



Jaarverslag 2022



Definitieve versie

d.d. 15 juni 2023



Inhoud

1 VOORWOORD	4
2 BESTUURSVERSLAG	5
Organisatie en Bestuur.....	5
Verantwoording en dialoog.....	6
Governance.....	6
Missie en visie.....	6
Klachten.....	7
3 ONDERWIJS EN KWALITEIT	8
Kwaliteitsbeleid.....	8
Tevredenheidsonderzoek.....	9
Leerlingaantallen en –prognoses.....	10
ICT & Digitale Geletterdheid.....	11
Nationaal Programma Onderwijs (NPO).....	12
Onderwijsresultaten.....	15
Inspectie en visitatie.....	15
Onderwijsachterstanden.....	16
Sociale veiligheid.....	16
Passend onderwijs.....	16
Internationalisering en passend onderwijs aan meertalige leerlingen.....	16
Van speciaal Basisonderwijs (SBO) naar gespecialiseerd onderwijs (GO).....	17
4 PERSONEEL	21
Mensen maken Amstelwijs.....	21
Verzuim.....	22
Wetswijziging.....	22
Strategisch personeelsbeleid.....	22
Personeelsinformatiesysteem.....	23
5 OPLEIDEN IN SCHOOL	24
Samenwerking HvA.....	24
Samenwerking InHolland.....	24
Samenwerking ROC.....	24
Begeleidingsplan Starters.....	24
Opleiden Zij-instromers in beroep (ZiB).....	25
VOORUITBLIK 2023.....	25
6 HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN	26
Huisvestingsbeleid Amstelwijs.....	26

Doelen en resultaten per locatie	28
Fietsenstallingen.....	29
Facilitaire organisatie	30
7 FINANCIEEL BELEID	31
Treasury.....	32
Risicobeheersing.....	32
8 VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN	35
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	35
Staat van baten en lasten en balans.....	36
Financiële positie.....	39
9 VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	41
Inleiding	41
Het toezichtjaar 2022	41
Samenstelling raad van toezicht.....	42
Toezichtsplan.....	43
Toezichtskader.....	43
De formele basis voor de inrichting van de governance en het toezicht.....	43
Werkcommissies.....	44
Vergaderingen	44
Belangrijke onderwerpen van gesprek met de directeur-bestuurder:	44
Overleg raad van toezicht met stakeholders.....	45
Overleg met de accountant.....	46
Beoordeling directeur-bestuurder	46
Deskundigheidsbevordering en zelfevaluatie	46
De honorering van de raad van toezicht	46
Rooster van aftreden.....	47
10 VERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)	48
Voorwoord.....	48
Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).....	48
Missie van de GMR.....	49
Organisatie GMR	49
Werkgroepen.....	50
Functioneren GMR	50
Samenwerken	50
Instemming en advies.....	51
Behandelde onderwerpen.....	52
Kalenderjaar 2023	54

11 Lijst van afkortingen	55
12 Jaarrekening 2022	57
Balans (na resultaatbestemming).....	57
Staat van baten en lasten	57
Kasstroomoverzicht	58
Toelichting behorende tot de jaarrekening.....	59
Overige gegevens	75
Controleverklaring van de externe accountant.....	77
Bijlagen	78
Scholen en GMR	79
Lijst van afkortingen en begrippen.....	80

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Amstelwijs over het jaar 2022. Met dit verslag leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en vanzelfsprekend ook de financiële gang van zaken in 2022.

In het jaarverslag kunt u onder andere lezen hoe er in 2022 volop is ingezet op het doorontwikkelen van onze strategische uitgangspunten, het Rijnlands gedachtengoed, de waarderende cultuur, onderwijskwaliteit, opleiden in school en het lerarentekort. In 2022 is op de scholen veel aandacht en energie besteed aan deze belangrijke thema's. De extra middelen in de lumpsum vanuit NPO zijn ingezet om deze uitgangspunten te versterken en het onderwijs voor onze leerlingen nog beter in te richten.

Na een aantal roerige coronajaren, hebben in 2022 de scholen getracht de draad weer op te pakken met het ontwikkelen en vormgeven van het onderwijs. Echter, de periode van COVID heeft de situatie op de arbeidsmarkt geen goed gedaan en de druk op de scholen blijft groot. Het gehele onderwijs heeft nog steeds een verhoogd verzuimpercentage en we kunnen dit niet altijd opvangen. In Amstelveen valt het lerarentekort gelukkig nog mee in vergelijking met de omliggende gemeenten (in bepaalde delen van Amsterdam loopt het tekort al op tot 30%). Dit lerarentekort en verzuim zorgde er in 2022 wel voor dat onze directeuren veel tijd kwijt waren aan de inzet van goede mensen binnen de school.

Ik ben trots op de creativiteit, flexibiliteit en het doorzettingsvermogen van de directeuren en al onze medewerkers, waarmee zij de afwezigheid van collega's hebben opgevangen. De inzet, toewijding en collegialiteit van leerkrachten en ondersteunend personeel, zorgden ervoor dat onze leerlingen 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 een vermelding in dit verslag.

Voor 2023 zal het lerarentekort wederom een belangrijk punt van aandacht zijn. Het zijn immers de leerkrachten, daarbij ondersteund door alle andere medewerkers in onze organisatie, die de kwaliteit van het onderwijs bepalen. Het is dan ook belangrijk dat wij onze leerkrachten en directeuren blijven waarderen en de nog aanwezige ruimte in ons personeelsbestand gebruiken ter voorbereiding op een toekomst waarin wij duurzaam en kwalitatief onderwijs kunnen blijven geven.

Het boekjaar 2022 is afgesloten met een positief resultaat van €2.300.000. Het resultaat wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door groei aan LOWAN-middelen. Dit zijn middelen van het rijk gericht op het onderwijs van nieuwkomers. Het aantal nieuwkomers in Amstelveen is groter dan vooraf verwacht en de LOWAN-middelen per leerling zijn in het boekjaar 2022 verhoogd.

Haico van Velzen

Directeur-Bestuurder Amstelwijs

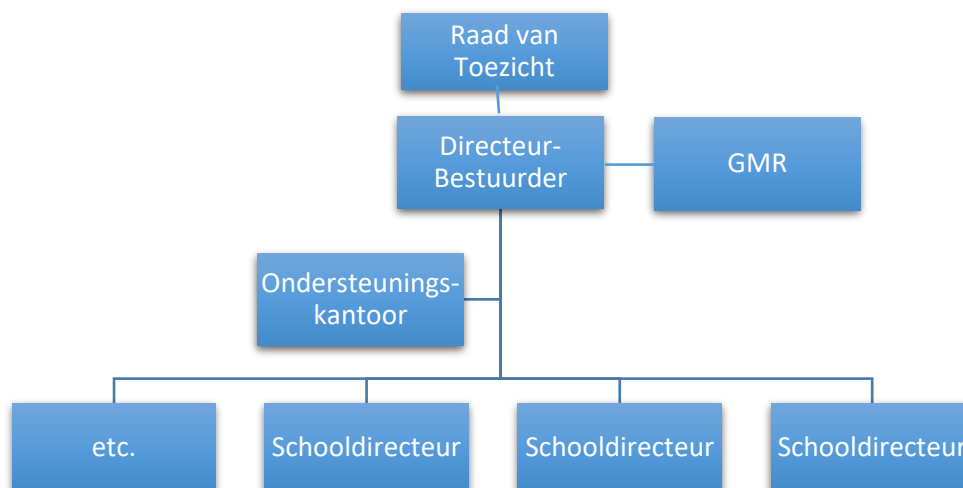
Organisatie en Bestuur

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 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 2022 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
-
- PSA Administrateur/ adviseur
- HR-adviseur Opleiden en Ontwikkelen, coach/ opleider
- Bestuurssecretaris
- Coördinator "Opleider in School", coach/ opleider
- 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 het directieoverleg.

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, medewerkers ondersteuningskantoor, RvT en GMR.
- Drie keer per jaar verschijnt er een interne voortgangsrapportage. Deze wordt verstrekt aan de directies, medewerkers 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 Amstelwijs gepubliceerd.

Governance

Zowel het bestuur als de raad van toezicht handelt naar de Code Goed Bestuur PO. Er was in 2022 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

Op de scholen van Amstelwijs voelt iedereen zich welkom. We hebben respect voor elkaars eigenheid. Met ons toelatingsbeleid zorgen wij ervoor dat de school een afspiegeling is van de diversiteit in de wijk en de samenleving. Wij vinden het belangrijk dat kinderen, afkomstig uit gezinnen met heel verschillende achtergronden, elkaar ontmoeten, respecteren en met elkaar optrekken. Bij diversiteit denken we niet alleen aan verschillende culturen, maar ook aan religies, opleidingsniveaus, talenten, levensopvattingen en dergelijke. Ons ideaalbeeld is een maatschappij waar mensen elkaar niet uitsluiten, maar in contact zijn met elkaar. Dat willen wij overbrengen op onze kinderen. Zo ontstaat er begrip voor elkaar en worden de leerlingen voorbereid om later als een respectvolle, betrokken wereldburger met een open levenshouding deel te nemen en bij te dragen aan een duurzame samenleving.

Om goed mee te kunnen draaien in de maatschappij is het van belang dat leerlingen bepaalde basisvaardigheden ontwikkelen op het gebied van taal en rekenen. Uiteraard voldoen al onze scholen aan de kwaliteitseisen van de onderwijsinspectie als het gaat om deze basisvaardigheden: de toetsresultaten komen niet onder de normen. En als het soms moeilijker is om de normen te halen (omdat de leerlingpopulatie verandert), dan passen wij ons onderwijs aan de leerling aan, zodat de normen toch worden gehaald. Maar onderwijs is veel meer dan leren lezen, schrijven en rekenen. De scholen van Amstelwijs vinden het minstens zo belangrijk om de leerlingen iets te leren voor het leven: voor het leven hier en nu en voor het leven later. Wij bieden onderwijs met een Plus!

Wij zorgen ervoor dat onze leerlingen groeien en zich ontwikkelen. Wij helpen onze leerlingen bij hun persoonlijke vorming: wie ben ik, waarom leer ik, hoe leer ik, wat motiveert me, wat wil ik leren en waar ben ik goed in?

Wij vinden het belangrijk dat de kinderen een open en positief-kritische levenshouding ontwikkelen. Wij dagen de kinderen uit om nu en later een bijdrage te leveren aan een duurzame en ecologische maatschappij. Passend bij onze identiteit is dat een maatschappij waar niet het individualisme, maar gemeenschapszin dominant is.

Op onze scholen is er naast het overdragen van kennis, ook aandacht voor vaardigheden als:


- Kritisch denken
- Creatief denken
- Probleem oplossen
- Computational thinking
- Informatievaardigheden
- ICT-basisvaardigheden
- Mediawijsheid
- Communiceren
- Samenwerken
- Sociale en culturele vaardigheden (burgerschap)
- Zelfregulering

Op onze scholen doen we er alles aan om de leerling intrinsiek gemotiveerd te houden om te leren. Een belangrijke succesfactor daarvoor is dat het kind *eigenaar* is van zijn eigen leerproces. Hiermee krijgen ze meer inzicht en verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling.


De kinderen leren onder leiding van een leerkracht. De leerkracht kan het leren stimuleren en bevorderen. Dat doet de leerkracht door de kinderen duidelijke feed up, feedback en feed forward te geven. Ook onderzoeken de leerkrachten steeds het effect van hun eigen handelen op het leren en ontwikkelen van de kinderen (zelfreflectie). Onze leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en stimuleren hen boven zichzelf uit te groeien (growth mindset). De leerkrachten investeren in een goede pedagogische relatie met de kinderen.

Ieder kind is uniek en heeft zijn/haar eigen talenten. We willen de kinderen de ruimte geven om uit te blinken op allerlei gebieden. Daarom is het onderwijsaanbod op de scholen van Amstelwijs zo breed mogelijk: extra aanbod voor hoogbegaafden, creatieve activiteiten, leren programmeren, techniek, beweging, filosofie, enz. Op allerlei manieren en in allerlei vormen is het beschikbaar op onze scholen. Onze scholen zijn leerrijke omgevingen voor de kinderen. Niet alleen onder schooltijd, maar ook op steeds meer scholen na schooltijd (IKC's).

Klachten



Het bestuur van Amstelwijs heeft in 2022 één formele klacht ontvangen. De klacht is op bestuurlijk niveau afgehandeld en niet aan de landelijke geschillencommissie voorgelegd. Een ouder diende een klacht in omdat naar haar zeggen de leerkracht haar zoon onjuist had bejegend. Nadat ouder en directie zijn gehoord door de interne klachtencommissie heeft het bestuur, op advies van de klachtencommissie, partijen geadviseerd om op kosten van het bestuur externe mediation in te schakelen. Na gesprekken met de mediator heeft de ouder aangegeven dat de klacht naar tevredenheid is afgehandeld.



3 | ONDERWIJS EN KWALITEIT

Kwaliteitsbeleid

Afstemming tussen kwaliteitsbeleid en besturingsfilosofie

In 2022 is het proces 'Van Rijnlants denken naar Rijnlants doen' voortgezet en doorontwikkeld. Met betrekking tot het kwaliteitsbeleid betekent dit dat we meer belang gaan hechten aan de volgende waarden:

- Verantwoordelijkheden liggen zoveel mogelijk aan de voorkant (primaire proces) van de organisatie.
- Kwaliteitszorg is onderdeel van de normale werkzaamheden van (al) het personeel.
- Binnen het kwaliteitszorgsysteem is ruimte voor maatwerk.
- Op basis van meetbare en merkbare gegevens worden beredeneerde keuzes omtrent verbeterpunten gemaakt (schooljaarplan).
- Nadruk ligt op kwaliteitsverbetering en minder op kwaliteitscontrole.
- Actieve betrokkenheid bij de groei van de kwaliteit van het onderwijs en het onderwijskundig leiderschap en vakmanschap in de school.

Binnen het kwaliteitszorgsysteem heeft dit geresulteerd in een aantal aanvullingen en bijstellingen:

- Aanpassing van het format en de schrijfwijzer van het schooljaarplan.
- Uitwerking van de vernieuwde kwaliteitscyclus, zie afbeelding hierna.
- Aanvullingen binnen de kwaliteitscyclus gericht op het op gang brengen en houden van de professionele dialoog (het gesprek) over hogere waarden en doelstellingen van ons onderwijs.
- Implementatie van verschillende gesprekskaders voor onder andere:
 - Het schooljaarplangesprek.
 - Het populatiegesprek.
 - Het kwaliteitsgesprek.



Eind 2022 is een begin gemaakt met het sterker verbinden van de drie domeinen personeel, financiën en onderwijskwaliteit in één overkoepelende cyclus, genaamd de Planning & Control cyclus (P&C cyclus). Hier zullen we ons het komende jaar op richten.

Tevredenheidsonderzoek

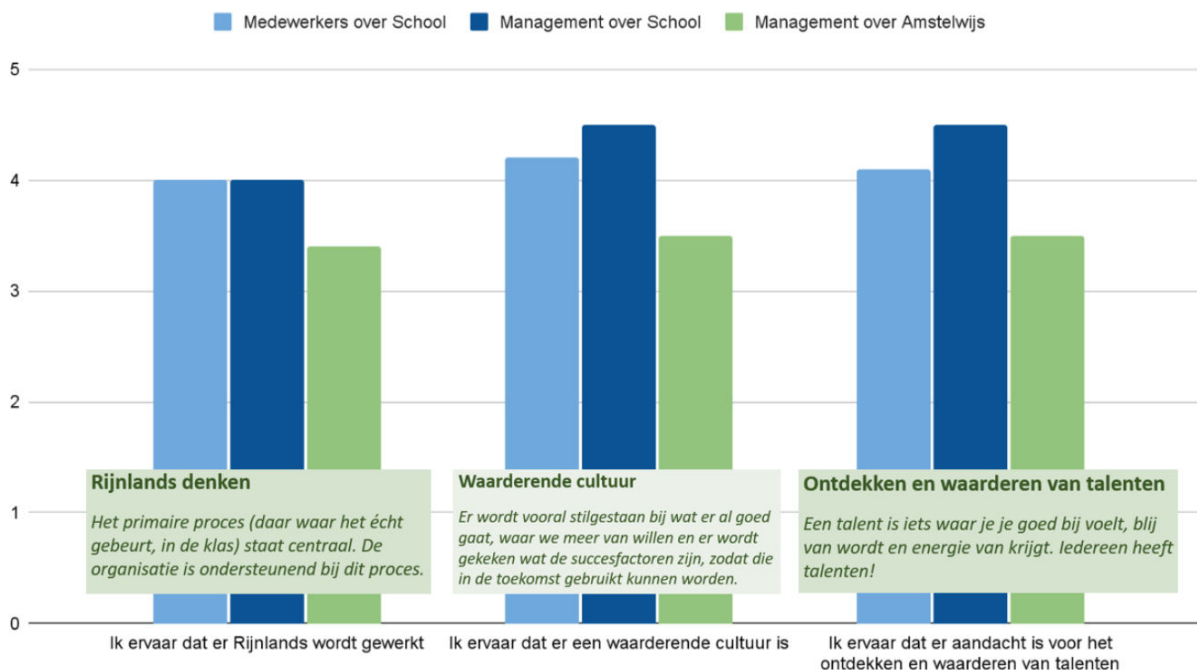
In 2022 is op scholen van Amstelwijs het tevredenheidsonderzoek afgenomen onder leerlingen, ouders, personeel en management. Ook hier hebben we het Rijnlands gedachtegoed en de focus op onderwijsverbetering meegewogen, waardoor we hebben gekozen voor een onderzoek op schoolniveau. De scholen zelf hebben de respons geanalyseerd, geduid en vertaald naar verbeterpunten voor de school. Daarna zijn in een werkbijeenkomst de schoolopbrengsten bijeengebracht en bewerkt naar een beeld op bestuursniveau. Op bestuursniveau hebben wij ons gericht op een drietal elementen: het overkoepelend beeld van de schoolafnames, de antwoorden op de Amstelwijsvragen en de wensen en aanbevelingen voor afname van een toekomstig tevredenheidsonderzoek.

