuw en zittend personeel en, als klap op de vuurpijl, de aanzet tot een nieuw strategisch beleid perspectief met als hoofddomeinen mens, onderwijs en financiën.

Gedurende het hele kalenderjaar hebben GMR, RvT en Amstelwijs elkaar kunnen vinden. De bijeenkomsten hebben het mogelijk gemaakt met elkaar van gedachten te wisselen en voorgenomen beleid te bespreken, van advies te voorzien of in stemming te brengen. Uitgangspunt hierbij was steeds dat ouders en personeel van Amstelwijs hun medezeggenschap gebruiken om de instandhouding/ continuïteit van de organisatie te waarborgen, maar ook om Amstelwijs door te laten groeien en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, verhogen en te borgen.

De GMR leden waren betrokken en hebben een proactieve houding laten zien. Omdat zij weten wat er speelt op hun school en in hun MR, onze achterban, heeft de GMR kunnen inspelen op de actualiteit en inhoudelijke bijdragen kunnen leveren aan discussies en beleidsvoorstellen.

### Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR is op grond van de Wet Medezeggenschap op School (WMS) het orgaan dat, vanuit een onafhankelijke positie, inspraak en verantwoordelijkheid heeft op het beleid van Amstelwijs dat voor alle scholen geldt.

Met inachtneming van de Wet Medezeggenschap Scholen zijn in het Amstelwijs Medezeggenschapsstatuut, het GMR-reglement en het GMR huishoudelijk reglement de bevoegdheden en de werkwijze van de GMR vastgelegd, evenals de rechten en plichten van de individuele GMR-leden. Het GMR-statuut en het GMR-reglement zijn openbaar en te vinden op de Amstelwijs website [www.amstelwijs.nl](http://www.amstelwijs.nl)

De GMR wordt gevormd door vertegenwoordigers van de tien openbare scholen in Amstelveen en Ouderkerk aan de Amstel. Deze vertegenwoordiging bestaat in principe uit een ouderlid (OGMR) en een personeelslid (PGMR). De afgevaardigden zijn vastgesteld door de Medezeggenschapsraden (MR) van die scholen. Amsteltaal is met één personeelslid vertegenwoordigd in de GMR.

De GMR denkt en praat mee over allerlei zaken op bovenschools niveau, heeft informatierecht en geeft instemming of advies aan beleidsvoornemens van Amstelwijs. Hierbij wordt afgewogen of het beleid tegemoet komt aan de belangen van leerlingen, ouders, personeel en schoolleiding. Ook kan de GMR zelf initiatieven ontplooien.

### **Missie van de GMR**

De GMR heeft als missie om, vanuit respect en begrip voor verschillen en belangen, de verbinder te zijn binnen Amstelwijs als onderwijsinstelling én haar achterban: het personeel, de ouders en de leerlingen van de Amstelwijs scholen.

De GMR bevordert open en onderling overleg; dit veronderstelt onafhankelijkheid, kracht en pro activiteit. Tegengestelde belangen zullen er altijd zijn en kunnen veelal overbrugd worden door goed naar elkaar te luisteren, elkaar aandacht te geven, een goed gesprek op gelijkwaardig niveau, de wil om tot elkaar te komen en het hogere belang voor ogen te houden.

De GMR onderhoudt contacten en heeft overleg met alle organen van de organisatie. Door andere invalshoeken en specifieke kennis zijn dat waardevolle bronnen van informatie, inspiratie en deskundigheid.

De GMR stelt zich ten doel om actief en op een positieve manier mee te denken over bestaand en te ontwikkelen Amstelwijs beleid.

### **Organisatie GMR**

Aangezien de organisatie in 2022 goed bevallen is, hebben in 2023 geen veranderingen plaatsgevonden. De enige aanpassing in de tweede helft van het jaar is het intensiever betrekken van en communiceren met de beleidsmedewerkers. Uiteraard werden en worden de directeur-bestuurder en de GMR-voorzitter van inhoudelijke correspondentie en contacten op de hoogte gehouden.

In 2023 is de GMR zeven keer bij elkaar geweest, waarbij de data waren afgestemd op de jaarplanning van Amstelwijs. De opkomst van de grote groep GMR-leden lag rond de 75%, wat betekende dat gemiddeld genomen zowel een ouder als een personeelslid van elke school vertegenwoordigd was. Positief is dat het personeel van Amsteltaal ook vertegenwoordigd is in de GMR. Helaas is een aantal langdurige vacatures voor ouder- en personeelsleden bij twee scholen, ook na herhaaldelijk contact, niet ingevuld.

Het voorzitterschap was in handen van de heer R. Backx, ouder van OBS de Pioniers. De ambtelijk secretaris was mevrouw M. Wenstedt. De functie van secretaris was dit jaar bezoldigd zes uur per week gedurende tien maanden per jaar. Deze uren zijn besteed aan het voorbereiden en verslagleggen van de vergaderingen van de GMR, overleg met de directeur-bestuurder, de secretaris van Amstelwijs, het bijhouden van vakliteratuur, het beantwoorden en uitzoeken van medezeggenschap vragen en het stroomlijnen van informatie.

Het dagelijks bestuur, bestaande uit de voorzitter en de secretaris, hebben steeds voorafgaand aan de vergadering technisch vooroverleg gehad met de directeur-bestuurder van Amstelwijs en de bestuurssecretaris. Helaas is het ook in 2023 niet gelukt een PGMR lid de functie van vicevoorzitter te laten vervullen en aan dit overleg deel te laten nemen. Dit blijft een punt van zorg.

De agenda en de besprekingsstukken zijn minimaal één week voor de vergadering aan de leden en (ter informatie) aan de directeuren van de scholen toegezonden.

De vergadering bestaat altijd uit drie delen:

- *Deel 1:* zonder directeur-bestuurder, waarin mededelingen en het verslag, besluitenlijst en actiepuntenlijst van de vorige vergadering worden besproken. En waar de GMR-leden, indien wenselijk, verslag doen van de GMR-werkgroep, een eerste reactie geven op de aangeboden beleidsstukken en vragen formuleren voor de directeur-bestuurder.



- *Deel 2:* met directeur-bestuurder, waarin de agenda onderwerpen door hen worden toegelicht en besproken. Op uitnodiging en/of waar nodig, is hier een beleidsmedewerker aanwezig voor extra toelichting. Om de samenwerking te bevorderen is dit in 2023 vaker voorgekomen.
- *Deel 3:* zonder directeur-bestuurder, waarin bepaalde stukken nader worden besproken, in stemming gebracht of van advies worden voorzien en het bespreken van GMR-huishoudelijke zaken.

Na de vergadering heeft de secretaris zo snel mogelijk de directeur-bestuurder en/of de betrokken beleidsmedewerker(s) geïnformeerd over hetgeen besproken is, het gegeven advies en/of de uitslag van de stemming.

Van iedere vergadering is door de secretaris een verslag, besluitenlijst en actiepuntenlijst opgesteld en aan de GMR-leden verzonden. Voor het maken van het verslag werd tijdens de vergaderingen een dictafon gebruikt. Nadat het verslag (eventueel na aanpassingen) was goedgekeurd, is het in verkorte versie op de website van Amstelwijs geplaatst.

De secretaris heeft steeds het goedgekeurde verslag naar de secretaris van de MR van de scholen gestuurd om dit met de overige MR-leden te bespreken.

### **Werkgroepen**

Om de GMR aan de voorzijde mee te nemen rondom de advies- en instemmingsverzoeken en de bijbehorende documenten werden, op basis van interesse, GMR-werkgroepen gevormd. Daarbij bestond de samenstelling uit minimaal één ouder en één personeelslid.

In 2023 zijn de volgende werkgroepen actief geweest:

- *Financiën:* besproken zijn de financiële rapportages, de besteding van de NPO gelden, de jaarrekening en de begroting;
- *HRM:* zij zijn tweemaal actief betrokken bij de benoemingsadviescommissie voor nieuw te benoemen leden van de Amstelwijs Raad van Toezicht en de selectie voor een nieuwe ARBO dienst. Het bestuursformatieplan en het nieuwe strategisch personeelsbeleid zijn door hen, in gesprekken met de HRM-beleidsmedewerker, voorbereid voor de GMR-vergadering;
- *Plaatsingsbeleid 4-jarigen:* samen met, onder meer, de GMR van Onderwijsgroep Amstelland is de werkgroep meegenomen in het opstellen van het nieuwe plaatsingsbeleid voor 4-jarigen.

Na een positieve evaluatie van de werkgroepen, zal in 2024 deze ingeslagen weg verder bewandeld en verbeterd worden en zullen ook de werkgroepen 'Amstelwijs als aantrekkelijke werkgever', 'onderwijs en kwaliteit' en 'internationalisering' actief worden. In elk van de werkgroepen is tenminste één personeelslid en één ouder betrokken om zorg te dragen voor een goede representatie.

### **Functioneren GMR**

Door de personeelwisselingen op het ondersteuningskantoor was ook voor de GMR in de eerste helft van 2023 de onrust binnen Amstelwijs duidelijk merkbaar. Na het invullen van de cruciale posities op het ondersteuningskantoor is er een inhaalslag en goede voortgang gemaakt.