Uit de schoolafnames maken we op dat alle respondentsgroepen in ruime mate tevreden zijn over het onderwijs en de veiligheid op de scholen. Als verbeteronderwerpen komen naar voren:

- Meer regie bij ouders (meedoen en meebeslissen).
- Meer regie en eigenaarschap bij leerlingen.
- Binden, behouden en ontwikkelen van personeel.
- Meer aandacht voor de kernwaarde inspiratie van het Rijnlands gedachtegoed.

De onderstaande afbeelding laat de resultaten zien van de antwoorden op de Amstelwijsvragen. Het betreft hier een 5-puntsschaal, waarbij geldt dat hoe hoger de score is, hoe meer de respondenten ervaren dat er op de beschreven wijze wordt gewerkt.

Amstelwijsvragen Medewerkers & Management (5-puntsschaal)



Met betrekking tot een toekomstige afname is duidelijk geworden dat de voorkeur uitgaat naar een tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek bij één gezamenlijke aanbieder, mét de mogelijkheid tot

aanvullend (schoolspecifiek) maatwerk en mét de verantwoordelijkheid gepositioneerd op schoolniveau, maar ondersteund door het ondersteuningskantoor. Verder wordt er belang gehecht aan een benchmark, zowel een landelijke als binnen het bestuur én de mogelijkheid om de teksten in meerdere talen te kunnen vertalen.

Leerlingaantallen en –prognoses

Leerlingenaantallen

In 2022 is het leerlingenaantal licht gestegen, vooral door de instroom van nieuwkomers.

School	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
Jan Hekmanschool	433	446	433	430	432
Michiel de Ruyter	444	439	434	416	432
Piet Hein	633	646	648	639	640
Kindercampus KING	311	301	292	285	294
Mio Mondo	359	347	358	341	348
De Linde	206	208	206	223	214
De Pioniers	198	201	217	248	253
De Zwaluw	95	85	88	94	102
De Westwijzer	356	349	352	330	299
Amsteltaal	41	58	71	102	125
De Bloeiwijzer	235	232	209	225	225
Totaal	3311	3312	3308	3.333	3364

Leerlingenprognoses

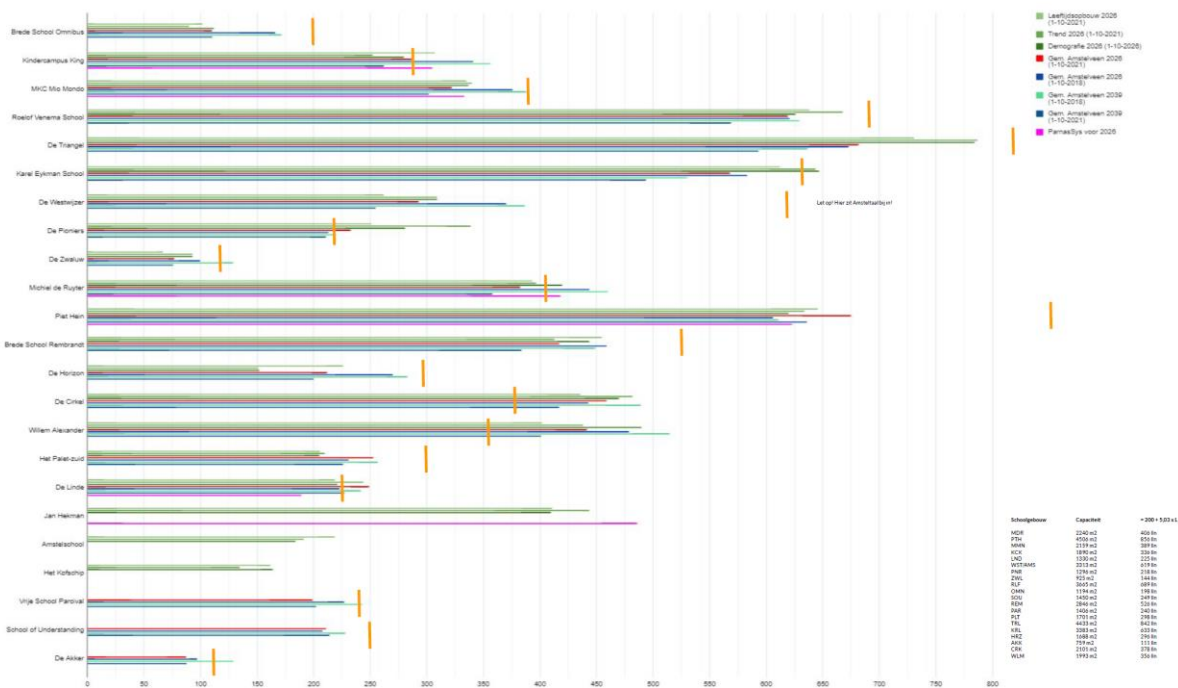
In 2022 is een samenwerking aangegaan tussen Amstelland, AmstelwIjs, Gemeente Amstelveen en één extern deskundige met als doelstelling te komen tot een meer betrouwbare voorspelling van toekomstige leerlingaantallen. Zicht op de leerlingstromen ondersteunt vraagstukken op verschillende gebieden, zoals bijvoorbeeld huisvesting, bekostiging, plaatsing van nieuwkomers en toekomstige personele bezetting.

Het aantal leerlingen in Amstelveen is de afgelopen jaren in zijn totaliteit toegenomen. Dit effect is niet in alle wijken in gelijke mate te zien. Voor een aantal scholen betekent dit dat het gebouw te klein is geworden. Soms lijkt deze groei veroorzaakt te zijn door demografische oorzaken zoals verjonging van de buurt of toename van het aantal inwoners. Ook kan de groei veroorzaakt worden door een verschuiving van voorkeuren, waarbij andere scholen dus een afname aan instroom zullen kennen.

Onderwijsgroep Amstelland en AmstelwIjs hebben beide behoefte aan meer inzicht in deze cijfers en de trends van de afgelopen jaren en aan prognoses voor de komende jaren. Hiermee kunnen de besturen hun eigen beleid en bedrijfsvoering beter sturen, maar deze gegevens kunnen ook worden gebruikt als input voor gesprekken met de gemeente Amstelveen.

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



ICT & Digitale Geletterdheid

Binnen het domein ICT kijken we vanuit de vier bouwstenen van het *Vier in balans-model* (Kennisset) - visie, deskundigheid, inhoud en toepassing en infrastructuur - naar de stand van zaken rondom de inzet van technologie binnen de scholen van Amstelwijck. Voldoende aandacht voor de individuele onderdelen én de samenhang hiertussen vergroot een positieve bijdrage van ICT voor ons onderwijs en organisatie.



Visie

Binnen het ICT-netwerk is dit jaar de focus gelegd op het inbedden van de vier vaardigheden van Digitale Geletterdheid binnen de eigen school. Verschillende initiatieven, projecten en lesmethoden komen beschikbaar. Daarnaast presenteerde het SLO in december een vernieuwde versie van de [inhoudlijnen Digitale Geletterdheid](#). Elke school geeft op dit moment eigen invulling aan deze vaardigheden. Echter, de borging vanuit een doorgaande leerlijn wordt nog gemist. En hoe kan je vanuit de eigen

onderwijsvisie van de school een juiste keuze maken in leermiddelen en lesactiviteiten? Het ICT-netwerk heeft zich dit jaar tot doel gesteld met een Amstelwijns leerlijn Digitale Vaardigheden te komen, waarmee als handvat elke school bij de eigen onderwijsvisie passende leeractiviteiten kan koppelen.

Deskundigheid

De opleidingen Google Educator en Programmeren in de klas zijn gestart en positief ontvangen bij de deelnemers. Vanuit verschillende scholen is de wens (met name door administratief medewerkers) geuit om trainingen rondom gebruik van de Google Workspace aan te bieden op beginnersniveau. In 2023 zal daarom een nieuwe inventarisatie gedaan worden om inzicht te krijgen aan welke gezamenlijk georganiseerde trainingen behoefte is (en of hier voldoende deelnemers voor gevonden kunnen worden).

Inhoud en toepassingen

In 2022 zijn geen gezamenlijke projecten uitgevoerd gericht op inhoud en toepassingen (digitale leermiddelen). De samenwerking met DigiWijzer is in 2021 afgelopen. Vanuit evaluatie met ICT-coördinatoren bleek dat deze methode helaas onvoldoende aansluit bij de wensen van de scholen als het gaat om het geven van invulling aan digitale geletterdheid. Daarnaast bleek de leeromgeving voor leerlingen en leerkracht nog te veel in de kinderschoenen te staan, waardoor laagdrempelige toepassing (nog) niet mogelijk was.

AVG en Infrastructuur

In 2022 is veel aandacht uitgegaan naar de organisatie van AVG-maatregelen binnen Amstelwijns. Het rapport van SURF/SIVON met betrekking tot de toepassing van Google Workspace for Education is hierin een aanleiding geweest om middels een interne DPIA te kijken naar de risico's in het werk met het educatieve Google Platform. In samenwerking met OG Amstelland en onder leiding van Privacy op School is het AVG-beleid van onze organisatie doorgelicht en opnieuw opgezet. Dit heeft geleid tot vernieuwd beleid op privacy en gegevensbescherming. Dit beleid is eind 2022 gereed gemaakt zodat deze in 2023 geaccordeerd en ingevoerd kan worden.

AVG vraagt van onderwijsorganisaties om de ICT-infrastructuur te professionaliseren, risico's te verlagen en slagvaardigheid te vergroten. Amstelwijns heeft vanuit haar historie een zeer decentraal georganiseerde ICT-infrastructuur. Wensen vanuit de scholen én opgelegde verantwoordelijkheden vanuit wetgeving vragen van Amstelwijns om meer facilitaire taken van scholen uit handen te nemen én sturing te kunnen bieden aan ICT-omgevingen. Ook is in 2022 een discussie met directies gestart over de wijze waarop wij ICT kunnen organiseren vanuit het Rijnlands denken. Hoe zien wij ICT in de gezamenlijkheid van Amstelwijns én waarborgen we nog steeds de onderwijskundige onafhankelijkheid van elke individuele school. In 2023 zullen hier concrete stappen in genomen worden.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

In het jaarverslag van 2021 stond beschreven dat we de procedures rondom het Nationaal Programma Onderwijs zoveel mogelijk wilden laten aansluiten bij de werkwijze conform ons huidige kwaliteitsbeleid om de (extra) werklust zoveel mogelijk te ondervangen. De scholen hebben hun plannen beschreven in het schooljaarplan. Enkele interventies die organisatiebreed ingezet worden, zijn bovenschools getild en gebudgetteerd. Alle plannen zijn voorgelegd aan respectievelijk de school MR en de GMR. Vervolgens zijn de scholen gestart met de uitvoering van de plannen, maar door de nog aanwezige invloed van Covid-19 op het onderwijs en de krapte op de arbeidsmarkt hebben veel van deze plannen vertraging opgelopen en zijn ze pas in 2022 gecontinueerd.

De volgende bedragen zijn in 2022 besteed:

Mogelijkheden vanuit de menukaart:	Bestede bedrag:
Categorie A: meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	EUR 400.000
Categorie B: effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	EUR 80.000
Categorie C: sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	EUR 55.000
Categorie D: ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	EUR 76.000
Categorie E: (extra) inzet van personeel en ondersteuning	EUR 269.000
Categorie F: faciliteiten en randvoorwaarden	EUR 90.000
Totale bestedingen NPO 2022	EUR 970.000

Van deze bestedingen is EUR 67.000 (7%) besteed aan Personeel Niet In Loondienst (PNIL). Het nog te besteden bedrag uit 2021 en 2022 bedraagt per 31 december 2022 EUR 2,0 miljoen. Dit bedrag is opgenomen in een bestemmingsreserve binnen het eigen vermogen voor besteding in komende jaren.

NPO Scholen

Op schoolniveau zijn de middelen uit het NPO ingezet om achterstanden, dan wel verminderde groei, in brede context, in te halen en te compenseren. Bij de totstandkoming van het programma met betrekking tot de middelen voor het NPO is zoveel mogelijk, naar eigen inzicht en passend bij de manier die aansluit bij onze kwaliteitszorgactiviteiten te werk gegaan. Alle scholen hebben door middel van een zelfevaluatie in beeld gebracht welke ontwikkeling de leerlingen hebben doorgemaakt op individueel-, groeps- en schoolniveau. Hierbij is gekeken naar de brede ontwikkeling, dus sociaal-emotionele-, motorische- en cognitieve aspecten. Op basis van de beschikbare informatie is gekozen voor gerichte interventies uit de menukaart. In grote mate is gekozen voor interventies gericht op de professionalisering van het personeel. Het betreft scholing op het gebied van (vak)didactiek, sociaal emotionele ontwikkeling en cognitieve ontwikkelgebieden, tevens is er veel aandacht geweest voor teamontwikkeling en -building. Verder heeft een aantal scholen t.b.v. de begeleiding van leerlingen die extra ondersteuning behoeven gekozen om het personeel tijdelijk uit te breiden. Ook binnen het onderwijsaanbod zijn andere accenten gelegd richting het inhalen van achterstanden dan wel het beperken van de verminderde leergroei, ook waar dit de motorische ontwikkeling betreft. Scholen hebben hun lesmaterialen, waaronder ook ICT-materialen uitgebreid. De scholen hebben hun plannen opgenomen in het schooljaarplan, dat na goedkeuring van de MR, in werking is getreden. Momenteel lopen de meeste plannen nog. De interventies gericht op de professionalisering van het personeel zorgen voor een toename in de (vak)bekwaamheid van de medewerkers. De extra (tijdelijk) ingezette personele bezetting heeft het mogelijk gemaakt dat leerlingen die dat nodig hadden extra ondersteuning konden krijgen, waardoor de 'schade' enigszins beperkt is gebleven. Investerings in lesmaterialen, devices en faciliteiten, zullen nog lang van toegevoegde waarde kunnen zijn.

NPO bovenschools

Verdere verbinding tussen de scholen onderling vanuit inspiratie en waardering voor elkaars ontwikkeling

Iedere school maakt een proces van onderwijsverbetering door en deze is het waard om met elkaar te delen, zowel formeel als informeel. Zodoende kan men geïnspireerd raken door elkaars beweegredenen en daarnaast leren van elkaars ontwikkeling om te waarderen wat goed én fout gaat. Door meer met elkaar te delen, komt er meer zicht op scholen die een gelijke ontwikkeling doormaken of bezig zijn zich

op eenzelfde onderwerp te ontwikkelen. Hierdoor komen de scholen meer met elkaar in verbinding en nader tot elkaar. Om deze ontwikkeling vorm te geven is als eerste gekeken naar de kwaliteit van de interactie tussen de verschillende scholen.

Elk team is een taakstelsel. Een taakstelsel is een groep professionals die -vanuit specifiek toebedeelde rollen- samenwerken om de teamdoelstellingen en ambities te bereiken. De meeste leden van zo'n groep hebben de intentie en de wens om met elkaar samen te werken in het bereiken ervan. Toch levert samenwerking vaak niet het gewenste resultaat. Er ontstaat gedoe en het taakstelsel raakt verstrikt in patronen die niet helpen. We nemen het elkaar kwalijk, of de leider, of de top, of onszelf. Met als effect dat er veel energie verloren gaat en niet gericht kan worden op het bereiken van de doelstellingen en ambities van het team.

Hierin is Amstelwijs met het teamtraject een stap verder gegaan dan traditionele team-trajecten: we begeleiden het team als geheel richting "team- en taakvolwassenheid" en bieden het leiderschap tools in het doen van ontwikkelingsgerichte interventies. Voor elke vraag is hierin een maatwerk aanpak ontwikkeld. Het gedachtegoed van het systeemdenken in een Rijnlandse organisatie is hierin de basis.

Coaching/persoonlijke ontwikkeling leerkrachten

We willen startende leerkrachten begeleiden vanuit de vier pijlers van het Rijnlands Denken. We hebben vertrouwen in de mogelijkheden van elke starter en via maatwerk werken we aan hun vakmanschap. We willen de starters verbinden aan Amstelwijs door middel van begeleiding en coaching op school, intervisie en training in bovenschoolse bijeenkomsten. Dit biedt ruimte aan inspiratie en enthousiasme.

Na drie jaar begeleiding van een startende leerkracht volgens dit plan/beleid:

- verloopt de overgang van lerarenopleiding naar schoolpraktijk soepel en wordt hierdoor minder stress en/of werkdruk ervaren.
- ligt de focus op professionele groei
- is de kwaliteit van het onderwijs versterkt
- voelt de startende leerkracht binding met Amstelwijs en de school waarop hij/zij werkzaam is.
- voorkomen we uitval en verlies van (potentieel) talent.

Hoogbegaafdheid

Amstelwijs is een samenwerking aangegaan met het ABC voor de doorontwikkeling van het hoogbegaafden onderwijs binnen Amstelwijs. Dit project vindt plaats onder de noemer van Day A Week School (DWS). DWS heeft als hoofddoelstelling dat leerlingen met een sterk analytisch en creatief denkvermogen zelfvertrouwen, motivatie en plezier in actief (samen) leren optimaal ontwikkelen. We streven ernaar dat iedere DWS-leerling stappen zet in de richting van de autonoom zelfsturende leerling (Neihart & Betts, 2010). DWS werkt aan deze doelstellingen door contact met ontwikkelingsgelijken (peers) mogelijk te maken en een cognitief uitdagend onderwijsaanbod te bieden dat gericht is op de ontwikkeling van vakoverstijgende vaardigheden.

Daarnaast werkt DWS vanuit de volgende uitgangspunten:

- Het heeft transparante criteria. Ook vanuit verschillende invalshoeken.
- Het heeft een vaste structuur.
- Het is niet persoonsafhankelijk.
- Het kind haar/zijn eigen (groei) doelen stelt en hieraan werkt.
- Het is van kerst naar kerst (voldoende tijd en de juiste tijd om te screenen)
- Groep 5,6,7 (groep 8 tot de kerst) is prettig gezien alle groep 8 verplichtingen.
- Meerdere locaties i.v.m. de afstanden.

Personeelsdag 31 maart 2023

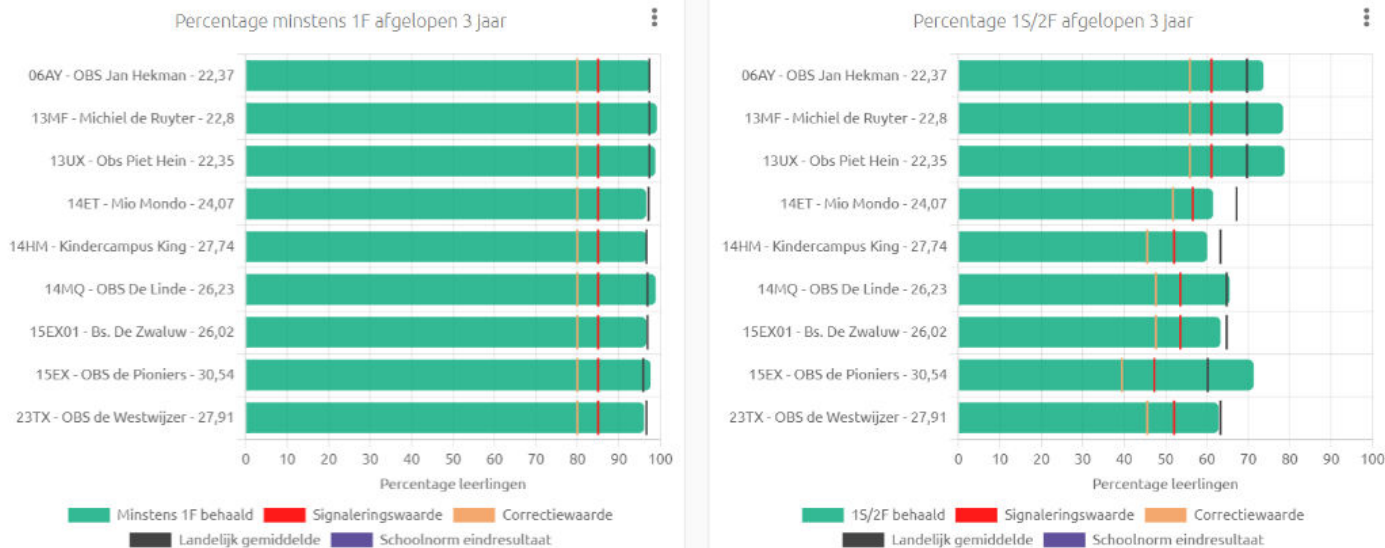
De inzet van de personeelsdag is de koers bepalen voor de komende jaren en te investeren in het welbevinden en de ontwikkeling van de medewerkers van de organisatie.
De voorbereidingen hiervoor zijn in september 2022 gestart

De GMR heeft met de bovenschoolse interventies/plannen ingestemd.

Onderwijsresultaten

Onderwijsresultaten zijn er op verschillende gebieden. Pedagoog Gert Biesta beschrijft drie verschillende domeinen: kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. Doorgaans spreken we, wanneer we het hebben over onderwijsresultaten, toch vooral over het domein kwalificatie. Dit is jammer, maar wellicht een gevolg van het feit dat deze zich het makkelijkst in cijfers laat vatten, zodat wij er eenvoudig op kunnen toezien. Maar onderwijs is méér dan dat. Desondanks volgt hierna een beschrijving van de resultaten met betrekking tot het onderwijsresultatenmodel.

In onderstaande afbeelding ziet u dat alle scholen van Amstelwijs boven de signaleringswaarden (rode lijn) van de inspectie scoren; dit geldt zowel voor het fundamentele- (1F) als het streefniveau (1S/2F). Onze scholen voldoen hiermee allemaal aan de minimale normen. Wanneer we scholen vergelijken met andere scholen met vergelijkbare leerlingenpopulaties/schoolweging (zwarte lijn) dan zien we een aantal scholen die het beter doet dan verwacht, een aantal conform verwachting maar ook een aantal beneden verwachting. Bij deze scholen gaan wij dieper in op de cijfers en kijken we naar de verschillende gewogen jaren en de verschillende gewogen vakgebieden (lezen, rekenen en taal). In dit verslag gaat een uitvoerige beschrijving van de analyse te ver, maar deze is natuurlijk terug te vinden op de school en op het ondersteuningskantoor.



Amstelwijs wil zich in de komende periode richten op het beter in beeld brengen van de opbrengsten voor de andere twee domeinen: socialisatie en subjectificatie.

Inspectie en visitatie

In 2022 heeft er, met uitzondering van enkele themaonderzoeken, geen inspectieonderzoek of visitatie plaatsgevonden.

Onderwijsachterstanden

Om onze leerlingen zoveel mogelijk kansen te geven zich optimaal te ontwikkelen, worden de middelen die wij ontvangen voor onderwijsachterstanden ingezet op:

- NT2 geschoolde onderwijsassistentie in de onderbouw
- Inzet van de methode LOGO 3000 voor taal- en woordenschatontwikkeling
- Thuislicenties van LOGO 3000
- Inzet van de methode "Bouw" voor taalzwakke leerlingen
- Aanmelding jonge leerlingen bij de Voorleesexpress
- Inzet jeugdhulpverleners voor o.a. opvoedondersteuning
- Aanmelding jonge leerlingen bij de Taalvijver
- Homestart (waar nodig)
- Sociaal team (waar nodig)

Sociale veiligheid

In 2022 is een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder personeel, ouders en leerlingen. Het onderwerp sociale veiligheid is hierin opgenomen. Tevens wordt jaarlijks onder de leerlingen in de bovenbouw van het primair onderwijs de wettelijk verplichte Monitor Sociale Veiligheid (MSV) afgenomen. Zodoende heeft Amstelwvjs zicht op de ervaren sociale veiligheid in haar scholen. De resultaten van deze onderzoeken zijn verwerkt in het schooljaarplan (SJP) van de scholen en waar nodig is dit vertaald in concrete acties dan wel uitgewerkte plannen binnen de majeure veranderonderwerpen. Daarnaast is het onderwerp sociale veiligheid natuurlijk onderdeel van het bestaande curriculum. Sociale veiligheid komt aan bod in het onderwijs omtrent burgerschap. Amstelwvjs heeft zodoende aandacht voor het herstellen van de sociale veiligheid dan wel aandacht voor het voorkomen van sociale onveiligheid.

Passend onderwijs

Amstelwvjs 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. Amstelwvjs 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.

Internationalisering en passend onderwijs aan meertalige leerlingen

In de afgelopen jaren is het aantal nieuwkomers dat zich vestigde in Amstelveen sterk toegenomen. In 2022 was de instroom van nieuwkomers hoger dan het ooit is geweest. Dit heeft verschillende oorzaken:

- Corona was geen beperkende factor meer in de migratieplannen van gezinnen.
- In Amstelveen zijn 2 hotels ingericht voor de noodopvang van Oekraïense gezinnen.
- Elke gemeente heeft een verhoogde taakstelling wat betreft statushouders.
- Het aantal kinderen dat vanuit Internationale scholen wil overstappen naar regulier basisonderwijs blijft stijgen.

De komst van de Oekraïense kinderen in maart 2022 zorgde voor een onverwachte en grote extra instroom. Tot aan de zomer zijn deze kinderen opgevangen in een speciaal opgezette tijdelijke onderwijsvoorziening (TOV) op Uilenstede. Amsteltaal heeft, in samenwerking met de taalschool van Onderwijsgroep Amstelland (OGA), een belangrijke bijdrage geleverd aan het opzetten van een Nederlandstalig onderwijsprogramma en de begeleiding van de taaldocenten die hier uitvoering aan gaven. Na de zomervakantie zijn circa 50 leerlingen ingestroomd op de Amstelveense taalscholen.

Het gevolg van deze sterke toename was dat er in 2022 flinke druk lag op de capaciteit van de taalscholen én het aantal beschikbare plekken in het regulier basisonderwijs. Amsteltaal is na de zomer uitgebreid naar acht klassen (circa 130 leerlingen). Voor beide taalscholen is verdere uitbreiding echter op dit moment niet mogelijk door gebrek aan ruimte en/of personeel. Het gevolg hiervan is dat er kinderen nog (tijdelijk) thuis zitten.

De rol van het Centraal Informatie Loket (CIL) is uitgebreid. Voorheen bestond de taak van het CIL uit het informeren van (buitenlandse) ouders over het Nederlandse onderwijssysteem en de procedures in Amstelveen. Nu is daar het managen van wachtlijsten en het in kaart brengen van de capaciteit in het regulier onderwijs bijgekomen. Om ouders nog beter te informeren is er een CIL-website ontwikkeld 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's) is hierbij onontbeerlijk, zowel op leerling-, leerkracht- als schoolniveau. Daarnaast zijn we met een werkgroep bezig om AmstelwIjs-breed beleidskaders op te stellen voor effectief onderwijs aan meertalige leerlingen.

In augustus 2022 zijn we gestart met een nieuw aanmeld- en doorstroombeleid voor kinderen van de taalscholen. Samen met OGA hebben we hier een nieuwe procedure voor opgezet en geïmplementeerd. Onderdeel hiervan is een strakke planning en een online – realtime - tool waarin de scholen hun beschikbare plaatsen bijhouden. Het CIL heeft een belangrijke rol gekregen in het begeleiden van ouders in het vinden van een school thuisnabij voor als ze klaar zijn bij de taalschool. Om een zo breed mogelijk palet aan opties te bieden voor de ouders voor scholen thuisnabij, is ook de samenwerking gezocht en gevonden met overige PO-scholen in Amstelveen en een aantal scholen in aangrenzende gemeenten. 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 speciaal Basisonderwijs (SBO) naar gespecialiseerd onderwijs (GO)

Leerlingen met en zonder extra ondersteuningsbehoeften moeten samen en dicht bij huis naar dezelfde school kunnen. Hiervoor moet elke school en opvang toegankelijk zijn voor alle leerlingen, zodat kinderen niet gescheiden van elkaar opgroeien, maar samen spelen en leren. Dit is goed voor de kansengelijkheid van onze jeugd, hun brede ontwikkeling én goed voor de samenleving als geheel. Wat is ervoor nodig om dit in Amstelveen en Ouderkerk voor elkaar te krijgen? (uit: jaarverslag Samenwerkingsverband)

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.”

Trots

We constateren met trots dat er veel vertrouwen en tevredenheid is van de stakeholders. Het GO is passend voor alle leerlingen, waarbij (onderwijs)ondersteuning en begeleiding voor leerlingen en leerkrachten beschikbaar is en hulp zo snel mogelijk, in lichte vorm, zo dicht mogelijk bij huis op de meest adequate wijze wordt gegeven. De Bloeiwijzer is er in de afgelopen periode, volgens afspraak, goed in geslaagd om het aantal verwijzingen naar het speciaal onderwijs structureel laag te houden. Een groot aantal thuiszitters met gedragsproblemen of situaties waar een ernstig verstoorde relatie is/was, maar ook leerlingen die doorgaans binnen het klassieke SBO geen plek kregen, zijn bijna allemaal ingeschreven.

Investering

Om dit structureel te blijven realiseren heeft De Bloeiwijzer keuzes gemaakt om een passend(er) antwoord te geven op de specifieke onderwijsbehoeften. Hierbij een aantal van de belangrijkste voorbeelden:

- De medewerkers worden structureel getraind in het omgaan met (extreem) gedrag. Denk hierbij aan inzet van deskundigheidsbevordering inclusief interventie.
- Er is extra inzet van verschillende gedragsspecialisten in bovenbouw, middenbouw en onderbouw die dagelijks of wekelijks werken met individuele kinderen. Zij trainen kinderen in de groep, op het plein en individueel.
- De inzet van gedragsspecialisten voor weerbaarheidstrainingen en rots- en water trainingen.
- De gehele zorgstructuur is passend ingericht om in te spelen op specifieke vragen op didactisch-, gedrags- en zorgniveau.
- Het bieden van een intensievere samenwerking met ouders die het vertrouwen zijn kwijtgeraakt.
- Voor de zeer moeilijk lerende kinderen worden er meerdere instructiemomenten gedurende de dag georganiseerd. Denk hierbij aan extra visuele ondersteuning, 1-op-1 en extra kleine groepjes, zodat deze leerlingen binnen ons GO-onderwijs kunnen blijven.

Inzet expertise op reguliere scholen

“Alleen ben je sneller, maar samen kom je verder.” Het afgelopen jaar heeft De Bloeiwijzer een explosieve groei aan verzoeken uit het regulier onderwijs ontvangen. Denk hierbij aan:

- Observatieverzoeken en inzet rondom het kind, leerkracht en ouder.
- Trainen van specialisten van 't Kabouterhuis op didactiek door een specialist jonge kind.
- Begeleiding bij ontwikkelingsperspectieven.

- Individuele trajecten op didactiek, gedrag en zorg.

Minder verwijzing naar GO

De inzet en omzetting van een 'gewone' SBO-school naar een GO-school (inclusief expertisecentrum) betekent uiteraard ook een en ander voor De Bloeiwijzer. Dit schooljaar stond een aantal leerlingen op de nominatie om op de Bloeiwijzer te worden geplaatst. Echter, door de observatievorm veelvuldig op de reguliere scholen in te zetten, is dit aantal verlaagd.

De eerste uitkomsten zijn zeer hoopvol en met een ferme ambitie kunnen we binnen stichting Amstelwijs, maar ook binnen Amstelveen en Ouderkerk, het verschil maken.

Expertisecentrum

De omzetting van een 'gewone' SBO-school naar een expertisecentrum betekent uiteraard ook een en ander voor De Bloeiwijzer zelf. Een aantal medewerkers met expertise van De Bloeiwijzer, zal steeds vaker een deel van hun taken op de reguliere scholen gaan uitvoeren. Dit zal een significante invloed hebben op het leerlingaantal van De Bloeiwijzer met alle consequenties van dien: een lagere instroom betekent een lager leerlingenaantal en daarmee minder bekostiging.