Door het veranderen van beleid in perspectief werd de rol van de GMR anders. Er was sprake van visie en ambitie, maar er was nog steeds verbetering nodig in de mate van concreet, specifiek en meetbaar delen van informatie. Het blijven aansturen op kortetermijnprocessen en het vastleggen van beleidsontwikkelingen geven werknemers en ook ouders rust en zekerheid. De tweede helft van



het jaar was een duidelijke verbetering zichtbaar in concretisering van het jaarplan 2023 en meer concrete voortgangsrapportages. Aandachtspunt blijft het bewaken van de tijdslijnen, waardoor de GMR eerder kan beschikken over de nodige informatie en daar adequater op kan reageren. De verwachting bestaat dat dit door de werkgroepen met behulp van het jaarplan 2024 beter zal verlopen.

Door het vormen van de werkgroepen werd de rol van de GMR nog meer passend: in plaats van controlerend beoordelen achteraf, is de GMR een constructief klankbord aan de voorkant. Ook de evaluatie en borging van beleid werden gevolgd door de werkgroepen. Bovendien werd de verbinding van GMR-leden met Amstelwijns groter, kon er efficiënter en effectiever vergaderd worden en werd de werkdruk onder de GMR-leden verdeeld.

De openhartigheid, en daarmee blijk gevend van vertrouwen, en het enthousiasme van de directeur-bestuurder werd door de GMR-leden zeer gewaardeerd.

Om de kwaliteit binnen de GMR te waarborgen, maakt scholing onderdeel uit van het functioneren van de GMR. Voor GMR- en MR-leden is dit jaar een MR-startcursus georganiseerd en is er een bijeenkomst geweest waarin de financiële rapportages van Amstelwijns en de scholen zijn toegelicht. De deelnemers waren positief over het leereffect. In januari 2024 is een cursus gepland voor GMR leden, met name gericht op het functioneren van de GMR-werkgroepen.

### **Samenwerken**

Door samenwerking en overleg met andere organen binnen de organisatie houden we elkaar scherp en leren we van elkaar. De werkwijze en frequentie van 2022 is ook in 2023 gehanteerd.

Tijdens het vooroverleg van het dagelijks GMR-bestuur en de directeur-bestuurder worden de actuele aandachtspunten besproken, de agenda van de GMR-vergadering vastgesteld, aangegeven of een beleidsmedewerker in de GMR-vergadering een onderwerp zal toelichten en worden lange termijnplannen voorgelegd. Regelmatig is er tussentijds overleg tussen de GMR-voorzitter en de directeur-bestuurder. Ook beide secretarissen stemmen de werkzaamheden op elkaar af en hebben regelmatig overleg.

Minimaal twee keer per jaar is er overleg tussen de GMR en de Raad van Toezicht (RvT). Eenmaal met het dagelijks GMR-bestuur en eenmaal met alle GMR-leden. Daarnaast is er op ad-hoc basis overleg tussen beide voorzitters. Onderwerpen van gesprek waren in 2023 de voortgang van jaarplan 2023, de schoolbezoeken van de RvT, de werkverhouding met de directeur-bestuurder, de versterking van het ondersteuningskantoor, de voortgang en de borging van de verschillende beleidsafdelingen, de planning & control cyclus, en het proces om te komen tot een strategisch beleid perspectief. Er is ervaren dat RvT en GMR over het algemeen op één lijn zitten en een positieve ontwikkeling zien.

De steeds verdergaande samenwerking met beleidsmedewerkers werd zichtbaar door hun aanwezigheid bij de GMR-vergaderingen waarin ze hun (voorgenomen) beleid op het gebied van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), personeelsbeleid, onderwijskwaliteit en financiën hebben toegelicht, vragen hebben beantwoord en resultaten hebben gedeeld.

Uiteraard was, en is, de samenwerking met de achterban, de MR van de school, van groot belang. De meeste GMR-leden zijn ook lid van de MR van hun school, waardoor een directe koppeling gewaarborgd is. Daarnaast worden de verslagen van de vergaderingen met hen gedeeld en is de GMR-secretaris altijd bereikbaar voor vragen en informatieverstrekking.

De samenwerking met de directies van de scholen vond indirect plaats via de (G)MR-leden. Rechtstreeks overleg heeft zelden plaatsgevonden; wel krijgen de directeuren altijd de agenda van de GMR-vergaderingen. Dit schooljaar hebben drie directeuren in de GMR-vergadering hun ervaringen met betrekking tot de nieuwe vorm van schoolbegroting met de leden gedeeld. Dat was verhelderend en voor herhaling vatbaar.

Ad hoc is er overleg geweest tussen de beide GMR-voorzitters van Amstelwijs en Amstelland, bijvoorbeeld over het plaatsingsbeleid 4-jarigen.

### **Instemming en advies**

In de Wet Medezeggenschap Scholen zijn de bevoegdheden van de GMR vastgelegd [www.infowms.nl](http://www.infowms.nl)

De volgende stukken zijn in 2023 ter instemming of advies aangeboden:

Onderwerp	Omschrijving	Besluit	Datum
GMR-jaarverslag 2022	goedkeuring GMR	goedgekeurd	22-05-2023
Handboek AVG medewerkers	instemming PGMR	instemming	22-05-2023
Handboek AVG ouders en leerlingen	instemming OGMR	instemming	22-05-2023
Bestuursformatieplan 2023-2024	instemming PGMR, advies OGMR	instemming PGMR, positief advies OGMR	26-06-2023
Lid RvT op voordracht van OGMR	instemming OGMR	voordracht lid RvT door OGMR	23-06-2023
Contact GMR met ondersteuningskantoor	rechtstreeks contact medewerkers	goedkeuring GMR en directeur-bestuurder	11-09-2023
ARBO dienst 'Kwiek'	instemming PGMR, advies OGMR	instemming PGMR, positief advies OGMR	22-10-2023
Begrotingsboek 2024	advies GMR	positief advies met aandachtspunten	11-12-2023

### *Jaarverslag GMR 2022*

Het GMR jaarverslag is opgesteld voor het kalenderjaar 2022 en als bijlage toegevoegd aan het bestuursjaarplan 2023.

### *Handboeken algemene verordening gegevensbescherming (AVG)*

Hierbij wordt uitgegaan van het vier in balans model: visie, deskundigheid, digitaal lesmateriaal en ict infrastructuur. De handboeken zijn voor intern gebruik en moeten gezien worden als naslagwerken met afspraken die ingeregeld moeten worden. In 2023 zijn er diverse maatregelen genomen om de beveiliging van informatie te verbeteren: toestemmingsformulieren, twee-factor-authenticatie op de gehele ICT-omgeving, beveiligd mailen via Zivver, dagelijkse communicatie via een berichtenapp en

verbetering van de back-up structuur. Deze nieuwe werkwijze heeft behoorlijke impact op het dagelijks werken in de scholen en daarom is er veel tijd besteed aan het vergroten van bewustwording en kennis van alle werknemers. In de GMR-vergaderingen heeft dit geleid tot veel vragen over privacyregels van leerkrachten, ouders en leerlingen. De GMR is tevreden met de nieuwe AVG-handboeken en heeft positief ingestemd.

#### *Bestuursformatieplan 2023 - 2024*

Dit onderwerp is door de GMR-werkgroep besproken met de betrokken beleidsmedewerkers. De informatie is gedeeld met de GMR-leden en (wegens tijdsdruk) via de mail ter instemming aan de PGMR en ter advies aan de OGMR voorgelegd.

In het bestuursformatieplan werden nieuwe kengetallen gepresenteerd, waarmee ook de scholen ten opzichte van elkaar vergeleken konden worden, wat nieuwe inzichten opleverde. Daarnaast was de belangrijkste wijziging dat de personele kosten niet meer worden begroot in fpe's, maar in fte's, de werkelijke loonkosten per school, waardoor het geheel transparanter is. Voor 2023-2024 was de formatie van alle scholen goedgekeurd; als er sprake is van overschrijding dan is er ruimte om dit met een goed plan binnen enkele jaren op te lossen.

#### *HRM besluiten*

##### Lid RvT

Het GMR-lid dat deel heeft uitgemaakt van de benoemingsadviescommissie voor een lid van de RvT, deelde mee dat het proces gestructureerd en inhoudelijk goed is verlopen. De beoogde kandidaat heeft goede referenties en vult de huidige RvT goed aan. De OGMR-leden stemden in met de voordracht.

##### Arbo dienst

De GMR-werkgroep heeft deelgenomen aan de selectieprocedure voor een nieuwe ARBO-dienst. De preventie van verzuim, goed werkgeverschap en welzijn/vitaliteit van alle werknemers stond daarbij voorop. De werkgroep heeft presentaties bijgewoond en referenties en de inhoud van contracten gezien. Na open en constructieve gesprekken met alle betrokkenen, hebben zij de GMR-leden aangeraden de voorgestelde kandidaat te aanvaarden.

#### *Begrotingsboek 2024*

De begroting is in 2023 anders gegaan dan voorheen: de scholen maakten de schoolbegroting (in euro's), het ondersteuningskantoor maakte een begroting en uit deze twaalf stukken volgde de stichtingsbegroting waarop de GMR adviesrecht heeft. De GMR heeft deze verandering als positief ervaren.