Deze punten hangen direct met elkaar samen. De bekostiging van de ontwikkeling naar inclusief onderwijs vraagt een investering en is voor een belangrijk deel gebaseerd op het aantal leerlingen. Een kleiner aantal groepen en meer expertise naar het regulier onderwijs betekent, naast de financiële gevolgen, dat het clusteren van leerlingen ingewikkelder wordt. Ook de wijze waarop de school georganiseerd wordt, zal veranderen. Personeelsleden zullen een deel van hun taken buiten de muren van De Bloeiwijzer uitvoeren. Dit is een mooie kans om te werken aan onze gezamenlijke ambitie om te werken aan inclusiever onderwijs in Amstelveen en Ouderkerk aan de Amstel.

Van PO naar VO

Het feit dat de doelgroepleerlingen een extra ondersteuningsbehoefte hebben, betekent niet per definitie dat zij ook uitstromen naar het voortgezet speciaal onderwijs. Uiteraard geldt dat ook voor leerlingen die nu regulier onderwijs met een arrangement volgen. Omdat het Nederlandse onderwijssysteem geen VO-equivalent van het SBO kent, betekent dit dat deze leerlingen overstappen naar het reguliere, voortgezet onderwijs.

Deze overstap is voor (bijna) alle leerlingen een weg met hobbels. Een andere omgeving, een (veel) grotere school, een nieuwe klas met onbekende kinderen, nieuwe vakken en heel veel docenten, het spreekt voor zich dat ook de doelgroepleerlingen soms moeite hebben met deze overstap. Wij zien enkele manieren voor ons waarbij het expertisecentrum deze leerlingen en scholen kan helpen om de kinderen een goede start van hun VO-loopbaan te geven:

- Analooq aan de samenwerking tussen het expertisecentrum en reguliere basisscholen, kunnen de pedagogische vaardigheden van betrokken docenten worden versterkt. Hierbij kan een speciale rol worden gezien voor de mentor en/of de zorgcoördinator. Beiden hebben zowel een rol naar de leerling toe, als naar de andere docenten. Van hen kan dus ook worden verwacht dat ze de opgedane kennis verder verspreiden.
- Een variant op het voorgaande punt noemen we de 'ultrawarme overdracht'. Hierbij gaat een leerkracht van De Bloeiwijzer tijdelijk, allicht parttime, mee naar het VO. Hij/zij begeleidt de leerling, maar treedt ook op als coach of co-teacher voor VO-docenten;

- Mogelijk kan een tienercollege worden ingericht, voor kinderen die niet meer op de (speciale) basisschool thuishoren, maar die er ook nog niet aan toe zijn om de stap naar het VO te zetten. Mogelijk valt deze ontwikkeling niet binnen het expertisecentrum, maar is het gemakkelijker te realiseren als een aparte ontwikkeling van De Bloeiwijzer met één of meer VO-scholen. Een mooie ambitie van Amstelwijs voor de toekomst.

4 | PERSONEEL

Mensen maken Amstelwijs

Mensen maken de organisatie. Dat realiseren we ons bij Amstelwijs. Daarom doen we ons best om ervoor te zorgen dat medewerkers graag bij Amstelwijs (blijven) werken. Ook in 2022 werd door de krapte op de arbeidsmarkt en het startje van corona veel van onze medewerkers gevraagd. Door de inzet en flexibiliteit en betrokkenheid van medewerkers is het gelukt om het onderwijsproces zo goed mogelijk door te laten gaan. Daarom is er extra onderwijsondersteunend personeel (OOP) aangetrokken om de leerkrachten meer te ondersteunen. Daarnaast zijn er ook leuke attenties gegeven om de waardering naar onze collega's te laten blijken.

Medewerkers in 2022

Op 1 januari 2022 waren er 373 medewerkers in dienst. Dit is vergelijkbaar met het voorgaande jaar (371). Hiervan zijn 83% vrouwelijke collega's, waar de mannen met 17% zijn. Dit komt overeen met het landelijke gemiddelde.

De arbeidsmarkt voor leerkrachten was in 2022 weer erg krap. Daarom zijn er meer medewerkers in een OOP-functie (onderwijsassistenten/leerkrachtondersteuners) aangesteld. Deze OOP-ers zijn gedeeltelijk doorgestroomd vanuit stageplekken.

	Aantal medewerkers instroom 2022	FTE
OOP	25	15,3
OP (incl. LIO-ers)	23	15
Directie	1	1
	Aantal medewerkers uitstroom 2022	FTE
OOP	13	5
OP (incl. LIO-ers)	29	21,37
Directie	4	3,35

Toekomstige personeelswerving

Om ervoor te zorgen dat we meer bevoegde leerkrachten kunnen aannemen, gaan we ruimte creëren voor zij-instromers en onderwijsassistenten/leerkrachtondersteuners die de opleiding tot leerkracht willen gaan doen.

Naast de focus op het aantrekken van nieuwe leerkrachten en het behouden van onze huidige medewerkers zullen we ons ook moeten oriënteren op 'andere vormen' van organiseren. Naar de toekomst blijft de vraag naar flexibiliteit een groot aandachtspunt. Ook de mogelijkheden voor leerkrachten om zich op andere manieren te ontwikkelen en hun talent in te kunnen zetten, zijn belangrijk voor het behoud van personeel. We willen ons in de toekomst meer richten op de mogelijkheden rond duurzame inzetbaarheid, om onze positie op de arbeidsmarkt te vergroten en voor het behoud van gezond en gemotiveerd personeel.

Training en scholing

Amstelwijs vraagt kwaliteit en voortdurende ontwikkeling van haar medewerkers. Daarom biedt Amstelwijs mogelijkheden voor scholing en training. Zo zijn er onder andere trainingen georganiseerd

voor startende leerkrachten of NT2 trainingen. Daarnaast worden relevante opleidingen vergoed door Amstelwijs.

Verzuim

Het verzuimcijfer van Amstelwijs over 2022 bedroeg 6,13%. Dit is vergelijkbaar met het ziekteverzuimpercentage van 2021 (6,11%). Het hoge verzuim is onder andere toe te schrijven aan de groei van het psychisch verzuim en de impact van corona en griep in een steeds krappere arbeidsmarkt. Van iedereen is dit jaar weer grote flexibiliteit gevraagd.

Corona en griep zullen ook waarschijnlijk in het nieuwe jaar zichtbaar blijven in het verzuim. We zien voor het nieuwe jaar vooral het voorkomen van psychisch verzuim als belangrijk aandachtspunt. Psychische klachten zorgen ervoor dat steeds meer medewerkers uitvallen, terwijl dit in veel gevallen met de juiste en tijdige hulp kan worden voorkomen. Dit blijft maatwerk. Zeker in deze krappe arbeidsmarkt is het belangrijk dat we samen met onze medewerkers alert blijven op het bewaken van de juiste balans.

De arbodienst is vanaf eind 2022 met hogere intensiteit ingezet om het re-integratieproces van de lopende verzuimdossiers te optimaliseren. Daarnaast zullen zij begin 2023 een verzuimtraining verzorgen voor het managementteam om extra handvaten te geven op het gebied van verzuim(preventie).

Wetswijziging

Het Participatiefonds (PF) heeft zijn dienstverlening hervormd. Dit betekent dat sinds 1 augustus 2022 de manier waarop Amstelwijs de werkloosheidskosten vergoed krijgt, gewijzigd is. Bij een beëindiging van een dienstverband betaalt iedere werkgever nu een eigen bijdrage van 50%. Amstelwijs kan een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%, indien het ontslag aan een van de beëindigingsgronden in het reglement voldoet en Amstelwijs voldoet aan de inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen.

De aanpassing van het toekennen van vergoedingen bij ontslag betekent dat Amstelwijs nu en in de toekomst rekening dient te houden met hogere werkloosheidskosten dan tot nu toe. Hiervoor wordt in de begroting van komend jaar een bedrag apart gezet. De personele benoemingen op NPO-gelden kunnen bij afloop van de subsidie (en beëindiging van de benoeming) te maken krijgen met de nieuwe vergoedingssystematiek. Deze kunnen leiden tot hoge werkloosheidskosten voor Amstelwijs indien het personeel niet kan worden opgenomen in de reguliere formatie. Om dit risico te beperken is op voorhand een percentage van de NPO-gelden hiervoor gereserveerd.

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch beleid is leidend voor het strategisch personeelsbeleid. Het onderwijs is meer dan ooit in beweging. Eind 2022 is het schrijven van een nieuw strategisch personeelsbeleid in gang gezet. Professionalisering is cruciaal voor het realiseren van diverse strategische doelstellingen. In 2023 zullen het huidige beleid van professionalisering alsook de bijhorende instrumenten zorgvuldig worden geëvalueerd en waar nodig worden aangepast aan de huidige wensen en omstandigheden.

Om onze doelen te realiseren wordt in goed overleg met directeuren en leerkrachten bepaald welke strategische HR-thema's opgepakt moeten worden. We halen steeds de behoefte op (middels bepaalde werkwijze) en maken daar passend beleid/instrumenten voor.

Personeelsinformatiesysteem

In januari 2022 heeft de eerste verloning plaatsgevonden vanuit AFAS. De migratie is succesvol verlopen. Hierdoor wordt wat betreft de HR-werkprocessen ook voldaan aan de AVG-eisen. Medewerkers hebben de beschikking over een app waarin ze hun persoonsgegevens kunnen inzien.

5 | OPLEIDEN IN SCHOOL

Samenwerking HvA

Het grootste deel van de studenten die bij ons op de scholen stagelopen komen van de Hogeschool van Amsterdam.

De HvA is gestart met een nieuwe beoordelingsprocedure voor de eerstejaarsstudenten.

Uitgangspunten voor de nieuwe manier van beoordelen zijn:

- Aansluiten bij de Amsterdamse-Leerkracht-Lijn.
- Meer eigenaarschap voor de student.
- De beoordeling is duidelijk en transparant.

Het opleidingsteam heeft de mentoren van deze eerstejaars studenten geïnformeerd over de verandering om de implementatie zo goed mogelijk te laten verlopen. Student, mentoren en opleiders hebben inmiddels hun eerste ervaringen opgedaan en een inbreng gehad in de evaluatie naar de HvA. Volgend jaar zal deze nieuwe beoordeling ook voor tweedejaars van toepassing zijn.

Nieuw binnen de HvA is het werken met de Amsterdamse-Leerkracht-Lijn. De Amsterdamse-Leerkracht-Lijn is een reflectie- en gespreksinstrument en helpt de student om zijn eigen ontwikkeling tot leerkracht in professionele termen te duiden, onderbouwen en verantwoorden. De opleiders hebben zich verdiept in de Amsterdamse-Leerkracht-Lijn en denken mee met de HvA om de implementatie verder te verbeteren.

De mentorentraining zoals vormgegeven door de HvA is aangepast, zodat deze nu ook aansluit voor mentoren die studenten begeleiden van andere Hogescholen. De training van 22/23 is nu afgerond en wordt komende periode nog geëvalueerd en verder verbeterd.

Samenwerking InHolland

De afgelopen jaren kwamen er steeds meer studenten van InHolland op onze scholen. Deze studenten meldden zich dan zelf aan bij de scholen. Zij werden door zowel een schoolopleider van Amstelwijs als door de instituutopleider van InHolland bezocht. Om de samenwerking met InHolland te intensiveren is er contact geweest met de opleidingsmanager van InHolland. Dit heeft geresulteerd in een samenwerkingsovereenkomst. Studenten worden nu centraal aangemeld en verdeeld door de schoolopleiders van Amstelwijs. Ook is het opleidingsteam van Amstelwijs toegewezen als beoordelaar van de stage, wat de samenwerking tussen de student, mentor en schoolopleider heeft geïntensiveerd. Komend jaar gaan we onderzoeken of en hoe de samenwerking verder kan worden uitgebreid om het Samen Opleiden nog meer kracht bij te zetten.

Samenwerking ROC

De meeste onderwijsassistenten die bij ons stage lopen komen van het ROC Amstelland. Het opleidingsteam neemt deel aan de klankbordbijeenkomsten, waarin wij kunnen meedenken over de koppeling van de praktijk en de opleiding. Ook zijn er door ons gastlessen gegeven op het ROC, met als doel studenten enthousiast te maken voor een stage als onderwijsassistent.

Begeleidingsplan Starters

Het opleidingsteam heeft gewerkt aan het begeleidingsplan voor starters. Dit plan ligt nu klaar om besproken te worden in het directeurenoverleg. Uitgangspunt van dit nieuwe plan is het boek 'de 6 rollen van de leerkracht' van Martie Slooter. Binnen Amstelwijs werken 28 startende leerkrachten die coaching op maat verdienen. Dit nieuwe plan zou hiervoor een goede leidraad zijn.

Ook is er steeds meer vraag naar coaching door leerkrachten die al langer in het onderwijs werken. Het opleidingsteam is bezig met het uitwerken van een voorstel om aan deze vraag tegemoet te komen. Hieruit volgt mogelijk een verschuiving van taken binnen het opleidingsteam.

Opleiden Zij-instromers in beroep (ZiB)

In 2022 is één zij-instromer aangenomen en opgeleid. Dit jaar is de tijd genomen voor herijking van het beleid en de financiering van dit beleid. Het doel is om in 2023 weer nieuwe zij-instromers aan te nemen en op te leiden. Hiervoor is al een werkgroep opgericht en een eerste aanzet gegeven in een directie bijeenkomst. In 2023 zal er een nieuw beleidsplan zijn geschreven en is er een start gemaakt met het werven van nieuwe zij-instromers.

VOORUITBLIK 2023

Amstelwijs: de stichting waar je graag stage wil lopen

Om een aantrekkelijke stichting te zijn/blijven voor het opleiden van studenten, investeren wij in de kwaliteit van onze begeleiding van studenten. Zo is en blijft Amstelwijs een stichting waar studenten graag stage willen lopen.

We ontwikkelen een gezamenlijke visie voor het opleiden van de studenten, waarin de pijlers van het Rijnlands model, vertrouwen, verbinding, inspiratie en vakmanschap, duidelijk herkenbaar zijn.

Het is voor ons van belang om te investeren in de samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam (HvA), Hogeschool InHolland en ROC en te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om het Samen Opleiden in de School verder vorm te geven.

Begeleiding van startende leerkrachten

In 2023 hebben we een herzien startersbeleid en werken we in de praktijk volgens dit beleidsplan. Alle betrokken partijen hebben zich geconformeerd aan het beleidsplan en de daaruit voortvloeiende taken en verantwoordelijkheden zijn duidelijk voor eenieder.

Coaching algemeen

We werken vanuit een visie op preventief coachen en begeleiden, omdat we vanuit goed werkgeverschap welbevinden en werkgeluk belangrijk vinden. Deze coaching en begeleiding is laagdrempelig en beschikbaar voor alle personeelsleden. Vanuit vertrouwen en in overleg onderzoeken we met elkaar de mogelijkheden.

Door preventief coachen werken we aan het vergroten van persoonlijk leiderschap en een vermindering van uitval onder personeel.

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.

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

De gemeente investeert in onderwijshuisvesting en ‘verstreckt’ als eigenaar het gebouw/gebouwdeel aan Amstelwijs na oplevering. Er kan dan gebruik worden gemaakt van de bruikleen methode c.q. ingebruikgeving. Deze methode heeft dezelfde rechten en plichten als ware het schoolbestuur juridisch eigenaar wordt. 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 locatie van de Piet Hein sprake van deze constructie.

Voor de Westwijzer en Amsteltaal in Amstelveen en voor de Jan Hekmanschool in Ouderkerk aan de Amstel geldt dat Amstelwijs de schoolgebouwen huurt. Het gebouw de Westwijzer en Amsteltaal 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 Amstelveen en Eigen Haard) een vergoeding, welke grotendeels gelijk is aan de eerdere MI-vergoeding.

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 een kinderopvangaanbieder. Het beleid van de gemeente Amstelveen, zoals beschreven in het IHP, gaat er voor toekomstige 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). Op de Westwijzer is deze constructie al van toepassing omdat Amstelwijds daar geen juridisch eigenaar is of de ruimten in bruikleen heeft.

Daar waar er onderwijsruimten leegstaan en worden verhuurd aan een kinderopvangaanbieder blijft Amstelwijds uiteraard zelf verhuurder van de ruimten. Dit is het geval op SBO de Bloeiwijzer.

Doordecentralisatie

De gemeente is verantwoordelijk voor (ver)nieuwbouw 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 door de gemeente aan een schoolbestuur voor de bekostiging van nieuwbouw en verbouw van onderwijshuisvesting. Het schoolbestuur krijgt dan met het geld ook de verplichting om 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 verbouw. Van doordecentralisatie van onderwijshuisvesting is tussen de gemeente Amstelveen en Amstelwijds geen sprake.