De huidige begroting geeft meer inzicht, uitleg en is ook meer realistisch. Omdat 2023 positiever uitvalt dan gebudgetteerd, is er een goede buffer voor het geplande verlies van komend jaar. De realisatie over 2023 wordt in januari 2024 met de GMR gedeeld. Om onduidelijkheid weg te nemen, wordt onderscheid gemaakt tussen bovenschools (de kosten voor het ondersteuningskantoor) en samschools budget (de gezamenlijke investeringen, aanbestedingen en ondersteunende diensten). De nog niet bestede NPO gelden, opgenomen in het eigen vermogen, moeten in de komende jaren door de scholen met goedkeuring van de MR worden uitgegeven. De GMR gaf een positief advies ten aanzien van het begrotingsboek 2024, met een aantal aandachtspunten/voorwaarden.

## Behandelde onderwerpen

### *Plaatsingsbeleid 4-jarigen*

De aanwezige OGMR gaven op 03-10-2022 een positief advies over de voorgenomen wijziging van het Amstelveens toelatingsbeleid 4-jarigen met de in het kaderstuk beschreven uitgangspunten.

In 2023 is, voornamelijk via de werkgroep, de GMR op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen die hebben geleid tot de uiteindelijke invoering van het plaatsingsbeleid 4-jarigen. Vragen van de GMR en directeuren zijn duidelijk beantwoord en de opmerkingen werden opgenomen in herziene versies van het beleidsstuk. In de loop van het eerste half jaar kwamen de benodigde app en de handleidingen voor de scholen gereed, werden de persberichten geplaatst en zijn de ouders door de gemeente op de hoogte gebracht.

Per 1 september 2023 is het nieuwe plaatsingsbeleid ingegaan. De bijbehorende informatie was een maand later voor de ouders beschikbaar en er werden instructiebijeenkomsten voor de betrokken medewerkers van de scholen gegeven. Naast Amstelland en Amstelwĳs houden ook de andere scholen zich aan de afspraken, waardoor dubbele inschrijvingen tot het verleden behoren.

Een eerste evaluatie van de procedure vindt plaats na de eerste plaatsing op 6 februari 2024. In oktober 2024 (na drie plaatsingsrondes) zal de evaluatie met alle betrokkenen plaatsvinden.

### *Amstelwĳs jaarplan 2023*

In het jaarplan hebben de stafmedewerkers hun plannen, met de bijbehorende financiële onderbouwing, voor 2023 beschreven. Over de voortgang en evaluatie werd verslag gedaan in de voortgangsrapportages, het Amstelwĳs jaarverslag en de jaarrekening.

De rol van de GMR werd vooral gezien op ontwikkelingsniveau, waarbij de GMR-werkgroepen een rol speelden. Onder meer de volgende aandachtspunten werden in de vergaderingen besproken:

- Er is veel aandacht voor (ook preventief) coachen en begeleiden van werknemers, maar er mag nog meer geïnvesteerd worden in werving van onderwijzend personeel om de tekorten en de werkdruk te verminderen.
- GMR-leden maakten zich zorgen over (het gebrek aan) de aandacht die leerlingen met speciale onderwijsbehoeften krijgen; de gespecialiseerde leerkrachten worden ingezet om de groepsleerkrachten te vervangen.
- De bovenschoolse activiteiten voor hoogbegaafde leerlingen (Day A Week) zijn gestart.
- Gespreksvaardigheden op het gebied van culturele sensitiviteit kunnen meer doorontwikkeld worden.
- De GMR werd actief betrokken bij, en geïnformeerd over, de wijzigingen op het gebied van personele bekostiging en financiële rapportages.
- De 'plus' van de Amstelwĳs scholen komt nadrukkelijk terug op de Amstelwĳs agenda.
- Er zijn kwaliteitsgesprekken gevoerd op alle scholen.

### *Strategisch personeelsbeleid perspectief*

Het strategisch personeelsperspectief werd aangeboden als een 'levend' document: een stuk met kaders waaraan vervolgens, met alle betrokkenen, vorm moet worden gegeven. De beleidsmedewerker gaf in een vergadering in grote lijnen de context weer. Het perspectief richt zich op de onderwerpen: goed werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid, vakmanschap en coaching, secundaire arbeidsvoorwaarden, collegiale professionalisering en terugbrengen van verzuim. De GMR vond het een mooi perspectief, maar vroeg om meer duidelijkheid/communicatie, concretisering en betrokkenheid.

Amstelwvjs heeft een overeenkomst gesloten met een externe instantie die het proces met betrekking tot het aanbieden van secundaire arbeidsvoorwaarden met belastingvoordeel zal ondersteunen. Het fietsenplan en de bijdrage vakbondslidmaatschap zijn regelingen die nog dit kalenderjaar worden aangeboden en verrekend kunnen worden met de eindejaarsuitkering. Een uitbreiding zal volgen in 2024.

#### *Bestuursjaarverslag 2022*

Het jaarverslag is opgesteld door beleidsmedewerkers en enkele directeuren en ter informatie aan de GMR aangeboden. Als bijlage zijn onder andere de jaarverslagen van de GMR en de RvT toegevoegd.

De jaarrekening, goedgekeurd door de RvT en de accountant, is kort besproken. De GMR-leden vonden het een lijvig stuk en misten een samenvatting en een overzicht van de bevindingen.

#### *Financiën*

De begrotingskaders 2024 worden gedeeld met de GMR en besproken met de GMR-werkgroep financiën. Er zijn nogal wat veranderingen op financieel gebied: van budgetten naar volledige begroting, van FPE naar FTE (euro's), vereenvoudiging van de lumpsum en een nieuwe begrotings/planningstool Cogix.

De scholen hebben tot dit jaar overzichten ontvangen van de beschikbare budgetten, maar gaan in 2023 de gehele schoolbegroting 2024 maken, met ondersteuning vanuit Amstelwvjs. Drie schooldirecteuren waren bij de GMR aanwezig om de GMR op de hoogte te brengen van hun ervaringen met betrekking tot de gewijzigde financiële werkwijze en rapportages. Zij gaven aan dat het werken met een begroting in plaats van budgetten en de invoering van Cogix zorgvuldig is verlopen. De nieuwe werkwijze geeft inzicht en overzicht (ook maandelijks) in de financiën en biedt meer mogelijkheden en duidelijkheid om het team en de MR mee te nemen in keuzes op korte en lange termijn.

Uit die elf schoolbegrotingen volgde de Amstelwvjs begroting, die in een heel strak tijdpad is besproken met de GMR-werkgroep en de RvT en van een positief advies met aandachtspunten is voorzien door de GMR en is goedgekeurd door de RvT.

De (G)MR leden zijn door Amstelwvjs uitgenodigd voor een informatieavond om Cogix te leren kennen, een schoolbegroting te leren lezen en meer achtergrond te krijgen bij het financieel beleid. Deze bijeenkomst werd, jammer genoeg, niet druk bezocht.

#### *Strategisch beleid perspectief 2024 - 2028*

Het proces om te komen tot een nieuw strategisch beleid perspectief is gestart met een personeelsdag waarop input gevraagd werd van alle Amstelwvjs medewerkers, RvT en GMR. Door middel van elektronische magazines en een flyer werden verdieping van de presentaties, het volgen van de fakkeldragers, de enquête-uitslagen en wat er gedaan wordt met de input, gedeeld met alle medewerkers. Er werden drie bovenscholse bijeenkomsten voor alle stakeholders georganiseerd om mee te denken en bij te dragen met als speerpunten eigenaarschap, vertrouwen, verbinding en plezier.

Uitgaande van de drie ambities, samenleven, groei en vakmanschap, wordt een concept opgesteld dat begin 2024 gedeeld zal worden met de GMR.

#### **Kalenderjaar 2024**

In 2023 hebben we mogen ervaren dat een goed functionerend ondersteuningskantoor van groot belang is voor iedereen die bij Amstelwvjs betrokken is. Wij hebben er het volste vertrouwen in dat de positieve ontwikkeling in de tweede helft van 2023 wordt voortgezet in het jaar 2024. Wij danken

de directeur-bestuurder onder meer voor zijn openheid, die alleen mogelijk is als er sprake is van onderling vertrouwen.

Als volwaardige gesprekspartner willen wij bijdragen aan het ontwikkelen van beleid dat voortkomt uit een goed onderbouwd strategisch, onderwijskundig en personeelsbeleidsperspectief. Met daarbij de intentie om als inspirerend klankbord en als positief kritische partner te komen tot concrete, overzichtelijke en haalbare plannen en uitvoeringen.

Wij hopen de betrokkenheid en deskundigheid van de GMR- leden te vergroten door de GMR-werkgroepen initiatiefrijk aan de voorkant te laten samenwerken met de beleidsmedewerkers. Samen groeien en een gedroomd en krachtig beleid neerzetten staat garant voor goed en kwalitatief hoogwaardig onderwijs met plezier voor en door kinderen.

De aandacht van de GMR is ook gericht op het volledig bezetten van alle plekken van de GMR. De hoop is dat bij de start van het schooljaar 2024-2025 alle vacante plekken bezet zijn. Dan pas kan de GMR op volle expertise functioneren, representatie waarborgen en zorgen voor een goed geïnformeerde achterban.

Tot slot spreken wij dank uit aan iedereen voor een fijne samenwerking en betrokkenheid.

Mieke Wenstedt,

Secretaris GMR Amstelwijs



## 11 | Jaarrekening 2023

Balans (na resultaatbestemming):

	31-12-2023	31-12-2022
<b>1 Activa</b>		
<b>1.1 Vaste activa</b>	<b>3.072.834</b>	<b>3.258.839</b>
1.1.2 Inventaris en apparatuur	2.635.804	2.756.333
1.1.3 Leermethoden	437.030	502.506
<b>1.2 Vlottende activa</b>	<b>10.074.200</b>	<b>8.373.916</b>
1.2.2 Vorderingen	545.963	644.556
1.2.4 Liquide middelen	9.528.239	7.729.361
<b>Totaal Activa</b>	<b>13.147.034</b>	<b>11.632.756</b>
<b>2 Passiva</b>		
<b>2.1 Eigen vermogen</b>	<b>6.698.373</b>	<b>6.292.693</b>
<b>2.2 Voorzieningen</b>	<b>2.756.185</b>	<b>2.144.131</b>
<b>2.4 Kortlopende schulden</b>	<b>3.692.476</b>	<b>3.195.932</b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>13.147.034</b>	<b>11.632.756</b>

Staat van baten en lasten:

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
<b>3 Baten</b>	€ 30.062.107	€ 27.990.520	€ 29.413.348
3.1 Rijksbijdragen	€ 28.354.905	€ 26.823.280	€ 27.792.577
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 712.321	€ 429.400	€ 702.358
3.5 Overige baten	€ 994.882	€ 737.840	€ 918.413
<b>4 Lasten</b>	€ 29.876.400	€ 28.296.360	€ 27.126.909
4.1 Personeelslasten	€ 24.623.399	€ 21.775.850	€ 22.149.415
4.2 Afschrijvingen	€ 517.271	€ 467.500	€ 672.672
4.3 Huisvestingslasten	€ 2.613.406	€ 2.571.870	€ 2.339.058
4.4 Overige lasten	€ 2.122.324	€ 3.481.140	€ 1.965.763
<b>Saldo baten en lasten</b>	€ 185.707	€ -305.840	€ 2.286.439
<b>6 Financiële baten en lasten</b>	€ 219.973	€ 14.840	€ 21.148
6.1 Financiële baten	€ 232.968	€ 22.000	€ 29.683
6.2 Financiële lasten	€ 12.995	€ 7.160	€ 8.536
<b>Resultaat</b>	€ 405.680	€ -291.000	€ 2.307.586

### Bestemming van het resultaat:

Het resultaat van € 405.680 wordt ten gunste van het eigen vermogen gebracht. Een bedrag van € 296.331 komt ten gunste van de algemene reserve, een bedrag van € 109.349 komt ten gunste van de bestemmingsreserves.

Kasstroomoverzicht:

	2023	2022
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Saldo baten en lasten	€ 185.707	€ 2.286.439
<b>Aanpassing voor</b>		
Afschrijvingen	€ 517.271	€ 672.672
Mutatie voorzieningen	€ 612.054	€ 338.869
	€ 1.129.325	€ 1.011.542
<b>Verandering vlottende middelen</b>		
Toename/Afname vorderingen	€ 98.594	€ 697.215
Toename/Afname schulden	€ 496.544	€ -171.287
	€ 595.138	€ 525.928
<b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>		
Ontvangen interest	€ 232.968	€ 29.683
Betaalde interest	€ 12.995	€ 8.536
	€ 219.973	€ 21.147
<b>Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>€ 2.130.143</b>	<b>€ 3.845.056</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
Investerings MVA	€ 331.266	€ 653.131
Desinvesterings MVA	€ -	€ -
	€ -331.266	€ -653.131
<b>Netto mutatie in liquide middelen</b>	<b>€ 1.798.877</b>	<b>€ 3.191.926</b>
<b>Beginstand liquide middelen</b>	<b>€ 7.729.361</b>	<b>€ 4.537.434</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b>€ 1.798.877</b>	<b>€ 3.191.926</b>
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<b>€ 9.528.239</b>	<b>€ 7.729.361</b>



## Toelichting behorende tot de jaarrekening

### Algemeen

#### **Voornaamste activiteiten**

Amstelwijs, gevestigd te Amstelveen, is een zelfstandige stichting voor openbaar primair onderwijs in Amstelveen en Ouderkerk a/d Amstel. Amstelwijs is bij de Kamer van Koophandel geregistreerd onder nummer 34238596.

#### **Verslaggevingsperiode**

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode van een kalenderjaar.

#### **Gehanteerde valuta**

De in het jaarverslag opgenomen geldbedragen zijn opgenomen in euro's.

#### **Toegepaste standaarden**

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

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

#### **Continuïteit**

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

### Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

#### **Algemeen**

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de stichting zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet

meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de stichting. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op hele euro's.

#### **Vergelijking met vorig jaar**

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde begroting van het verantwoordingsjaar. De gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

#### **Gebruik van schattingen**

De opstelling van de jaarrekening vereist dat de directie oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt, die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

#### **Financiële instrumenten**

Financiële instrumenten omvatten investeringen in aandelen en obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, afgeleide financiële instrumenten (derivaten), handelsschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: overige vorderingen, geldmiddelen en overige financiële verplichtingen.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien echter financiële instrumenten bij de vervolgwaaarding worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de winst-en-verliesrekening, worden direct toerekenbare transactiekosten direct verwerkt in de winst-en-verliesrekening.

Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

#### **Materiële vaste activa**

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de historische verkrijgingprijs verminderd met lineaire afschrijvingen. De afschrijvingspercentages worden gebaseerd op de verwachte economische levensduur van de betreffende activa, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf de eerste dag van de volgende maand van moment van aanschaf.

De afschrijving wordt lineair berekend op basis van de volgende levensduur:

1. Meubilair 20 jaar
2. ICT Netwerk (Infrastructuur) 10 jaar
3. ICT Computers, printers en Servers, overige ICT en audiovisuele middelen 5 jaar
4. Leermethoden 9 jaar

5. Keukenapparatuur 5 jaar
6. Zonnepanelen 25 jaar
7. Kleine aanschaffingen worden direct in de exploitatie genomen.

### **Bijzondere waardeverminderingen**

Voor materiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief of een kasstroom genererende eenheid hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief of kasstroom genererende eenheid geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingverlies voor het actief (of kasstroom genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

### **Vorderingen**

#### *Overige vorderingen*

De vorderingen worden bij de eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde en bij vervolgwaardering tegen geamortiseerde kostprijs onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid. De grondslagen voor de waardering van vorderingen zijn beschreven onder het hoofd Financiële instrumenten.

### **Eigen vermogen**

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Voorts moet binnen het eigen vermogen een onderscheid gemaakt naar publieke en private middelen. Voor Amstelwvjs zijn alleen publieke middelen van toepassing.

## Voorzieningen

### Algemeen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen, wanneer er sprake is van:

- een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden; en
- waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

Indien (een deel van) de uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen waarschijnlijk geheel of gedeeltelijk door een derde worden vergoed bij afwikkeling van de voorziening, wordt de vergoeding als afzonderlijk actief gepresenteerd.

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen.

### Onderhoudsvoorziening

De onderhoudsvoorziening wordt gevormd ter egalisatie van de kosten. Uitgaven voor meerjarig onderhoud worden ten laste van deze voorziening gebracht. De voorziening is onderbouwd middels het meerjaren onderhoudsplan. Voor het vormen van de voorziening maakt Amstelwijts gebruik van de overgangsbepaling zoals opgenomen in de richtlijnen voor de jaarverslaggeving in alinea 601 van hoofdstuk 660.

### Jubilea

De voorziening voor jubilea is gevormd om tegemoet te komen aan de financiële verplichtingen die uit de CAO voortvloeien met betrekking tot personen die respectievelijk 25 en 40 jaar in dienst zijn van Amstelwijts en haar rechtsvoorgangers.

### Professionalisering schoolleiders

De voorziening voor Professionalisering van schoolleiders is gevormd om tegemoet te komen aan de financiële verplichtingen die uit de CAO voortvloeien met betrekking tot bij- en nascholing van directeuren en adjunct-directeuren om te voldoen aan de competentie-eisen die voortvloeien uit de verplichte registratie in het schoolleidersregister.

### Voorziening voor langdurig zieke werknemers

De voorziening vanwege loondoorbetaling bij ziekte wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend niet, of zeer beperkt, in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

## Kortlopende schulden

### Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode.

## Baten

### Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen, die verstrekt zijn door het Ministerie OCW. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum, worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van 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 zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

### Overige overheidsbijdragen en- subsidies

Overheidssubsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruit ontvangen baten zodra zij zijn ontvangen en er een redelijke zekerheid bestaat dat aan de daaraan verbonden voorwaarden zal worden voldaan. Subsidies ter compensatie van gemaakte kosten worden systematisch als opbrengsten in de staat van baten en lasten opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt.

### Overige baten

Baten uit het verlenen van diensten worden in de staat van baten en lasten verwerkt wanneer het bedrag van de baten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte kosten en de kosten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien, op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald.

Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten.

### Verhuurbaten

Verhuurbaten worden lineair in de staat van baten en lasten opgenomen op basis van de duur van de huurovereenkomst.