Toekomstige projecten en investeringen

Voor de Pioniers staat nieuwbouw/verbouw op de planning, samen met de Triangel en de Willem Alexander van Onderwijsgroep Amstelland. De intentie was dat Orion 1b, de huidige locatie van KinderRijk en nevenlocatie van de Willem Alexander en de Triangel, zou worden gerenoveerd tot nieuwbouw kwaliteit voor de Pioniers en KinderRijk. Echter liggen deze plannen op dit moment ter discussie bij de gemeente Amstelveen. De gemeentelijke planning van dit nieuwbouwproject is al meerder keren opgeschoven. Op dit moment is er nog geen vernieuwd plan en vernieuwde planning naar de schoolbesturen gecommuniceerd.

Daarnaast gaat Amstelwijds, binnen de aangepaste wetgeving ten aanzien van het stichten van school, voor de realisatie van een nieuwe school in deelgebied De Scheg, aan de zuidkant van Amstelveen. Hiervoor is in 2021 samen met de kinderopvangaanbieder Unikidz een ruimtelijk functioneel programma van eisen opgesteld en afgerond. Op dit moment lopen er gesprekken met de gemeente Amstelveen over het Didam arrest (voor kinderopvang), de planning van deze nieuwbouwwijk en regelgeving t.a.v. het stichten van een nieuwe school via DUO.

Voor De Zwaluw wordt door Amstelwijds ingezet op vervangende nieuwbouw. De school is gebouwd met semi-permanente huisvesting. In de eerste helft van 2023 worden gesprekken met de gemeente Amstelveen gevoerd ten aanzien van twee sporen; enerzijds wordt gesproken over vervangende nieuwbouw op de middellange termijn (start 2028), eventueel tezamen met het dorps huis naast de school dat ook aan vervanging toe is. Anderzijds wordt gesproken over het grootschalig onderhoud, het aanbrengen van ventilatie en isolatie en de verzakkingen van het buitenterrein, zodat er een veilig en comfortabel leer- en werkklimaat kan worden gecreëerd tot aan nieuwbouw.

Financiering

Zoals hierboven geschreven is er geen sprake van doordecentralisatie en ontvangt de gemeente middelen uit het gemeentefonds voor de financiering van de Scheg en de Pioniers. Ten aanzien van de Zwaluw is er nog geen eenduidig antwoord op de financiering van het grootschalig onderhoud, de ventilatie, isolatie en het buitenterrein. In de regel zijn scholen zelf verantwoordelijk voor het onderhoud (binnen en buiten) van hun schoolgebouwen. Echter is deze school in 1976 gebouwd op basis van semi-permanente huisvesting. De aanzienlijk hoge kosten die bovenstaande aanpassingen met zich

meebrengen kunnen niet geheel voor rekening van Amstelwijns zijn. Hierover vinden op dit moment gesprekken plaats met de gemeente.

Verduurzaming

Amstelwijns heeft met de rapportage energiebesparing voldaan aan de informatieplicht. Per 1 juli 2023 wordt de energiebesparingsplicht aangepast. Dit betekent dat Amstelwijns uiterlijk op 1 december 2023 verplicht is om te rapporteren bij de RvO. De energiebesparingsplicht houdt in dat locaties met een jaarlijks energiegebruik vanaf 50.000 kWh elektriciteit of 25.000 m³ aardgas(equivalent) energiebesparende maatregelen met een terugverdientijd van 5 jaar moeten uitvoeren en rapporteren. Op dit moment wordt geïnventariseerd welke scholen moeten voldoen aan de deze plicht en welke energiebesparende maatregelen er kunnen worden toegepast.

Doelen en resultaten per locatie

School	Toelichting
Michiel de Ruyter	De focus lag begin 2022 op het buitenterrein. In samenwerking met de gemeente (afdeling wijkbeheer) zijn voorstellen voor nieuwe speeltoestellen uitgewerkt en uitgevoerd. Ook het hekwerk voor de fietsenstalling is verplaatst, waardoor er een ruime overzichtelijke stalling is gecreëerd. Er zijn stroompunten aangebracht in de fietsenstalling voor het personeel in verband met de toename van elektrische fietsen.
Kindercampus King	Een deel van de school heeft een opfrisbeurt gekregen in de zomervakantie. De overige schilderwerkzaamheden vinden plaats in de zomervakantie van 2023. Daarnaast wordt een pilot uitgevoerd met betrekking tot de problematiek van de gevelplaten en worden de bestaande armaturen op het buitenterrein vervangen door LED. In verband met de nieuwe entree deur worden er in de voorjaarsvakantie 2023 nieuwe inloopmatten gelegd.
Mio Mondo	Voor de binnenverlichting wordt financieel onderzocht of de bestaande armaturen kunnen worden vervangen door ledverlichting. In 2022 en begin 2023 heeft meermalen overleg plaatsgevonden met de afdeling wijkbeheer van de gemeente om de buitenruimte te vergroenen en uitdagender te maken. Wijkbeheer is op dit moment bezig met een voorstel/ontwerp op basis van de input die door de school is geleverd.
Zwaluw	Bij de Zwaluw is geïnventariseerd welke werkzaamheden een hoge urgentie hebben en op korte termijn uitgevoerd moeten worden voor een veilig en comfortabel leer/werkklimaat. Daarnaast is ook het benodigde onderhoud op de langere termijn geïnventariseerd. Aan de hand van een notitie is uiteengezet of alle onderhoudskosten voor de langere termijn gemaakt moeten worden met het oog op nieuwbouw en de gezamenlijke verantwoordelijkheid met de gemeente. Deze notitie en het perspectief op het schoolgebouw van de Zwaluw is in februari besproken met de gemeente. De vervolgspraak stond gepland maar moet helaas verschoven worden. Er zijn vervolgspraken afgesproken om te onderzoeken of de nieuwbouw naar voren kan worden gehaald.

Piet Hein	Geen bijzonderheden
Westwijzer	Voor het veilig maken van het speelplein aan de kant van de Noordammerweg is een eerste schetsontwerp gemaakt voor een hekwerkje op de lage muur langs het water. Deze is besproken en wordt door een andere partij nog verfijnd met de visuals van het verhaal van de Westwijzer. Afdeling huisvesting gaat in gesprek met de gemeente over de kostenverdeling hiervan. Daarnaast zijn er gesprekken met de gemeente en Unikidz voor aanpassingen in het gebouw zoals het dichtzetten van vides en plaatsen van een (les)keuken.
De Pioniers	In de meivakantie is de nieuwe unit geplaatst. Het speellokaal kan daarmee weer functioneren als speellokaal in plaats van klaslokaal. De Pioniers is in januari 2023 gestart met het ruimtelijk functioneel Programma van Eisen voor de renovatie van Orion 1b in samenwerking met Kinderrijk. Dit traject duurt van medio januari tot eind maart. Hierna zal een Technisch PVE volgen.
De Linde	Samen met de Signshop wordt de laatste hand gelegd om de visuele identiteit van de school door te trekken in het gebouw.
De Bloeiwijzer	Op deze locatie zijn geen bijzonderheden. In 2022 is de nieuwe interactieve gymzaal geopend en in gebruik genomen.
Jan Hekmanschool	Bij de Jan Hekman heeft het buitenterrein een upgrade gekregen. Een aantal bestaande toestellen zijn verplaatst. Daarnaast is het plein vergroend (struinpaadje, houtsnippers, speelheuvel, plantvakken) en zijn er nieuwe elementen toegevoegd zoals bijvoorbeeld de evenwichtsbalk, outdoor kitchen, een keverbrugje en voetbalzone.
De Scheg	Er waren in 2022 geen ontwikkelingen rondom de nieuwe school.

Fietsenstallingen

Er zijn bezoeken gebracht aan de scholen die hebben aangegeven behoefte te hebben aan een overdekte fietsenstalling voor het personeel. Tijdens de bezoeken zijn de wensen (afmeting, deuren, fietsenrekken, etc.) geïnterviewd en is gekeken naar een passende locatie voor de stalling in de buitenruimte. Vanuit de scholen is akkoord gegeven op de kostenraming. De projectleider van de gemeente Amstelveen is op dit moment aan de slag met de rest van de voorbereidingen (inclusief, indien nodig, het aanvragen van vergunningen). Voordat akkoord wordt gegeven op de opdracht, zal de definitieve offerte (prijsopgave inclusief tekening met inpassing buitenterrein) naar de desbetreffende scholen worden verstuurd voor definitief akkoord.

Facilitaire organisatie

Stichting Amstelwijs heeft HEYDAY Facility Management gevraagd om de facilitaire zaken onder de loep te nemen en deze te professionaliseren

Rosalie den Hertog is per september 2022 op interimbasis gestart als stafmedewerker. Sebastiaan Viezee is per december 2022 op interimbasis aan de slag gegaan als projectmanager. Het doel hiervan is om de dagelijkse operatie door te laten lopen en verbeterprojecten uit te voeren. Samen zijn zij daarnaast bezig om een plan te maken voor de toekomst van het facilitaire werkveld van Stichting Amstelwijs.

Eind 2022 is Soliede gestart met het actualiseren van de ontruimingsplattegronden en bedrijfsnoodplannen van alle scholen

Inmiddels zijn voor bijna alle scholen de plattegronden geactualiseerd. Een aantal scholen heeft al een workshop gehad van Soliede waarin de rolverdeling en aanpak van de BHV-inzet bij verschillende calamiteiten is besproken. Dit ten behoeve van het actualiseren van het bedrijfsnoodplan. Voor een aantal scholen staat deze workshop later in het jaar gepland.

Het contract met Toshiba voor de printers loopt deze zomer af

Deze gelegenheid is aangegrepen om in de markt te kijken welke opties Amstelwijs heeft voor de volgende periode, rekening houdend met de grens voor Europees aanbesteden. Uit het vergelijk is Canon gekozen en het contract is gesloten.

De huidige RI&E's van de scholen zijn niet meer actueel. Daarom zijn wij op zoek gegaan naar een partij die een eenmalige update kan uitvoeren en de scholen in de toekomst kan ondersteunen bij het oplossen van risico's.

Het besluit is gevallen op Prevarbo. Zij zullen in 2023 gaan starten met de actualisatie. Tevens is preventiecoaching afgenomen. Iedere school wordt gevraagd een preventiemedewerker te benoemen. Het is wettelijk verplicht deze te hebben. Hij of zij wordt de interne deskundige in de school met betrekking tot arbeidsomstandigheden en veiligheid die zaken aanjaagt, beheert en coördineert. Prevarbo zal de preventiemedewerkers ondersteunen in de vorm van een (1) jaarlijkse centrale coaching bijeenkomst, (2) een jaarlijkse rondgang door de school en (3) telefonisch en digitaal 'vraag en antwoord' via de servicedesk Prevarbo. De precieze planning van de actualisatie en preventiecoaching is nog niet rond. Zodra deze bekend is, wordt deze met de directeuren gedeeld.

Contractbeheer inrichten

Het huidige beheer is achterstallig, oftewel er wordt niet beheerd. Er wordt gekeken naar hoe dit op zo'n manier kan worden ingeregeld dat ook het bijhouden hiervan wordt ondersteund/ gestimuleerd/ afgedwongen.

Europees aanbesteden en synergievoordeel

Het lijkt erop dat sommige zaken Europees aanbesteed dienen te worden die dat nu niet zijn. Daarnaast is er voor zaken waarbij het aanbesteden niet noodzakelijk is wel de mogelijkheid om synergievoordeel te behalen wanneer deze meer centraal georganiseerd worden. Dit kan zowel op het niveau van de stichting zijn als in samenwerking met andere onderwijsorganisaties, in eerste instantie met Onderwijsgroep Amstelland.

7 | FINANCIËEL BELEID

Het financiële beleid is erop gericht zoveel als mogelijk middelen beschikbaar te stellen voor onderwijs met een plus voor de kinderen in Amstelveen.

De toedeling van het Rijk vindt plaats aan het bestuur. De hoeveelheid geld is afhankelijk van een aantal variabelen waarvan de voornaamste het leerlingenaantal is. Alle toekenningen worden daarbij berekend op schoolniveau, maar beschikbaar gesteld op bestuursniveau. Hoe worden gelden beschikbaar gesteld aan, of verdeeld over de scholen en welke gelden worden ingezet voor gezamenlijke en/of bovenschoolse kosten? De besluitvorming hierover heeft plaatsgevonden middels overleg tussen bestuur, staf en de schooldirecties. De P-GMR heeft instemming verleend via het bestuursformatieplan. Ten tijde van het opstellen van het bestuursformatieplan en de meerjarenbegroting worden de dan geldende verdelingen geanalyseerd om te bezien of zij nog steeds passend zijn bij de uitgangspunten en doelstellingen van Amstelwijs. In het laatste kwartaal van ieder jaar wordt de begroting voor het volgende jaar vastgesteld met daarbij ook een prognose voor meerder jaren.

In 2023 is het nieuwe bekostigingsstelsel ingegaan. De bekostiging is vereenvoudigd en heeft vanaf 2023 niet meer betrekking op een schooljaar maar op een kalenderjaar. Daarnaast is de teldatum verschoven van 1 oktober naar 1 februari. De teldatum van 1 februari 2022 geldt voor de bekostiging van 2023. De wijziging van schooljaar naar kalenderjaar betekent boekhoudkundig dat de vordering op OCW voor de reguliere bekostiging komt te vervallen (belang EUR 958.000). De impact hiervan op Amstelwijs heeft geen invloed op financieel beleid. De verwerking van de voorziening groot onderhoud is herzien in de regelgeving, maar voor 2022 en 2023 geldt dat scholen nog de oude manier van werken voort kunnen zetten. Amstelwijs zal spoedig starten zich te beraden op de toekomstige verwerkingswijze.

Na berichten over het aanhouden van grote reserves door scholen heeft de Inspectie van het Onderwijs een signaleringswaarde voor publiek eigen vermogen ingesteld. Op basis van een aantal factoren wordt een normatief eigen vermogen berekend die een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft voor de continuïteit. De berekening voor Amstelwijs per 31 december ziet er als volgt uit:

Totaal eigen vermogen	6.292.693
Privaat eigen vermogen	-
Feitelijk eigen vermogen	6.292.693
Boekwaarde MVA	3.258.839
Baten * 5%	1.472.152
Normatief eigen vermogen	4.730.991
Mogelijk bovenmatig vermogen	1.561.702
Ratio feitelijk/normatief eigen vermogen	1,33

De ratio feitelijk/normatief eigen vermogen bedraagt 1,33 (2021: 0,87). 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 2023, 2024 en 2025 waardoor het eigen vermogen weer krimpt.

Treasury

De Stichting hanteert een treasurystatuut. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders 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 liquide middelen nagestreefd.

Bij het gevoerde treasurybeleid is in 2022 gebruik gemaakt van volgende instrumenten:

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

Risicobeheersing

De stichting heeft een intern risicobeheers- en controlesysteem. In de vorm van een management rapportage en tijdens de reguliere vergaderingen legt de directeur-bestuurder verantwoording af aan de Raad van Toezicht omtrent de stand van zaken en worden risico's ten aanzien van de begrotingsdoelen gerapporteerd. Hieronder is een overzicht van de belangrijkste risico's van Amstelwijs.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Teruglopende leerlingaantallen

Als onderwijsorganisatie hebben dalende leerlingaantallen een negatieve invloed op de inkomsten vanuit het rijk en de benodigde formatie per school. Het naar beneden bijstellen van de formatie, maar ook de overige organisatielasten, kan niet altijd in hetzelfde tempo plaatsvinden als de daling van de inkomsten.

Maatregelen

Het rijk financiert op basis van T-1. De belangrijkste beheersingsmaatregel is dat Amstelwijs in de toewijzing van formatie naar scholen het T=0 principe hanteert. De scholen krijgen de formatie die bij hun huidige leerlingenaantal behoort. Daarmee voorkomen we dat scholen die krimpen te veel krijgen en scholen die groeien te weinig. Daarbij gaan we uit van werkelijke leerlingenaantallen en niet van prognoses. De ruimte die ontstaat tussen de financiering en de formatie (indien van toepassing) wordt ingezet voor de knelpunten die ontstaan door groei, krimp of groepsindelingen.

De scholen zijn meer werk gaan maken van hun profilering en de communicatie met de ouders. Daardoor hopen we aantrekkelijk te zijn en te blijven voor nieuwe en 'bestaande' ouders.

Bezuinigingsmaatregelen van het Rijk

Bezuinigingsmaatregelen van het Rijk betreffen bijna altijd de personele bekostiging en hebben altijd een meerjarig effect (minstens 4 jaar en afhankelijk van de regeringscoalitie). Minder bekostiging voor een even groot aantal kinderen leidt tot een disbalans tussen inkomsten en personele uitgaven. Vaak is er sprake van zgn. 'stille bezuinigingen'. De bekostiging houdt geen gelijke trend met de stijging van de kosten. Dit kan ook het geval zijn als de lonen als gevolg van nieuwe Cao-afspraken stijgen en de rijksbekostiging onvoldoende meestijgt

Maatregelen

Bezuinigingen gaan zelden binnen een schooljaar in. Dit geeft Amstelwijs de ruimte om de meerjarenbegroting aan te passen naar het gewenste niveau.