## Lasten

### **Personeelsbeloningen/pensioenen**

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

Voor een op balansdatum bestaand overschot bij het pensioenfonds wordt een vordering opgenomen als de stichting de beschikkingsmacht heeft over dit overschot, het waarschijnlijk is dat het overschot naar de stichting zal toevloeien en de vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Naar de stand van ultimo 2023 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 110,5%.

### **Leasing**

De stichting kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele lease. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm.

Als de onderneming optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Leasebetalingen inzake de operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

### **Kasstroomoverzicht**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op de ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, voor mutaties in de balansposten en voor posten van de winst en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten. De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen de operationele, investerings- en financieringsactiviteiten. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

## Toelichting op de balans

### 1. Materiële vaste activa

Activa	Meubilair en apparatuur	Leermethoden	Totaal
Aanschafwaarde 1 januari	€ 5.308.107	€ 1.492.146	€ 6.800.253
Cumulatieve afschrijvingen t/m 1 januari	€ -2.551.774	€ -989.640	€ -3.541.414
Boekwaarde per 1 januari	€ 2.756.333	€ 502.506	€ 3.258.839
Mutaties huidig boekjaar:			
Bij: Investeringsen huidig boekjaar	€ 288.573	€ 42.693	€ 331.266
Af: Desinvesteringen	€ -360.219	€ -480.000	€ -840.219
Bij: Cumulatieve afschrijving m.b.t. desinvesteringen	€ 360.219	€ 480.000	€ 840.219
Af: Afschrijving huidig boekjaar	€ -409.102	€ -108.169	€ -517.271
Saldo mutaties	€ -120.529	€ -65.476	€ -186.005
Stand per 31 december			
Aanschafwaarde per 31 december	€ 5.236.461	€ 1.054.839	€ 6.291.300
Cumulatieve afschrijvingen	€ -2.600.657	€ -617.809	€ -3.218.466
Boekwaarde per 31 december	€ 2.635.804	€ 437.030	€ 3.072.834

Desinvesteringen betreffen activa die volledig zijn afgeschreven en buiten gebruik zijn gesteld.

### 2. Vorderingen

	31-12-2023	31-12-2022
<b>1.2.2 Vorderingen</b>	<b>€ 545.963</b>	<b>€ 644.556</b>
1.2.2.0 Debiteuren	€ 32.203	€ 57.991
1.2.2.1 Vorderingen OCW	€ 0	€ 421.873
1.2.2.2 Vorderingen Gemeente	€ -	€ -120
1.2.2.5 Overige vorderingen	€ 118.516	€ 28.966
1.2.2.7 Overlopende activa	€ 395.244	€ 135.845

Alle vorderingen hebben een looptijd korter dan één jaar.

De overige vorderingen betreffen voornamelijk doorbelastingen aan andere partijen.

De overlopende activa bestaan hoofdzakelijk uit vooruitbetaalde bedragen en de overlopende rentepost.

### 3. Liquide middelen

	31-12-2023	31-12-2022
<b>1.2.4 Liquide middelen</b>	<b>€ 9.528.239</b>	<b>€ 7.729.361</b>
1.2.4.0 Kasmiddelen	€ 1.614	€ 1.767
1.2.4.2 Rekening Courant tegoeden	€ 545.174	€ 521.607
1.2.4.6 Deposito's	€ 2.000.000	€ 2.000.000
1.2.4.8 Schatkistbankieren	€ 6.981.451	€ 5.205.987

De deposito's hebben een resterende looptijd van respectievelijk 5, 16 en 21 jaar.

Op 31 december 2023 zijn alle liquide middelen direct opeisbaar.

### 4. Eigen vermogen

	1-1-2023	Resultaat	Overige	31-12-2023
<b>2.1 Eigen Vermogen</b>	<b>€ 6.292.693</b>	<b>€ 405.680</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 6.698.373</b>
2.1.1 Algemene reserve	€ 2.784.281	€ 157.497	€ 138.834	€ 3.080.612
2.1.2 Bestemmingsreserve eerste waardering MVA 2005	€ 7.901	€ -	€ -2.165	€ 5.736
2.1.3 Bestemmingsreserve ziekteverzuimcalamiteiten	€ 125.000	€ -125.000	€ -	€ -
2.1.4 Bestemmingsreserve vernieuwingen	€ 43.617	€ -43.617	€ -	€ -
2.1.5 Bestemmingsreserve NPO	€ 2.003.889	€ 357.716	€ -77.585	€ 2.284.020
2.1.6 Bestemmingsreserve Lowan	€ 1.328.006	€ 59.084	€ -59.084	€ 1.328.006

Het eigen vermogen als geheel neemt in het jaar 2023 toe met het resultaat van het boekjaar, te weten € 405.680. Het eigen vermogen betreft alleen publieke middelen, er is geen sprake van privaat vermogen. Middels het vormen van bestemmingsreserves wil het bestuur de hoge ontvangsten aan middelen NPO en LOWAN in de afgelopen jaren alsnog bestemmen voor het onderwijs en de leerlingen. Daarmee 'verdwijnt' het niet in de algemene reserve.

De bestemmingsreserves zijn door het bestuur bepaald en hierin zijn in 2023 enkele beslissingen genomen, waardoor de bestemmingsreserves onderling zijn gewijzigd:

- De bestemmingsreserve eerste waardering materiële vaste activa 2005 is gevormd naar aanleiding van de overdracht van materiële vaste activa van de gemeente Amstelveen (per 1/1/2006) en de gemeente Ouder-Amstel (per 1/1/2007) aan de stichting tegen de dan geldende boekwaarde. De jaarlijkse mutatie reflecteert de afschrijvingslast met betrekking tot de betreffende activa.
- De bestemmingsreserves ziekteverzuimcalamiteiten en vernieuwingen bleken in de praktijk als zodanig niet te worden gebruikt en zijn derhalve in 2023 vrijgevallen ten gunste van de algemene reserves.
- De bestemmingsreserve NPO is gevormd ter dekking van de kosten die voortvloeien uit de NPO-plannen. De reserve is per school opgebouwd en vanuit de begroting 2024 wordt sterker gestuurd op besteding van deze middelen aan de doelen waarvoor ze zijn verstrekt. In 2023 zijn de ontvangen middelen hoger geweest dan de uitgaven. De bestemmingsreserve LOWAN is gevormd ter dekking van toekomstige kosten die voortvloeien uit plannen die bekostigd worden uit reeds ontvangen bijzondere rijkssubsidies



en aanvullende bekostiging. Per 31 december 2022 betreft deze voorziening hoofdzakelijk de ontvangen aanvullende zogenoemde LOWAN-bekostiging voor vreemdelingen en asielzoekers. In 2023 is de opbouw per school uitgezocht en bij de nieuwe meerjarenbegroting zullen de middelen door de scholen ingezet gaan worden voor het doel. Om die reden is de reserve gelijk gehouden aan vorig jaar.

## 5. Voorzieningen

	1-1-2023	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	31-12-2023
<b>2.2 Voorzieningen</b>	€ 2.144.131	€ 949.770	€ 250.273	€ 87.443	€ 2.756.185
<b>2.2.1 Materieel</b>	€ 1.793.484	€ 489.470	€ 170.736	-	€ 2.112.218
Voorziening groot onderhoud	€ 1.793.484	€ 489.470	€ 170.736	-	€ 2.112.218
<b>2.2.2 Personeel</b>	€ 350.646	€ 460.300	€ 79.537	€ 87.443	€ 643.966
Voorziening jubilea	€ 221.328	€ 18.092	€ 11.950	-	€ 227.471
Voorziening prof. schoolleiders	€ 59.200	€ 88.261	€ 25.713	€ 59.199	€ 62.549
Voorziening Wachtgeld	€ -	€ 66.982	-	-	€ 66.982
Voorziening langdurig zieken	€ 70.119	€ 286.965	€ 41.875	€ 28.244	€ 286.965

### *Voorziening groot onderhoud*

De voorziening groot onderhoud wordt gevormd voor periodiek groot onderhoud aan schoolgebouwen. De onderhoudsvoorziening wordt gevormd ter egalisatie van de kosten. Uitgaven voor meerjarig onderhoud worden ten laste van deze voorziening gebracht. De voorziening is onderbouwd middels het meerjaren onderhoudsplan. Voor het vormen van de voorziening maakt Amstelwijs gebruik van de overgangsbepaling zoals opgenomen in de richtlijnen voor de jaarverslaggeving in alinea 601 van hoofdstuk 660. Vanaf 2024 zal Amstelwijs het onderhoud gaan activeren en afschrijven.

### *Voorziening jubilea*

Alle personeelsleden die 25 of 40 jaar in dienst zijn van de stichting of haar rechtsvoorgangers hebben recht op een jubileumuitkering van respectievelijk 50% of 100% van het maandsalaris. Om aan deze verplichting te voldoen, is een voorziening gevormd. Jaarlijks wordt de hoogte van de benodigde voorziening berekend met behulp van het berekeningsmodel van de PO Raad en verminderd met de uitgekeerde jubileumgratificaties. Per 31 december 2023 heeft € 11.866 een looptijd korter dan 1 jaar.