De maatregelen die, indien noodzakelijk, genomen kunnen worden zijn: snijden in bepaalde bovenschoolse budgetten en beperken inhuur van externen. Daarnaast kan gekeken worden naar verhogen van de groepsgrootte.

Extra kosten als gevolg van ontbinding arbeidscontracten

Door veranderende wet en regelgeving lopen werkgevers in het onderwijs steeds meer financiële risico's. Naast de verplichte transitievergoeding, neemt het wachtgeldrisico toe als gevolg van de modernisering van het Participatiefonds, dat inhoudt dat werkevers altijd een deel gaan meebetalen aan wachtgeld.

Maatregelen

Het benoemingsbeleid is aangescherpt en wordt streng bewaakt. Benoemingen worden vooraf getoetst op rechtmatigheid (is er een vacature?) en doelmatigheid (is de benoeming de meest efficiënte en effectieve keus voor de school?).

Stijging verzuimkosten

Bij een (extreem) stijgend ziekteverzuim, stijgen ook de vervangingskosten.

Maatregelen

Amstelwijs voert een actief ziekteverzuimbeleid door: het monitoren van ziekteverzuim dossiers en de directeuren, die verantwoordelijk zijn voor re-integratie, te laten ondersteunen door een externe arbodienst die werkt volgens het eigen regie model.

Disfunctioneren en disproportioneel werkdrukbeleving

Uit onderzoeken is gebleken dat onderwijsmedewerkers over het algemeen disproportionele werkdruk ervaren. Het kan lastig zijn om alsmat te moeten blijven voldoen aan de hoge kwaliteitseisen in het

onderwijs. De problematieken waar het onderwijs zich mee geconfronteerd ziet, worden er ook niet eenvoudiger op.

Maatregelen

Medewerkers zijn ook zelf verantwoordelijk voor hun duurzame ontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling en het bijhouden van hun vakmanschap. Alle medewerkers hebben in hun arbeidsomvang uren voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Oudere leerkrachten hebben extra uren duurzame inzetbaarheid. Medewerkers maken met hun directeur afspraken over de inzet van deze uren.

Voor professionalisering heeft iedere school een budget tot zijn beschikking en medewerkers die een Post HBO of Masteropleiding willen volgen, kunnen hiervoor een lerarenbeurs aanvragen.

De besteding van de werkdrukmiddelen binnen de school is een team-aangelegenheid en wordt in overleg met elkaar bepaald. Voor eventuele loopbaan switches heeft Amstelwijs een mobiliteitsbudget beschikbaar. Individuele medewerkers kunnen hierover met HRM in gesprek.

Personeelstekort

Het wordt steeds moeilijker om leerkrachten te vinden. Dat kan tot gevolg hebben dat er noodgedwongen gebruik gemaakt moet worden van een uitzendbureau. Dat zorgt voor hogere kosten.

Maatregelen

Wat Amstelwijs in algemene zin doet om het leerkrachtentekort zo goed als mogelijk te managen, is beschreven in het 'Masterplan aanpak lerarentekort'. De belangrijkste pijlers hierin zijn: een nieuwe positionering van de organisatie als werkgever, passend bij de huidige generatie. Amstelwijs investeert in zij-instroom leerkrachten, ondersteuners, stagiaires en lio-ers om zodoende een kweekvijver te creëren voor de toekomst.

Hoge onderhoudskosten aan de gebouwen als gevolg van de doordecentralisatie van groot onderhoud

Het groot onderhoud aan de buitenkant van de schoolgebouwen is sinds 1 januari 2015 ook voor rekening van het schoolbestuur. Daardoor gaan de onderhoudskosten per jaar veel meer fluctueren. Wanneer er groot onderhoud gepleegd moet worden, zoals vervanging van dak of kozijnen, heeft dit gevolgen voor de liquide middelen.

Maatregelen

Amstelwijs heeft veel nieuwe gebouwen. Daardoor is er geen groot 'calamiteitenonderhoud' te verwachten. In het meerjarenonderhoudsplan (MOP) zijn alle toekomstige uitgaven opgenomen om de staat van onderhoud op hetzelfde niveau te houden. Bovendien wordt in de MOP de bedragen met 10% opgehoogd voor onvoorziene prijsstijgingen en projectkosten.

Amstelwijs activeert verbouwingen en renovatie niet, maar heeft voor grootonderhoud een voorziening gevormd. De onderhoudsvoorziening is gebaseerd op de MOP. De fluctuerende kosten voor onderhoud worden middels deze voorziening geëgaliseerd door een jaarlijkse dotatie aan deze voorziening. Kosten voor onvoorzien onderhoud als gevolg van vandalisme of inbraak zijn voor rekening van de gemeente.

Het grootste risico voor Amstelwijs is het personeelstekort. Dit heeft impact op veel gebieden van de hele organisatie. Want naast het primaire proces lesgeven werkt het personeelstekort als een soort vliegwieltje voor overige risico's. Door het tekort wordt de werkdruk hoger wat weer kan leiden tot meer ziekteverzuim. Ook financieel gezien heeft het de nodige consequenties. Daarom heeft personeelstekort onze volledige focus.

8 | VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1-2-2022)

	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal leerlingen	3.334	3.433	3.490	3.490	3.490

Ontwikkeling leerlingaantallen

De continuïteit van de stichting Amstelwijs wordt in grote mate bepaald door het leerlingenaantal. Dit leerlingenaantal was stabiel rond de 3300 leerlingen. Afgelopen twee jaar is het leerlingenaantal met name door zij-instroom licht gestegen. Het is opvallend dat een groot aantal van de zij-instromers een NT2 achtergrond hebben.

Kijken we naar de gemeentelijke cijfers dan zien we deze corresponderen met de ontwikkelingen die we tot nu toe in onze scholen hebben gezien.

De volgende factoren zouden in de toekomst voor een stijging kunnen gaan zorgen:

1. Men verwacht dat, met name door substantiële verruiming van de woningvoorraad, dat de bevolkingsomvang de komende 10 jaar met 10% zal toenemen. Hiermee gepaard gaande verwacht men dat de groep 0-14 jarigen in die periode met 15% zal toenemen.
2. De meeste nieuwbouw staat gepland in een nieuwe wijk genaamd De Scheg. De Scheg bevindt zich tussen De Westwijk en Uithoorn, een gebied waar Amstelwijs geen school heeft staan. Hierdoor heeft Amstelwijs in de afgelopen 15 jaar, qua marktaandeel, niet mee kunnen profiteren de aanwas van nieuwe leerlingen die de ontwikkeling van Westwijk met zich meebracht. Een collega-schoolbestuur heeft daar twee basisscholen staan die in de afgelopen jaren fors gegroeid zijn. Ouders kiezen immers doorgaans voor de dichtstbijzijnde basisschool. Over 3 á 4 jaar verwachten wij dat hier verandering in komt. Tussen De Westwijk en Uithoorn wordt een nieuwe wijk gebouwd (De Scheg). In deze wijk zal Amstelwijs een nieuwe school stichten.

De volgende factoren hebben een neerwaarts effect op het leerlingenaantal:

1. Een belangrijk deel van de bevolkingsaanwas zal naar verwachting voortkomen uit de nieuw te bouwen woningen in diverse wijken van Amstelveen. Vertraging van de nieuwbouw (en renovatie van wijken) zal de voornoemde toename van 0-14 jarigen in de komende 10 jaar vertragen. Zowel voor wat betreft de instroom van 4-jarigen als zij-instroom (door verhuizingen).
2. Krimp in de dorpskern Nes a/d Amstel waar OBS de Zwaluw staat.

FTE (teldatum 31-12-2022)

Aantal FTE	2021	2022	2023	2024	2025
Bestuur / management	20	18,7	20	20	20
Personeel primair proces / docerend personeel	177,6	178,5	184	182	182
Ondersteunend personeel / overige deelnemers	67,7	74,7	73	71	72

Aantal FTE	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal	265,3	271,9	277	273	274

Ontwikkeling personeelsaantallen

Zowel het aantal personen als de cumulatieve werktijdumfang van het personeel zal in de komende jaar licht stijgen en daarna geleidelijk afnemen. Scholen geven in grote mate aan de tweede tranche van de NPO gelden in te willen zetten om de continuïteit van het onderwijs te borgen. De huidige krappe arbeidsmarkt dwingt ons om te anticiperen op de natuurlijke uitstroom die in de komende jaren zal plaatsvinden. Dit doen wij door startende leerkrachten een werkplek en toekomstperspectief te bieden.

Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

X € 1.000,-	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose2 025	Vershil 2022 t.o.v. begroting	Vershil 2022 t.o.v. 2021
BATEN								
Rijksbijdragen	24.020	24.674	27.793	26.823	25.808	26.321	3.119	3.773
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.030	416	702	429	451	465	286	-328
Overige baten	1.089	743	918	738	774	797	175	-171
TOTAAL BATEN	26.138	25.833	29.413	27.991	27.033	27.582	3.580	3.275
LASTEN								
Personeelslasten	20.089	21.360	22.149	21.776	21.881	22.247	789	2.060
Afschrijvingen	478	415	673	468	468	468	258	195
Huisvestingslasten	2.212	2.183	2.339	2.572	2.667	2.735	156	127
Overige lasten	2.096	2.553	1.966	3.481	2.982	3.002	-587	-130
TOTAAL LASTEN	24.875	26.512	27.127	28.296	28.002	28.452	615	2.252
SALDO								
Saldo baten en lasten	1.263	-678	2.286	-306	-970	-870	2.964	1.023
Saldo financiële baten en lasten	15	15	21	15	15	15	6	6
Saldo buitengewone baten en lasten		-958	0				958	
TOTAAL RESULTAAT	1.278	-1.621	2.308	-291	-955	-855	3.929	1.030

De verklaring voor de belangrijkste verschillen tussen realisatie en begroting in 2022 zijn:

Baten

Op de cao-verhoging in 2022 was in de begroting maar deels geanticipeerd. Het ministerie van OCW heeft de bekostiging in de loop van het jaar op de cao-verhoging aangepast waardoor er circa € 1 miljoen meer is ontvangen dan begroot. Voor 2022 waren de inkomsten voor bijzondere bekostiging vreemdelingen en asielzoekers begroot op € 468.000,- echter is door de verhoging van de bekostiging en extra instroom vreemdelingen en asielzoekers € 1.780.000 meer ontvangen dan begroot. Plus het ontvangen van een aantal niet begrote subsidies zoals zij-instroom, lerarenbeurs, ruim € 100.000,- extra

aan NPO-middelen en € 110.000,- extra SWV-gelden leidt dit tot ruim 3,1 miljoen euro aan extra inkomsten.

De overige baten waren begroot op € 743.000,- en bestaan met name uit verhuur opbrengsten en inkomsten voor TSO welke in lijn waren met de begroting. Het surplus van € 175.000,- is een gevolg van niet begrote ouderbijdragen voor activiteiten en ontvangen arrangementsgelden. Voor beide geldt dat tegenover de inkomsten net zo veel uitgaven staan dus invloed op resultaat is beperkt.

Lasten

De verhoging van de cao voor PO is de belangrijkste oorzaak voor het verschil tussen realisatie en begroting met betrekking tot de loonkosten. Door de krappe arbeidsmarkt is het helaas niet gelukt alle vacatures tijdig in te vullen en bij verzuim leerkrachten direct te vervangen. De extra loonkosten voor personeel in dienst is door minder formatie echter minder hard gestegen dan de extra bekostiging door ministerie van OCW. De krappe arbeidsmarkt heeft er wel toe geleid dat regelmatig beroep is gedaan op externe vervangers. Hierdoor is het begrote bedrag ruim overschreden. De extra kosten voor externe inhuur van ruim € 500.000,- wordt door minder kosten dan begroot voor professionalisering/scholing en overige personeelskosten bijna volledig gecompenseerd.

In 2022 is op verzoek van de accountant de manier van afschrijven enigszins 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. Hierdoor heeft er in 2022 een soort inhaalslag plaatsgevonden waardoor de afschrijvingslasten eenmalig aanzienlijk hoger zijn dan begroot.

Huisvestingslasten bestaat uit huurkosten, onderhoud, energiekosten, schoonmaakkosten, diverse publiekrechtelijke heffingen en overige huisvestingslasten. De schoonmaakkosten zijn door inflatie maar met name extra inzet fors hoger dan begroot (€ 92.000). Ook zijn de energiekosten hoger dan begroot, in de begroting van 2023 is hier verder op geanticipeerd. De extra huurkosten voor gymlocaties valt weg tegen de extra vergoeding van de gemeente.

De overige lasten laten zijn in 2022 aanzienlijk lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat er € 860.725,- in de begroting is opgenomen voor bestedingen t.i.v. NPO-middelen waarvan slechts € 97.315,- is besteed. Ook is opvallend dat er ruim € 100.000 meer is uitgegeven aan lesmaterialen en juist weer minder aan digitale leermiddelen. Kosten voor beheer en administratie zijn in lijn met begroting. De niet begrote kosten voor ouderraad en kampen vallen weg tegen de extra niet begrote inkomsten.

Het saldo financiële baten en lasten is licht hoger dan begroot, het grote verschil wordt veroorzaakt door saldo buitengewone baten en lasten. In de begroting van 2022 was een bedrag opgenomen van € 957.800,- als dekking voor wegvallen vordering OCW door nieuwe bekostigingsmethodiek. In de realisatie is deze post niet zichtbaar binnen de buitengewone baten en lasten, maar in een lager bedrag aan ontvangen rijksbijdragen.

Vergeleken met 2021 vallen met name de extra rijksbijdragen door aanpassing reguliere bekostiging en extra bekostiging vreemdelingen en asielzoekers op waardoor baten ruim 15% hoger zijn. De krappe arbeidsmarkt is een belangrijke drijfveer achter de minder snelle stijging van de kosten. Hoewel de besparing op inzet van minder mensen teniet wordt gedaan door extra kosten voor inhuur derden zorgt de focus op het primaire proces voor minder ruimte voor extra activiteiten.

Ontwikkelingen meerjarenbegroting

Een groot deel van het surplus van 2021 en 2022 is toegevoegd aan diverse bestemmingsreserves om toevertrouwde NPO-middelen en LOWAN-middelen de komende jaren doelgericht te besteden. In de begrotingen voor de komende jaren is voldoende ruimte gecreëerd om toekomstige uitdagingen aan te pakken. Dit leidt de komende jaren tot een negatief resultaat welke echter ruimschoots door de opgebouwde reserves worden gedekt.

Balans in meerjarig perspectief

X € 1.000,-	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	3.278	3.259	3.275	3.275	3.275
Totaal vaste activa	3.278	3.259	3.275	3.275	3.275
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	1.342	645	645	645	645
Liquide middelen	4.537	7.729	7.982	6.829	6.195
Totaal vlottende activa	5.879	8.374	8.627	7.474	6.840
TOTAAL ACTIVA	9.158	11.633	11.902	10.749	10.115
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	2.785	3.060	3.060	3.060	3.060
Bestemmingsreserves	1.201	3.233	2.942	1.987	1.132
Totaal eigen vermogen	3.985	6.293	6.002	5.047	4.192
VOORZIENINGEN	1.805	2.144	2.165	2.165	2.165
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.367	3.196	3.735	3.537	3.758
TOTAAL PASSIVA	9.158	11.633	11.902	10.749	10.115

Vanwege de nieuwe bekostigingsmethodiek die per 1 januari 2023 is ingegaan is ten opzichte van 2021 de post vorderingen aanzienlijk lager. Omdat de bekostiging nu op kalenderjaar wordt verstrekt en niet meer op schooljaar is er geen vordering meer op OCW.

Het positieve resultaat heeft ertoe geleid dat het saldo liquide middelen fors is toegenomen. Ondanks het wegvallen van de vordering op OCW is het totaal aan activa gestegen.

Het positieve resultaat over 2022 is volledig toegevoegd aan de bestemmingsreserves en de algemene reserve. De voorzieningen zijn toegenomen doordat er een extra dotatie heeft plaatsgevonden aan de voorziening diensttijd uitkering. Doordat onderhoud dat volgens de MOP in 2022 zou moeten worden uitgevoerd is doorgeschoven naar 2023 en de dotatie is gehandhaafd is de voorziening groot onderhoud gestegen.

Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	0,63	0,73	0,69	0,67	0,63	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen / totale baten (incl. financiële baten)	0,15	0,21	0,21	0,19	0,15	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	1,75	2,62	2,31	2,11	1,82	Ondergrens: < 0,75 (tot baten > €12 mln)
Rentabiliteit Resultaat / totale baten (incl. financiële baten) * 100%	4,9%	7,8%	-1%	-3,5%	-3,1%	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen)	0	1.561.702	1.327.450	420.350	0	Bovengrens: > 0

* is optioneel

Toelichting op de financiële positie

In deze paragraaf worden de kengetallen gepresenteerd. Belangrijkste conclusie is dat de kengetallen, voortkomend uit het Rapport van de commissie-Don, ook de komende jaren boven de signaleringsgrenzen blijven uitkomen.