### *Voorziening professionalisering schoolleiders*

Met ingang van 1 juli 2013 zijn schoolleiders, conform de cao-PO verplicht zich te laten registreren in het schoolleidersregister PO. Inschrijving in het register vereist dat een bepaald competentieniveau gehaald en onderhouden wordt. Amstelwijs stelt jaarlijks aan elke directeur en adjunct-directeur een budget voor scholing beschikbaar. Elk budget heeft een expiratedatum van vier jaar na toekenning. Het jaarlijkse budget wordt gedoteerd aan de voorziening. Onttrekking vindt plaats door middel van besteding van middelen aan professionalisering. Na vier jaar valt elk niet-besteemd budget vrij. Per 31 december 2023 heeft € 21.808 een looptijd korter dan 1 jaar.

### *Voorziening wachtgeld*

Op 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Schoolbesturen zullen, bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022, 50% van de werkloosheidskosten zelf

moeten dragen. Een voorziening werkloosheidskosten kan uitsluitend gevormd worden voor personen waarmee voor of op balansdatum onherroepelijke afspraken zijn gemaakt over ontslag en ontslagvergoeding (RJ271.503). Hiervoor is de voorziening getroffen. Per 31 december 2023 heeft € 16.876 een looptijd korter dan 1 jaar.

*Voorziening voor werkgeverslasten van langdurig zieken*

Met ingang van 1 juli 2016 is Amstelwijs eigenrisicodragers voor de ziektewet. De voorziening voor langdurig zieken is getroffen voor personeelsleden die op balansdatum geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten en waarvan de ziekte of arbeidsongeschiktheid naar verwachting gedurende het resterende dienstverband niet zal worden opgeheven. Amstelwijs heeft de verplichting tot het, gedurende 2 jaar, doorbetalen van de lonen van de betreffende personeelsleden. Deze beloningen komen direct voor rekening van Amstelwijs. Per 31 december 2023 heeft € 251.374 een looptijd korter dan 1 jaar.

**6. Kortlopende schulden**

	31-12-2023	31-12-2022
<b>2.4 Kortlopende schulden</b>	<b>€ 3.692.476</b>	<b>€ 3.195.932</b>
2.4.2 Crediteuren	€ 478.567	€ 413.334
2.4.3 Belastingen en premies	€ 1.026.821	€ 1.093.070
2.4.4 Pensioenen	€ 281.192	€ 248.792
2.4.5 Overige kortlopende schulden	€ 372.423	€ 310.313
2.4.6 Overige subsidies/geoormerkt	€ 292.935	€ 98.185
2.4.7 Overige subsidies/niet-geoormerkt	€ 332.494	€ -
2.4.8 Vakantiegeld	€ 750.008	€ 744.891
2.4.9 Overige overlopende passiva	€ 158.037	€ 287.347

De kortlopende schulden hebben allen een looptijd korter dan één jaar.

De nog te besteden overige subsidies hebben hoofdzakelijk betrekking op nieuwe subsidies. Dit betreffen subsidies vanuit het Samenwerkingsverband Amstelronde ten behoeve van taalontwikkeling, thuiszitters, inclusie, PO -> VO en ATO'ers.

## Overzicht doelsubsidies OCW:

Omschrijving	Beschikings nummer	Jaar van beschikking	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform beschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie zij-instroom	1078801-1	2020	J
Subsidie zij-instroom	1102860-1	2020	J
Subsidie zij-instroom	1160494-1	2021	J
Subsidie zij-instroom	1126081-1	2021	Onderhanden
Subsidie zij-instroom	1122971-1	2021	Onderhanden
Subsidie zij-instroom	1183624-1	2021	J
Subsidie zij-instroom	1152170-1	2021	J
Subsidie zij-instroom	1154814-1	2021	J
Subsidie zij-instroom	1120810-1	2021	J
Subsidie zij-instroom	1152193-1	2021	J
Subsidie zij-instroom	1183697-1	2021	J
Subsidie zij-instroom	1126084-1	2021	J
Subsidie voor studieverlof	1165585-1	2021	J
Subsidie zij-instroom	1288304-1	2022	Onderhanden
Subsidie zij-instroom	1308498-1	2022	Onderhanden
Subsidie voor studieverlof	1277549-1	2022	J
Subsidie zij-instroom	1350350-1	2023	Onderhanden
Subsidie voor studieverlof	1373686-1	2023	J
Bewegingsonderwijs	IIB210298	2023	J
Basisvaardigheden	VBV23-PO-5060	2023	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV23-PO-5042	2023	Onderhanden

## 7. Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Amstelwijs had op 31 december 2023 de volgende niet uit de balans blijvende verplichtingen:

- Een 10-jarige huurovereenkomst inzake de huisvesting van het ondersteuningskantoor. De jaarlijkse verplichting die hieruit voortvloeit bedraagt per 1 januari 2023 € 72.000. De huurovereenkomst loopt af op 31 oktober 2029 en kan daarna met 5 jaar verlengd worden. De verplichting langer dan één jaar bedraagt € 348.000.
- Amstelwijs is eigenrisicodragers voor de ziektewet en de WGA. Ter dekking van kosten die kunnen voortvloeien uit de WGA heeft Amstelwijs een WGA-verzekering afgesloten bij Loyalis. De verzekering is op 1 januari 2023 verlengd en eindigt op 11 juli 2026. De jaarlijkse verplichting bedraagt ongeveer € 127.000 per jaar. De verplichting langer dan één jaar bedraagt € 193.805.
- Amstelwijs heeft op 21 februari 2023 een huurovereenkomst inclusief service voor kopieermachines afgesloten met Canon. De looptijd van deze overeenkomst is 5 jaar. De jaarlijkse verplichting bedraagt € 43.452. De verplichting langer dan één jaar bedraagt € 136.546.

Amstelwijs had op 31 december 2023 geen niet uit de balans blijvende rechten.

## 8. Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die effect hebben op de jaarrekening.

## Toelichting op de staat van baten en lasten

### 9. Baten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>	€ 28.354.905	€ 26.823.280	€ 27.792.577
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	€ 24.309.828	€ 23.307.330	€ 21.134.174
3.1.2 Overige subsidies OCW	€ 2.646.232	€ 2.230.150	€ 4.934.963
3.1.3 Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	€ 1.398.845	€ 1.285.800	€ 1.723.440
<b>3.2 Overige overheidsbijdragen</b>	€ 712.321	€ 429.400	€ 702.358
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 712.321	€ 429.400	€ 702.358
<b>3.5 Overige baten</b>	€ 994.882	€ 737.840	€ 918.413
3.5.1 Opbrengst verhuur	€ 360.807	€ 332.020	€ 346.522
3.5.4 Overige inkomsten derden	€ 60.591	€ 17.500	€ 94.813
3.5.5 Ouderbijdragen	€ 537.502	€ 388.320	€ 436.340
3.5.9 Ouderbijdragen	€ 35.982	€ -	€ 40.737
<b>Resultaat</b>	€ 30.062.107	€ 27.990.520	€ 29.413.348

De stijging van de rijksbijdragen ten opzichte van de begroting en de realisatie van 2022 hangt samen met de cao-verhoging in 2023. Het rijk compenseert de kosten van de cao-verhoging. Vanuit het in september afgesloten akkoord krijgt het personeel in het primair onderwijs:

- Met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2023 een loonsverhoging van 10%.
- Een eenmalige uitkering in november 2023.
- 17 cent reiskostenvergoeding in plaats van 12 cent.

Bij de personeelslasten zien we daardoor ook een forse stijging ten opzichte van begroot.

De daling bij de overige subsidies OCW ten opzichte van de realisatie 2022 hangt samen met het stoppen van de NPO-middelen. In 2022 is nog voor een geheel jaar NPO-middelen ontvangen, echter in 2023 nog maar voor zeven maanden (de laatste tranche). De inkomensoverdracht van rijksbijdragen betreffen de bedragen die ontvangen worden vanuit het Samenwerkingsverband Amstelronde.

De stijging binnen de overige overheidsbijdragen en subsidies ten opzichte van begroting (€ 282.921 hoger dan begroot) hangt deels samen met het Convenant Taalklassen met de gemeente Amstelveen. De baten hieruit waren voorzichtigheidshalve begroot op € 150.000, echter de realisatie betreft € 244.000. Voorts zijn subsidies vanuit de gemeente Amstelveen ontvangen die niet waren opgenomen in de begroting ten bedrage van circa € 100.000. Dit betreffen de subsidies voor het Centraal Informatie Loket (CIL), het nieuwe toelatingsbeleid en de opvang van Oekraïense kinderen. Tenslotte zijn subsidies ontvangen van overige overheidspartijen ten bedrage van circa € 84.000 die ook niet in de begroting waren opgenomen. Dit betreffen subsidies vanuit het Samenwerkingsverband Amstelronde voor het leernetwerk Nieuwkomers, PO-VO en taalontwikkeling. En voorts een bijdrage vanuit Onderwijsgroep Amstelland voor de inzet van Ambulante Taal Ondersteuners (ATO'ers). De overige overheidsbijdragen en subsidies zijn wel in lijn met de realisatie 2022.

Ook de overige baten zijn met € 994.882 hoger dan begroot (€ 737.840). De stijging wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de ouderbijdragen die circa € 185.000 hoger zijn dan begroot. Echter, tegenover deze

baten staan net zulke hoge kosten; de invloed hiervan op het resultaat van Amstelwijjs is dus beperkt. Ook de overige baten zijn wel in lijn met de realisatie van 2022.

## 10. Personeelslasten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
<b>4.1.1 Lonen, salarissen, sociale- en pensioenlasten</b>	€ 21.898.705	€ 20.034.090	€ 20.121.599
4.1.1.1 Lonen en salarissen	€ 16.774.368	€ 19.737.630	€ 15.447.869
4.1.1.2 Sociale lasten	€ 2.391.019	€ 131.550	€ 2.171.873
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	€ 352.264	- €	€ 204.213
4.1.1.4 Premies vervangingsfonds	€ -	- €	€ 6.899
4.1.1.5 Pensioenlasten	€ 2.237.571	- €	€ 2.165.025
4.1.1.9 Bruto loonkosten TSO	€ 143.483	€ 164.910	€ 125.720
<b>4.1.2 Overige personele lasten</b>	€ 2.724.694	€ 1.741.760	€ 2.027.816
<b>4.1.3 Ontvangen vergoedingen</b>	€ -	- €	-
<b>Resultaat</b>	€ 24.623.399	€ 21.775.850	€ 22.149.415

Zoals eerder vermeld, is de verhoging van de cao voor het primair onderwijs de belangrijkste oorzaak voor het verschil tussen realisatie en begroting met betrekking tot de loonkosten.

De stijging van de overige personele lasten wordt hieronder nader uitgesplitst:

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
<b>4.1.2 Overige personele lasten</b>			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 360.380	€ 512.050	€ 166.416
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	€ 1.609.422	€ 466.460	€ 1.170.639
4.1.2.3 Professionalisering en nascholing	€ 250.118	€ 281.510	€ 341.615
4.1.2.4 Overige personeelskosten	€ 504.774	€ 481.740	€ 349.146
<b>Resultaat</b>	€ 2.724.694	€ 1.741.760	€ 2.027.816

Zichtbaar is dat de stijging van de personeelslasten de stijging van de rijksbijdragen overschrijdt. Dit hangt samen met de krappe arbeidsmarkt, waardoor het minder goed lukt vacatures direct in te vullen en bij verzuim leerkrachten direct te vervangen. Hierdoor moet nog steeds een beroep gedaan worden op (duurdere) externe vervangers. De totale kostenpost voor inhuur van externen is in 2023 € 1,6 miljoen geweest, terwijl hiervoor € 1,2 miljoen begroot was (inclusief een post voor ziektevervang van € 0,7 miljoen). Ook ten opzichte van de realisatie van 2022 is de post gestegen.

Amstelwijjs is eigenrisicodragers voor de ziektewet. Daarom is een voorziening gevormd voor langdurig zieken van wie niet verwacht wordt dat zij zullen terugkeren in het arbeidsproces. In 2023 is hiervoor € 286.965 (2022: € 82.678) gedoteerd aan de voorziening. Het saldo van de voorziening is op 31 december € 286.965 (2022: € 70.118). Ook is per 31 december 2023 een voorziening wachtgeld gevormd zoals eerder beschreven. In 2023 is hiervoor € 66.982 gedoteerd aan de voorziening. Deze beide bedragen zorgen voor een stijging ten opzichte van de realisatie 2022. Echter in de begroting was rekening gehouden met een nog hogere dotatie.

Binnen de overige personeelskosten zijn de eenmalige kosten van de Personeelsdag op 31 maart 2023 zichtbaar.

### *Personeelsbestand*

Gedurende het boekjaar 2023 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers, inclusief vervangers en

LiO-ers, bij de organisatie 390 personen (2022: 376). Gemiddelde omvang van de inzet was 274,9 fte (2022: 271,9 fte).

*Wet Normering Topinkomens*



Amstelwĳs was in 2023, op basis van 11 bezoldigingspunten, ingedeeld in WNT-klasse D. De maximale bezoldiging in deze klasse is € 173.000 (2022: € 168.000). Dit is ook de toepasselijke norm voor de bestuurder.

Voor de voorzitter van de Raad van Toezicht geldt een toepasselijke norm van € 25.950 en voor de overige leden geldt een toepasselijke norm van € 17.300. Voor de verstrekte bezoldiging heeft de Raad van Toezicht in 2012 besloten niet het bezoldigingsmaximum te vergoeden, maar wel de verhouding van de bezoldiging van de voorzitter ten opzichte van de leden te handhaven. Elke twee jaar wordt de bezoldiging geëvalueerd, dit is ook afgelopen najaar wederom gebeurd. De verstrekte bezoldiging in het kader van de WNT ziet er als volgt uit:

Bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen (WNT 1a)

Gegevens 2023	
Leidinggevende topfunctionarissen	
bedragen x € 1	H. van Velzen
<b>Functiegegevens</b>	Directeur-Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1-2023 t/m 31-12-2023
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	114.748
Beloningen betaalbaar op termijn	18.360
<i>Subtotaal</i>	<i>133.108</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	173.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>133.108</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

<b>Gegevens 2022</b>	
<b>bedragen x € 1</b>	<b>H. van Velzen</b>
<b>Functiegegevens</b>	Directeur-Bestuurder
Aanvang en einde	1-1-2022 t/m
functievervulling in 2022	31-12-2022
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	108.625
Beloningen betaalbaar op termijn	20.765
<i>Subtotaal</i>	<i>129.390</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	168.000
<b>Bezoldiging</b>	<b>129.390</b>

Gegevens 2023z							
Toezichthoudende topfunctionarissen							
bedragen x € 1	A. Poppelaars	M. Meulman	E. Burggraaff	A. van Keer	S. Jansen	E. Zoet	
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1-2023 t/m 31-12-2023	1-1-2023 t/m 31-03-2023	1-3-2023 t/m 31-12-2023	1-1-2023 t/m 31-12-2023	1-1-2023 t/m 31-12-2023	1-9-2023 t/m 31-12-2023	
<b>Bezoldiging</b>							
Bezoldiging	7.300	1.225	4.083	4.900	4.900	1.633	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.950	4.266	14.504	17.300	17.300	5.782	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
<b>Bezoldiging</b>	7.300	1.225	4.083	4.900	4.900	1.633	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	 N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	 N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
<b>Gegevens 2022</b>							
bedragen x € 1	A. Poppelaars	M. Meulman	A.M. Knuttel	A. van Keer	S. Jansen	M. vd Heuvel	J. de Goede
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1-1-2022 t/m 31-12-2022	1-1-2022 t/m 31-12-2022	1-1-2022 t/m 3-6-2022	1-1-2022 t/m 31-12-2022	1-10-2022 t/m 31-12-2022	1-1-2022 t/m 1-10-2022	1-10-2022 t/m 20-12-2022
<b>Bezoldiging</b>							
Bezoldiging	7.300	4.900	2.067	4.900	1.235	3.652	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum <sup>4</sup>	25.200	16.800	8.400	16.800	4.200	12.600	4.200



## 11. Afschrijvingen en huisvestingslasten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
<b>4.2 Afschrijvingen</b>	€ 517.271	€ 467.500	€ 672.672
4.2.2 Afschrijvingskosten ICT	€ 262.366	€ 223.850	€ 326.350
4.2.1 Afschrijvingskosten Meubilair	€ 134.153	€ 124.950	€ 175.358
4.2.2 Afschrijvingskosten Leermethodes	€ 108.169	€ 105.500	€ 154.087
4.2.2 Afschrijvingskosten Zonnepanelen	€ 12.583	€ 13.200	€ 16.878
<b>4.3 Huisvestingslasten</b>	€ 2.613.406	€ 2.571.870	€ 2.339.058
4.3.1 Huurlasten	€ 555.821	€ 551.670	€ 534.039
4.3.2 Verzekeringslasten	€ 15.099	€ 17.600	€ 16.017
4.3.3 Onderhoudskosten	€ 876.148	€ 972.070	€ 817.938
4.3.4 Energie en water	€ 340.716	€ 342.800	€ 237.599
4.3.5 Schoonmaakkosten	€ 764.017	€ 609.160	€ 711.260
4.3.6 Belastingen en heffingen mbt huisvesting	€ 14.645	€ 20.660	€ 4.345
4.3.8 Overige huisvestingslasten	€ 46.959	€ 57.910	€ 17.861
<b>Totaal Afschrijvingen/Huisvesting</b>	€ 3.130.677	€ 3.039.370	€ 3.011.731

De afschrijvingslasten waren in 2022 eenmalig aanzienlijk hoog. Dit kwam doordat op verzoek van de accountant de manier van afschrijven toen enigszins is aangepast. Waar tot 2022 afschrijven pas begon op 1 januari na aanschaf van het activum, is dit nu de eerste van de volgende maand na aanschaf.

De post huisvestingslasten bestaat uit huurkosten, onderhoud, energiekosten, schoonmaakkosten, diverse publiekrechtelijke heffingen en overige huisvestingslasten. De post ligt in lijn met de begroting, maar is wel gestegen ten opzichte van vorig jaar. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de stijgingen in de schoonmaakkosten en energiekosten.