Het kengetal Solvabiliteit 2 geeft inzicht in de mate waarin Amstelwijns op lange termijn is staat is aan verplichtingen te voldoen. Door het zeer positieve resultaat is het eigen vermogen toegenomen met als gevolg dat ook de solvabiliteit 2 is toegenomen. Door de begrote tekorten in de komende jaren zal het eigen vermogen enigszins afnemen maar blijft het ver boven de signaleringswaarde van 0,3.

Het weerstandsvermogen toont in welke mate Amstelwijns onvoorziene financiële tegenvallers kan opvangen. Ook hier zien we dit jaar stijging en de komende jaren een daling naar het huidige niveau.

Ook de liquiditeit laat door het positieve resultaat een stijging zien ten opzichte van vorig jaar en daarna weer een daling. Maar allemaal ver boven de signaleringswaarde van 0,75, wat betekent dat Amstelwijns ook op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Het streven van Amstelwijns is om alle toevertrouwde middelen zo veel mogelijk in te zetten. Dus een rentabiliteit van rond de 0. Door veel extra baten en het niet volledig kunnen uitgeven van deze middelen is afgelopen jaar de rentabiliteit ver boven de nul uitgekomen. De komende jaren zullen deze extra baten wegvallen maar is er wel ruimte begroot om extra kosten te maken. Hierdoor zal de rentabiliteit de komende jaren negatief zijn. Echter de financiële positie laat dit ruimschoots toe. Wel wordt dit nauwkeurig gemonitord om ervoor te zorgen dat dit tijdelijk is en extra middelen doelmatig worden besteed.

De Inspectie van het Onderwijs ontwikkelde een rekenmethode om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Daarmee ontstaat voor elke onderwijsinstelling een

eigen 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. Het blijkt dat Amstelwijs door de positieve resultaten van afgelopen jaren boven de signaleringswaarde is uitgekomen. De komende jaren wordt door doelmatig gewerkt om tot een redelijk publiek eigen vermogen te komen.

9 | VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

Inleiding

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 toezichtjaar 2022

In dit toezichtjaar herpakte Amstelwijns zich na de COVID-golven en het ingrijpende (overheids-) beleid dat daarop gericht werd. Het reguliere onderwijs werd in de post-COVID episode weer opgepakt en staps- en schoksgewijs keerde de zaken weer terug naar het oude normaal.

De belangrijkste punten van toezicht in 2022 waren:

- De invoering van het nieuwe interne bestuursmodel dat de nieuwe bestuurder voor ogen had in samenhang met de transitie van het bestuurskantoor tot een ondersteuningskantoor.
- De verheldering en de verbetering van de interne kwaliteitscyclus en –management.
- Het afscheid nemen van twee leden van de raad van toezicht en het aantrekken van nieuwe leden voor de raad van toezicht.

Met de keuze en komst van een nieuwe bestuurder werd in 2022 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. Parallel aan dat proces werd de directeuren meer ondersteuning geboden vanuit het bestuurskantoor dat werd omgedoopt tot een ondersteuningskantoor. Met name op het gebied van de ondersteuning van hun financieel- en personeelsmanagement werden nieuwe richtingen ingeslagen.

Deze processen verliepen zeer intensief, met onduidelijkheden en interne wrijvingen. Dit heeft ertoe geleid dat gedurende een korte periode de raad van toezicht zich indringender verdiepte in de fricties die hierbij ontstonden. De raad heeft op basis van de verkregen inzichten de bestuurder verzocht een plan van aanpak op te stellen om tot een meer constructieve vooruitgang van deze organisatieontwikkeling te komen. Dit plan is voortvarend opgesteld en met overwegend goede resultaten samen met alle betrokkenen ontwikkeld. Enkele deelnemers en betrokkenen bij dit proces, die zich niet in de nieuwe koers konden vinden, hebben met goede afscheidsbijeenkomsten hun carrières elders voortgezet.

Vanuit de commissie Kwaliteit is nauwlettend meegekeken hoe de zogeheten kwaliteitscyclus samen met de directeuren opnieuw is geëxpliciteerd en in een planschema is ingebed met een aantal aanpassingen die tot stroomlijning en verbetering leiden. Het kwaliteitsmanagement en ieders rollen daarin is daardoor in 2022 ingrijpend verbeterd. In december verzorgde de beleidsmedewerker kwaliteit voor de gehele raad een presentatie die op veel instemming en waardering kon rekenen.

Twee leden van de raad gaven eind mei aan te zullen gaan vertrekken: mevrouw Knuttel (einde eerste termijn en geen behoefte aan een tweede termijn) en de heer Van den Heuvel (verhuizing naar een ander deel van het land). Mevrouw Knuttel overleed kort daarna volstrekt onverwacht hetgeen de raad en de organisatie beroerde.

Met behulp van een extern bureau zijn er twee opvolgers aangetrokken: de heer Jansen (financiële expertise) en mevrouw De Goede (veranderkundige en onderwijsinhoudelijke expertise).

A. Poppelaars, voorzitter raad van toezicht

Samenstelling raad van toezicht

De samenstelling van de raad van toezicht is in 2022 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. De heer Poppelaars is tevens lid van de raad van toezicht bij de stichting Ceder en stichting Argan in Amsterdam en interim-voorzitter bij SIVOR/Avicenna College.

Mevrouw M.M. Meulman, vice-voorzitter per 15 november 2022

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 en bekleedt diverse nevenfuncties naast haar lidmaatschap van de raad van toezicht van Amstelwijns, te weten 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 A.M. Knuttel, vice-voorzitter (in memoriam)

Wij betreuren het zeer dat mevrouw Knuttel op 3 juni 2022 ons onverwacht is overleden. Tot haar laatste dag was mevrouw Knuttel een zeer actief en betrokken lid van de raad van toezicht. Zij had een brede staat van dienst en ervaring met name op het gebied van HRM. Die kennis en ervaring had zij onder meer opgedaan bij diverse onderwijsorganisaties alsook in haar werk als zelfstandig adviseur, trainer en coach.

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 M.N. van den Heuvel, lid tot 1 oktober 2022

De heer Van den Heuvel is werkzaam als directeur-bedrijfsvoering bij Zonnehuisgroep Amstelland. Daarvoor was hij werkzaam als Head of Strategic Corporate Partnerships bij New10, na jarenlang werkzaam te zijn geweest bij ABN AMRO. De heer Van den Heuvel heeft ervaring als toezichthouder in de zorgsector. Zijn kinderen volgden basisonderwijs in Amstelveen. Hij is met name gesprekspartner op het gebied van financiën. De heer Van der Heuvel heeft vanwege een verhuizing naar elders in het land zijn lidmaatschap van de raad van toezicht, voortijdig per 1 oktober 2022, opgezegd.

De heer S. Jansen, lid per 1 oktober 2022

De heer Jansen heeft ruime kennis van financiën en riskmanagement ervaring. Deze kennis heeft hij onder andere opgedaan tijdens zijn studie 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 J. de Goede, lid van 1 oktober 2022 tot 20 december 2022

Mevrouw De Goede heeft wegens persoonlijke omstandigheden voortijdig per 20 december 2022, haar lidmaatschap van de raad van toezicht opgezegd.

Werkcommissies

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 overeenstemming 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 governancedocumenten. Deze set bestaat uit: drie reglementen voor respectievelijk de raad van toezicht, het bestuur en de GMR, het toezichtskader en 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 Amstelwĳs.

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.

Aan de hand van actuele onderwerpen vonden er in 2022 meerdere gesprekken plaats tussen de verschillende werkcommissies, de directeur-bestuurder en de beleidsmedewerker van het betreffende beleidsterrein. In februari was er een gesprek over huisvesting (MOP). In mei was er een gesprek over financiën (onder andere over het jaarverslag en het accountantsverslag). In juni was er een gesprek over kwaliteit (onder andere over de tevredenheidsenquêtes, nieuwkomers, de kwaliteitscyclus en de waarderende audits.). In september was er een gesprek over financiën (onder andere over de financiële KPI's en de twee-staps autorisatie). Tijdens deze gesprekken kreeg 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

De heer Van den Heuvel (tot 1 oktober 2022), mevrouw Meulman en, vanaf 1 oktober 2022, de heer Jansen bemensen de auditcommissie. De commissie monitort het financiële beleid en de stand van zaken met betrekking tot huisvesting en de daaraan verbonden financiële risico's. In het schooljaar 2021/ 2022 is de heer Van den Heuvel voorzitter van de Auditcommissie. Vanaf schooljaar 2022/ 2023 is mevrouw Meulman voorzitter van de commissie. Het voorzitterschap rouleert jaarlijks.

De dames Knuttel (tot 3 juni 2022), Van Keer en mevrouw De Goede (van 1 oktober tot 20 december 2022) bemensen de commissie onderwijskwaliteit en personeel. Deze commissie monitort het systeem van kwaliteitsontwikkeling, personeelsaangelegenheden, onderwijsinnovatie, passend onderwijs en veiligheid. In het schooljaar 2021/ 2022 is tot 3 juni 2022 mevrouw Knuttel voorzitter. Vanaf schooljaar 2022/ 2023 is mevrouw Van Keer voorzitter van de commissie. Het voorzitterschap rouleert jaarlijks.

De remuneratiecommissie wordt bemenst 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 2022 is er in december een functioneringsgesprek geweest met de directeur-bestuurder.

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 2022 zesmaal bijeengewees met de directeur-bestuurder. In november 2022 is de raad van toezicht bijeengekomen in een onderling besloten overleg. Tijdens deze evaluatievergadering is onder andere gesproken over de rolverdeling binnen de raad van toezicht.

De vergaderingen vonden plaats op:

1 maart 2022, 21 maart 2022, 15 juni 2022, 27 september 2022, 15 november 2022 en 20 december 2022.

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

Vaststellen scholingsplan raad van toezicht, vaststellen jaarverslag raad van toezicht, jaarrekening, accountantsverslag en bestuursjaarverslag 2021 goedgekeurd, opdracht extern wervings- en selectiebureau uitzetten twee vacatures, bijgesteld toezichtsplan 2022 – 2023 vastgesteld, benoemen externe accountant, besluit voordracht twee nieuwe leden van de raad van toezicht, besluit samenstelling remuneratiecommissie en vaststellen voorzitterschap commissies, benoeming vice-voorzitter raad van toezicht per 15 november 2022, begroting 2023 goedgekeurd, vaststellen beloningsbeleid directeur-bestuurder.

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 2022 heeft de raad van toezicht op 14 maart de GMR gesproken. Dit bezoek was met de directeur-bestuurder.

Onderwerpen van gesprek waren onder andere:

100 dagen presentatie directeur-bestuurder, behoud van leerlingen en leerkrachten, grensoverschrijdend gedrag, de rol van de GMR binnen Amstelwijs. Aansluitend op dit gesprek vond er een nagesprek plaats tussen de GMR en de raad van toezicht zonder de directeur-bestuurder.

Onderwerpen van nagesprek waren onder andere:

De samenwerking tussen de GMR en de raad van toezicht, betrokkenheid van de raad van toezicht bij de kritische prestatie indicatoren, samenwerking van de directeur-bestuurder met onderwijsgroep Amstelland.

Het tweede contactmoment was op 3 oktober 2022. Dit betrof een treffen tussen het DB van de GMR en een afvaardiging van de raad van toezicht.

Onderwerpen van gesprek waren onder andere:

Amstelwijs als aantrekkelijke werkgever, samenwerking met Onderwijsgroep Amstelland, internationalisering, grootstedelijke problematiek, en de intensivering van de samenwerking tussen de GMR en de raad van toezicht.

Contact met directieoverleg

De raad van toezicht hecht er veel aan om een jaarlijks contact met de gezamenlijke directies te hebben. Op 29 november 2022 was er 's middags een informeel contact tussen een afvaardiging van de raad van toezicht en de directies tijdens de najaarsborrel.

Schoolbezoeken

In roulerende samenstelling bezoeken twee leden van de raad van toezicht de diverse scholen van Amstelwijs. In 2022 zijn er vijf schoolbezoeken geweest. Het bezoek aan Amsteltaal heeft in verband met Corona digitaal plaatsgevonden. De overige schoolbezoeken (De Linde, de Westwijzer, Bloeiwijzer en de Zwaluw) konden weer fysiek plaatsvinden.

Tijdens de fysieke 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. Dit wordt door de raad van toezicht zeer gewaardeerd, vooral de openheid en de eerlijkheid waarmee de 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 door middel van het gesprekskader schoolbezoeken. De directeur van de school ontvangt voorafgaand aan het bezoek dit gesprekskader.

Contact leden raadscommissies onderwijs

Amstelwijs hecht aan een goed contact met de diverse partijen. Uit traditie worden jaarlijks leden van de raadscommissies onderwijs van Ouder-Amstel en Amstelveen door de raad van toezicht uitgenodigd

voor een bezoek aan Amstelwvjs. Deze traditie wordt door alle partijen zeer gewaardeerd. Helaas kon dit vanwege de coronacrisis ook in 2022 voor een tweede keer op rij niet doorgaan.

Gesprek wethouder onderwijs Amstelveen

Op 5 juli 2022 is de voorzitter van de raad van toezicht uitgenodigd door de wethouder voor een gesprek. Samen met de directeur-bestuurder heeft hij de wethouder bezocht. Onderwerpen van gesprek waren: bijpraten over het primair onderwijs in Amstelveen, lerarentekort, internationalisering en de samenwerking van de raad van toezicht met de nieuwe woordvoerders onderwijs.

Overleg met de accountant

Op 24 mei 2022 is er een gesprek geweest tussen de auditcommissie, de controller en de accountant. Gesproken is onder andere over het jaarverslag 2021 en het accountantsverslag.

Op 3 november 2022 vond er een tweede (start-) gesprek plaats tussen de auditcommissie, de controller en de accountant, Het betrof een kennismakingsgesprek. Tijdens dit gesprek is de planning voor het schooljaar (accountantscontrole) en de opdrachtbrief besproken met de accountant. 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 in 2022 een kader voor het bespreken en beoordelen van het functioneren van de directeur-bestuurder opgesteld. Dit is een kader met aandachtspunten aan de hand waarvan de gesprekken met de directeur-bestuurder worden gevoerd. Het kader zal in 2023 worden vastgesteld. De remuneratiecommissie voert afwisselend beoordelings- en functioneringsgesprekken met de directeur-bestuurder. Voorafgaand aan het beoordelingsgesprek komt de remuneratiecommissie bijeen om zich op het gesprek voor te bereiden. De remuneratiecommissie haalt voorafgaand aan het beoordelingsgesprek feedback op bij interne en externe stakeholders.

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.

De zelfevaluatie in 2022 was onder begeleiding van een extern deskundige.

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 ook 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 vingerwijzingen bepaalt de raad van toezicht naar eer en geweten zelf haar inschaling binnen de geldende maxima van deze bezoldigingsmethodiek.

Rooster van aftreden

<i>Naam:</i>	<i>1^e termijn:</i>	<i>2^e 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 – 10 juli 2024
Mw. A. van Keer	10 juli 2020 – 10 juli 2024	10 juli 2024 – 10 juli 2028
Mevrouw A. Knuttel	10 juli 2018 – 3 juni 2022	
Dhr. S. Jansen	1 oktober 2022 – 1 oktober 2026	1 oktober 2026 – 1 oktober 2030
Dhr. M. van den Heuvel	10 juli 2020 – 1 oktober 2022	
Mw. J. de Goede	1 oktober 2022 – 20 december 2022	

10 | VERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

Voorwoord

In 2022 werd de gang van zaken bij Amstelwijs beïnvloed door een aantal factoren die ook in de GMR-vergaderingen zijn besproken. Uitgangspunt hierbij was steeds dat ouders en leerkrachten 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 coronacrisis vroeg ook in de eerste helft van 2022 weer om creatieve noodoplossingen en een grote inzet van iedereen. De eerste maanden kenden nog vergaande maatregelen, mondkapjes en zelftesten en er was veel verzuim van leerlingen en leerkrachten. Het online en/of hybride lesgeven heeft zowel negatieve als positieve effecten opgeleverd.

De werkdruk door het tekort aan onderwijzend personeel was - en is - ongekend hoog. De door het Rijk toegekende NPO-gelden konden voor het tweede jaar op rij niet structureel ingezet worden voor meer handen in de klas. Op andere gebieden heeft het budget wel voor ondersteuning voor leerlingen en leerkrachten gezorgd en duurzaam en toekomstgericht investeren mogelijk gemaakt.