## 12. Overige instellingslasten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
<b>4.4.1 Administratie en Beheer</b>	€ 245.926	€ 245.400	€ 278.422
4.4.1.0 Accountantskosten	€ 31.604	€ 30.000	€ 42.208
4.4.1.1 Administratiekosten	€ 123.659	€ 120.000	€ 128.237
4.4.1.2 Beheer en bestuur	€ 90.662	€ 95.400	€ 107.977
<b>4.4.3 Leer- en hulpmiddelen</b>	€ 1.521.120	€ 2.786.520	€ 1.373.759
<b>4.4.5.3 Organisatiekosten</b>	€ 355.279	€ 449.220	€ 313.582
4.4.5.1 Strategisch beleid	€ 140.920	€ 310.000	€ 89.065
4.4.5.2 Kosten (G)MR	€ 9.797	€ 15.220	€ 7.137
4.4.5.3 Kosten tlv Ouderraad	€ 67.134	€ -	€ 63.319
4.4.5.9 Overige uitgaven	€ 137.428	€ 124.000	€ 154.061
<b>Resultaat</b>	€ 2.122.324	€ 3.481.140	€ 1.965.763

De overige lasten liggen aanzienlijk lager dan begroot. Dit hangt samen met het feit dat binnen de begroting een post van € 1,3 miljoen begroot was voor NPO-bestedingen. De NPO-bestedingen liggen met € 0,9 miljoen niet alleen lager dan begroot, maar zijn ook voor een groot deel verspreid over de andere posten van de staat van baten en lasten in plaats van onder de overige lasten. De overige lasten zijn wel in lijn met de realisatie 2022. De niet begrote kosten voor de Ouderraad vallen weg tegen de extra niet begrote inkomsten.

### Accountantskosten

Accountantskosten betreffen de kosten van Flynth Accountants met betrekking tot de controle van de jaarrekening 2023. De kosten voor de verplichte controle met betrekking tot het boekjaar 2023 bedragen € 34.061,50.

### 13. Financiële baten en lasten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
<b>6 Financiële baten en lasten</b>			
6.1 Financiële baten	€ 232.968	€ 22.000	€ 29.683
6.2 Financiële lasten	€ 12.995	€ 7.160	€ 8.536
<b>Resultaat</b>	<b>€ 219.973</b>	<b>€ 14.840</b>	<b>€ 21.148</b>

Door positieve renteontwikkelingen ligt het saldo van de financiële baten en lasten hoger dan begroot en hoger dan vorig jaar.

### 14. Verbonden partijen

Amstelwijs is als deelnemer verbonden aan Stichting Amstelronde Passend Onderwijs, te Amstelveen, een samenwerkingsverband ten behoeve van de uitvoering van de wet Passend Onderwijs. Amstelwijs had op 1 oktober 2018 (peildatum OCW) een deelnamepercentage van 23% waarvan 1,6% SBO-leerlingen (7% van de Amstelwijs leerlingen).

In 2023 waren er geen bijzondere ontwikkelingen bij het samenwerkingsverband die invloed hadden op de relatie met Amstelwijs of op de relatie van Amstelwijs met de andere deelnemers aan het samenwerkingsverband.

Amstelveen, d.d. 24 juni 2024

**Directeur-Bestuurder**  
Dhr. H. van Velzen

**De raad van toezicht**  
Dhr. A. Poppelaars, voorzitter  
Mw. E. Burggraaff  
Mw. A van Keer  
Dhr. S. Jansen  
Dhr. E. Zoet

Overige gegevens

**Controleverklaring van de externe accountant**

## Bijlagen:

### Scholen

Schoolnaam	BRIN	Website
Jan Hekman	06AY	<a href="http://www.janhekman.school.nl">www.janhekman.school.nl</a>
Michiel de Ruyter	13MF	<a href="http://www.obs-michielderuyter.nl">www.obs-michielderuyter.nl</a>
Piet Hein	13UX	<a href="http://www.obs-piethein.nl">www.obs-piethein.nl</a>
Montessorischool Mio Mondo	14ET	<a href="http://www.mkcmiomondo.nl">www.mkcmiomondo.nl</a>
KinderCampus King	14HM	<a href="http://www.kindercampusking.nl">www.kindercampusking.nl</a>
Montessorischool de Linde	14MQ	<a href="http://www.montessorischooldelinde.nl">www.montessorischooldelinde.nl</a>
De Pioniers	15EX	<a href="http://www.obsdepioniers.nl">www.obsdepioniers.nl</a>
De Zwaluw	15EX	<a href="http://www.dezwaluw.nl">www.dezwaluw.nl</a>
De Westwijzer	23TX	<a href="http://www.westwijzer.nl">www.westwijzer.nl</a>
Amsteltaal (NT2)	23TX	<a href="http://www.amsteltaal.nl">www.amsteltaal.nl</a>
SBO De Bloeiwijzer	03HT	<a href="http://www.debloeiwijzer.nl">www.debloeiwijzer.nl</a>

## Lijst van afkortingen en begrippen

Afkorting	Betekenis
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BAPO	Bevordering arbeidsparticipatie ouderen. Arbeidstijdverkorting voor medewerkers vanaf 52 jaar met behoud van 65% van het loon m.b.t. de genoten vrije tijd
BBL	Beroepsbegeleidende Leerweg
BRIN	Brinnummer = Basisregistratienummer instellingen. Het registratienummer waaronder elke geregistreerde school bij het ministerie van OCW bekend is.
BSO	Buitenschoolse opvang
BW	Burgerlijk Wetboek
DI	Duurzame inzetbaarheid
DO	Directie overleg
DT	Directie Team
FG	Functionaris Gegevensbescherming
FPE	Formatieplaatseenheid
FTE	Fulltime-equivalent
GGL	Gewogen gemiddelde leeftijd
GMR	Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
GPL	Gemiddelde personeelslast
IB	Intern begeleider
IGG	Ingebruikgevingsovereenkomst
IHP	Integraal Huisvestingsplan
IKC	Integraal Kindcentrum
JOP	Jaarlijks onderhoudsplan
LGF	Leerlinggebonden financiering (rugzak)
LIO	Leraar in Opleiding
MOP	Meerjarenonderhoudsplan
MPG	Multiprobleem gezinnen
MR	Medezeggenschapsraad
NEV	Normatief Eigen Vermogen
OIS	Opleiden in school
OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel
OP	Onderwijzend Personeel
PAB	Personeel en arbeidsmarktbeleid

<b>PO</b>	Primair onderwijs
<b>RJ</b>	Raad voor de Jaarverslaggeving
<b>SBO</b>	Speciaal Basisonderwijs
<b>SBP</b>	Strategisch Beleidsplan
<b>SPP</b>	Strategisch Personeels Perspectief
<b>SWV</b>	Samenwerkingsverband
<b>VOG</b>	Verklaring Omtrent Gedrag
<b>VTOT-NVTK</b>	Vereniging van toezichthouders in onderwijs en kinderopvang
<b>WTF</b>	Werktijdfactor (aanstellingsomvang)
<b>Zib</b>	Zij-instroom in beroep
<b>Solvabiliteits-ratio</b>	Solvabiliteit uit in welke mate een organisatie in staat is om haar schulden te betalen. In het onderwijs is solvabiliteit van het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van het totale vermogen ofwel het balansstotaal. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen solvabiliteitsratio 1, waarbij geen rekening wordt gehouden met de voorzieningen en solvabiliteitsratio 2 waarbij de voorziening bij het eigen vermogen geteld worden. De uitkomst geeft aan welk deel van de bezittingen zijn gefinancierd met eigen vermogen ofwel de buffer die aanwezig is om toekomstige activiteiten te financieren. De inspectie voor het onderwijs hanteert als ondergrens voor solvabiliteitsratio 1, 20% en voor solvabiliteitsratio 2, 30%.
<b>Liquiditeitsratio</b>	De liquiditeitsratio drukt de vlottende activa (banktegoeden en korte termijn vorderingen) uit in verhouding tot de vlottende passiva (kortlopende schulden). Een liquiditeitsratio van 1 of hoger geeft aan dat een instelling al haar kortlopende schulden kan voldoen uit haar vlottende activa.
<b>Rentabiliteits-ratio</b>	Het rentabiliteitspercentage drukt het exploitatieresultaat (winst/verlies) uit in een percentage van de totale baten en geeft de mate aan waarin inkomsten en uitgaven met elkaar in evenwicht zijn. Daar onderwijsinstellingen geen winstoogmerk hebben wordt gestreefd naar een structureel evenwicht tussen baten en lasten en zou de rentabiliteit op of rond de 0% moeten uitkomen. Daar er vaak sprake is van kwaliteitsimpulsen met daaraan gekoppelde financiële injecties, is een zekere veranderlijkheid van jaar tot jaar te verwachten. Daarom moet de rentabiliteit in het meerjaren perspectief bekeken worden en daarbinnen gemiddeld op 0% uitkomen.
<b>Huisvestingsratio</b>	De huisvestingsratio geeft het aandeel van de huisvestingslasten in de totale lasten weer. De huisvestingsratio wordt daarom uitgedrukt in een percentage van de totale lasten.
<b>Weerstandsv Vermogen</b>	Het weerstandsv Vermogen geeft weer hoe groot de vermogensbuffer is voor het opvangen van eventuele calamiteiten (of financiële consequenties hiervan). Het gaat er dus om dat situaties opgevangen kunnen worden als er noodzakelijke incidentele uitgaven plaats moeten vinden. Denk bijvoorbeeld aan een plotselinge terugval in het leerlingenaantal of arbeidsconflicten. Het percentage van het weerstandsv Vermogen wordt berekend door het eigen vermogen af te zetten tegen de totale baten ( $\text{Eigen vermogen} \div \text{totale baten}$ ).