De directeur-bestuurder is met volle inzet doorgegaan de overgang van Rijnlands denken naar Rijnlands doen te maken en wil Amstelwijs laten ontwikkelen volgens de vier hoofdlijnen: cultuur, structuur, zingeving en onderwijskwaliteit. Hij motiveert op enthousiaste wijze alle betrokkenen bij Amstelwijs aan deze expeditie deel te nemen. Daarbij staan de vier principes van het Rijnlands perspectief centraal: verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie.

Gedurende het hele kalenderjaar hebben GMR en Amstelwijs elkaar kunnen vinden. De online en fysieke 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.

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.

De GMR wordt gevormd door vertegenwoordigers van de 11 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. Vanaf september 2022 is ook Amsteltaal met een 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 de directeur-bestuurder van Amstelwijs. Hierbij wordt afgewogen of het beleid tegemoetkomt aan de belangen van leerlingen, ouders, personeel en schoolleiding. Ook kan de GMR zelf initiatieven ontplooiën.

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 Amstelwijjs website www.amstelwijjs.nl

Missie van de GMR

De GMR heeft als missie om, vanuit respect en begrip voor verschillen en belangen, betrokken te zijn bij Amstelwijjs als onderwijsorganisatie. Dit vraagt een open en constructieve houding van de GMR en een betrokken en proactieve houding van de leden.

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 vertegenwoordigt de MR van de Amstelwijjs-school en door contact met deze achterban kan worden ingespeeld op de actualiteit en ervaringen van personeel, ouders en leerlingen.

Organisatie GMR

De GMR is in 2022 zeven keer bij elkaar geweest, waarbij de data waren afgestemd op het jaarplan van Amstelwijjs. De opkomst van de leden lag rond de 70%.

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 6 uur per week gedurende 10 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 Amstelwijjs, het bijhouden van vakliteratuur, het beantwoorden en uitzoeken van medezeggenschapsvragen 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 Amstelwijjs en de bestuurssecretaris. Twee keer was daarbij ook een PGMR-lid aanwezig.

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. Waarin de GMR-leden, indien wenselijk, 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 hem worden toegelicht en besproken. Op uitnodiging en/of waar nodig, is hier een beleidsmedewerker aanwezig voor extra toelichting.
- *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 geïnformeerd over de uitslag van de stemming of het gegeven advies.

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

dictafoon gebruikt. Nadat het verslag (eventueel na aanpassingen) was goedgekeurd, is het in verkorte versie op de website van Amstelwijs geplaatst.

De secretaris heeft een aangepaste versie van het goedgekeurde verslag naar de secretaris van de MR van de scholen gestuurd, die voor verdere verzending naar, en bespreking met, de MR-leden heeft zorggedragen.

Werkgroepen

De GMR heeft gebruikgemaakt van een aantal werkgroepen. Enerzijds om effectief en efficiënt te vergaderen en de druk onder de GMR-leden te verdelen, anderzijds om aan de voorkant een klankbord en gesprekspartner te zijn voor beleidsmedewerkers.

De werkgroepen hebben de beleidsstukken waarover de GMR-advies moest geven of over moest stemmen intensief bestudeerd, nadere informatie ingewonnen bij beleidsmedewerkers van het Amstelwijs ondersteuningskantoor en verslag gedaan van hun bevindingen in de GMR-vergadering. Ook volgden zij met onder meer de Voortgangsrapportages de voortgang en evaluatie van beleid.

De volgende werkgroepen zijn in 2022 actief geweest: financiën, tevredenheidsenquête, bestuursformatieplan, HR en plaatsingsbeleid.

Een ouderlid is tweemaal betrokken bij de benoemingsadviescommissie voor nieuw te benoemen leden van de Amstelwijs Raad van Toezicht (RvT).

Functioneren GMR

Over het algemeen waren de leden tevreden over de gang van zaken binnen de GMR.

Alle 11 scholen waren met een personeelslid en/of een ouder vertegenwoordigd. Omdat daarmee de GMR groot is, is efficiënt vergaderen belangrijk.

Er is kritisch gekeken naar andere organisatievormen van de GMR, maar het huidige model met één ouder en één personeelslid per school bleek toch de voorkeur te hebben. Ook is de invulling van de GMR-vergaderingen besproken. Daarbij kwam naar voren: de meerwaarde van en voorkeur voor fysiek vergaderen, de behoefte aan deskundigheidsbevordering/coachen door een externe deskundige en suggesties om leden te enthousiasmeren. Het vormen van werkgroepen, op basis van interesse van leden, zorgt voor een actievere rol van de GMR.

Het is duidelijk geworden dat vooral voor de oudergeleding meer achtergrondinformatie wenselijk was bij de besproken onderwerpen. Dit ondersteunt onze visie dat het wenselijk is dat GMR-leden meerdere jaren achtereen lid zijn van de GMR en ook zitting hebben in de MR van de school, zodat de leden groeien in de materie en de thema's die bij de GMR aan bod komen.

Om de kwaliteit binnen de GMR te waarborgen, maakt scholing onderdeel uit van het functioneren van de GMR. Dit jaar zijn er twee 'MR Start' cursussen van de Vereniging Openbaar Onderwijs (VOO) georganiseerd voor GMR- en MR-leden. Deze zijn maximaal bezocht en de deelnemers waren positief over het leereffect.

Samenwerken

Door samenwerking en overleg met andere organen binnen de organisatie houden we elkaar scherp en leren we van elkaar.

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 (onder andere over zorgen vanuit de GMR-vergadering en het Amstelwijs jaarplan 2023). Ook beide secretarissen stemmen de werkzaamheden op elkaar af.

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. Onderwerpen van gesprek waren in 2022 de verandering van Rijnlands denken naar Rijnlands doen en de implementatie daarvan in het hele onderwijsveld, het financieel beleid, de uitslagen van de tevredenheidsenquêtes, de zorgen over de hoge werkdruk, de samenwerking met Onderwijsgroep Amstelland en internationalisering. Daarnaast is er op ad-hoc basis overleg tussen beide voorzitters.

In schooljaar 2022-2023 is een start gemaakt door GMR-werkgroepen om meer 'aan de voorkant' met beleidsmedewerkers te spreken over voorgenomen beleid door vragen te stellen en mee te denken. De samenwerking met beleidsmedewerkers en externe deskundigen werd zichtbaar door hun aanwezigheid bij de GMR-vergaderingen waarin ze hun (voorgenomen) beleid op het gebied van de tevredenheidsenquêtes, prognose leerlingenaantallen en plaatsingsbeleid 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.

Instemming en advies

In de Wet Medezeggenschap Scholen zijn de bevoegdheden van de GMR vastgelegd. De volgende stukken zijn ter instemming of advies aangeboden.

Het bestuursformatieplan 2022-2023

De belangrijkste wijzigingen zijn besproken: de vereenvoudiging bekostiging, waarbij de parameter gewogen gemiddelde leeftijd wordt losgelaten en er wordt gewerkt met teldatum 1 februari in plaats van 1 oktober, voor-investeren in verband met aankomende pensioenen, en het behouden van de ambulante taalondersteuners.

De GMR-leden vinden de cijfers en de uitleg van de directeur-bestuurder praktisch en inzichtelijk, maar er blijven nog (te) veel vragen onbeantwoord om met dit concept in te stemmen of advies uit te brengen. Via de mail is een aangepast concept ter instemming en advies aangeboden. Op 2 juni 2022 is met het aangepaste concept door de PGMR-leden ingestemd en hebben de OGMR-leden een positief advies afgegeven.

Plaatsingsbeleid 4-jarigen

In de werkgroep plaatsingsbeleid en in de GMR is een kaderstuk besproken waarin een wijziging van het bestaande toelatingsbeleid voor 4-jarigen op de basisscholen in Amstelveen en Ouderkerk aan de Amstel staat beschreven. De bedoeling is dat de verdeling van deze leerlingen eerlijker en transparanter zal plaatsvinden, waarbij de voorkeur van de ouders gerespecteerd wordt en dubbele inschrijving en verborgen wachtlijsten tot het verleden behoren. Het is een kaderstuk dat steeds verder ontwikkeld en uitgewerkt moet worden en samen met de GMR van Onderwijsgroep Amstelland.

De GMR spreekt zijn zorg uit over een (gedoogde, maar onwettelijke) overgangsfase, die langdurig effecten kan hebben en waar mazen in zitten.

De aanwezige OGMR gaven op 03-10-2022 een positief advies over de voorgenomen wijziging van het toelatingsbeleid met de in het kaderstuk beschreven uitgangspunten. Daarnaast werden een aantal suggesties ter verdere uitwerking gegeven.

Zowel de GMR van Amstelwij's als van Amstelland hadden vragen en opmerkingen over de eerste versie van dit kaderstuk opgesteld, maar er is in 2022 geen herziene versie aangeboden. Aangezien het de bedoeling is dat in april 2023 het beleid ingaat was er nog tijd om resultaten van overleg met de Gemeenten af te wachten en in januari 2023 aan de hand van een herziene versie te actualiseren.

GMR-jaarverslag 2021-2022

Het jaarverslag 2021-2022 werd op 03-10-2022 goedgekeurd en op de Amstelwij's website geplaatst.

Begroting 2023

De werkgroep financiën heeft met de financial controller van Amstelwij's de ontwerpbegroting 2023 besproken. De werkgroep vond het bedrijfseconomisch een positieve en gezonde begroting.

Er werden enkele belangrijke aanbevelingen gedaan, waardoor een oplegger is toegevoegd aan de conceptbegroting. Deze is besproken in de GMR-vergadering met als belangrijkste aandachtspunten:

- Met het herijken van de strategische visie en beleid kunnen de beschikbare gelden op een andere manier (meer toekomstgericht), met een andere bestemming en met gebruik van de talenten binnen een school uitgegeven worden.
- Het voorgenomen plan om in 2023 de procedure en het tijdpad van de (school)begroting aan te passen.

De conceptbegroting 2023 krijgt op 12-12-2022 een positief advies van de leden met drie aandachtspunten: de monitoring moet actief verscherpt worden, de begroting moet meer beleidsmatig worden en specifieke onderdelen van de begroting behoeven meer detail en toelichting.

Behandelde onderwerpen

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De besteding van het budget (eerste en tweede tranche) van het NPO ligt bij de school, met nadruk op de inbreng van de MR die instemmingsrecht heeft voor de plannen. Bovenschools mag er gezamenlijk worden ingekocht, maar het moet afgestemd zijn met, en ten goede komen aan, de deelnemende scholen. Veel van de NPO gelden van de scholen van het vorig schooljaar zijn nog niet uitgegeven (onder andere door gebrek aan personeel) en worden 'bewaard' als bestemmingsreserve.

Tevredenheidsenquêtes

Met betrekking tot de uitslagen van de tevredenheidsenquêtes zijn vooral de daaruit volgende gesprekken op de school van belang. Het gaat daarbij om de dialoog over de betekenis van de resultaten, de daaruit volgende doelen, actiepunten en/of veranderonderwerpen die worden vastgelegd in het schooljaarplan. Aangeraden wordt om als MR in gesprek te gaan met de school en over de voortgang daarvan met alle betrokkenen te blijven communiceren. De beleidsmedewerker onderwijskwaliteit heeft met de GMR-leden een presentatie gedeeld over de uitslagen van de tevredenheidsenquêtes gezien vanuit de Amstelwij's besturingsfilosofie met de kernbegrippen verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie.

Voor een volgende enquête wordt gezocht naar één aanbieder, een tweejaarlijkse afname, concrete vragen gericht op handelen, meerdere talen en eenvoud in uitzetten, analyseren en duiden.

De GMR vond deze uitwerking van de bestuursfilosofie en het proces belangrijk, maar hoopt in de nabije toekomst een algemeen, schooloverstijgend beeld te krijgen over onderwijskwaliteit en tevredenheid binnen de scholen.

Prognose leerlingenaantallen

De prognoses met betrekking tot leerlingenaantallen van Amstelwijs en de Gemeente Amstelveen vertonen (soms) grote verschillen. Er worden nu verdere stappen gezet om samen een goed beeld te krijgen van de te verwachten aantallen leerlingen. Dit is van belang voor de formatie van de scholen, het plaatsings- en het huisvestingsbeleid.

Voortgangsrapportages en jaarverslag 2021

Door de Voortgangsrapportages en het jaarverslag wordt de GMR geïnformeerd over de (niet meer zo actuele) stand van zaken bij Amstelwijs. Er is gesproken over compensatiemogelijkheden voor personeel, de arbeidsmarkt in het onderwijs, het personeelstekort, coaching en begeleiding van zij-instromers en studenten, de plus van de scholen, en een strategisch personeel beleidsplan.

Van Rijnlands denken naar doen

De directeur-bestuurder heeft in zijn 100-dagen-presentatie zijn plannen op een inspirerende en uitnodigende manier gedeeld met de GMR. Over het algemeen werd de ambitieuze koerswijziging gezien als een goed en opbouwend, maar ook vrij abstract en theoretisch geheel dat in de toekomst zeker waardevol kan zijn. Zeker met scholen in 'overlevingsstand' naar aanleiding van de coronagolven en personeelstekorten riepen de implementatie in de praktijk, de tijdslijnen en de borging daarvan vragen op.

De GMR heeft met succes aangestuurd op concrete, zichtbare en specifieke stappen. Op aanraden van de GMR-voorzitter is het jaarplan geconcretiseerd, GMR-werkgroepen zijn betrokken bij beleidsmatige ontwikkelingen en het aantrekkelijker maken van Amstelwijs als werkgever.

Op korte termijn wordt gewerkt aan het samen op maat doorontwikkelen, het aanscherpen en bespreken van strategisch personeelsbeleid, gemeenschappelijkheid, ontwikkeling en versterking van scholen, de doorontwikkeling van de financiële administratie en meer zelfstandigheid en faciliteren van de gehele organisatie.

In schooljaar 2022-2023 staan de volgende vragen centraal: wat moet er gedaan worden, wat hebben we daarvoor nodig, hoe maken we het aan elkaar kenbaar, zijn de doelen bereikt. Ervaringen worden met elkaar gedeeld en geven inhoud aan de kwartaalrapportages.

Vanuit de GMR-leden komen de volgende thema's:

- Amstelwijs als aantrekkelijke werkgever met als aandachtspunten: leerkrachtgebonden budget, communicatie, continuïteit en kwaliteit personeel, huisvesting, loon naar werken.
- Internationale leerlingen en ouders: communicatie, cultuur, meertaligheid, taalachterstand, traumaverwerking, samenstelling van de groep.
- Inclusief onderwijs: begripsomschrijving, coördinatie Amstelwijsbreed, expertisecentrum, verbinding GMR/MR, passend onderwijs, PO-VO, doorstroom toetsen, armoedebestrijding, invulling en verantwoording sociaal openbaar onderwijs.
- Grootstedelijke problematiek: normen en waarden, beleid/protocollen op gedrag.
- Aandachtspunten vanuit de tevredenheidsenquêtes.

Kalenderjaar 2023

Amstelwĳs verandert en de GMR verandert mee. Dat vergt hier en daar aanpassing, temeer daar medezeggenschap een reactief proces is. Maar door iedereen in een stap-voor-stap proces ruimte te geven, te laten denken vanuit perspectief en zelfregulatie en te enthousiasmeren, zal de gehele organisatie nog gezonder en aantrekkelijker kunnen worden.

In het jaar 2022 is het nodige bereikt en de GMR hoopt dat de ingeslagen weg van *Amstelwĳs denken* naar *Amstelwĳs doen* in overzichtelijke en concrete stappen wordt vervolgd en resulteert in een goed strategisch onderwijskundig beleidsplan. De GMR wil hierbij een inspirerend klankbord en een positief kritische partner zijn voor directeur-bestuurder, ondersteuningskantoor en raad van toezicht.

Daarnaast wil de GMR, vanuit respect en met begrip voor verschillen, verbinder zijn tussen Amstelwĳs als bestuur en haar achterban, ouders personeel en leerlingen van de Amstelwĳs scholen.

Tot slot spreekt de GMR dank uit aan iedereen voor een fijne samenwerking en betrokkenheid.

Mieke Wenstedt,

secretaris GMR Amstelwĳs

11 | Lijst van afkortingen

- B** BVO : Bruto Vloer Oppervlak
BSO : BuitenSchoolse Opvang (opvang buiten de schooltijden voor 4-12 jarigen)
- D** DDGC : De Digitale GespreksCyclus
DO : Definitief Ontwerp (nieuwbouw)
DO : DirectieOverleg
DvO : DienstVerleningsOvereenkomst. Tegen betaling van een fee coördineert de afd. bouwzaken van Amstelveen het onderhoud van onze scholen
DI : Duurzame Inzetbaarheid (uren die een werknemer mag gebruiken voor activiteiten om duurzaam inzetbaar te zijn. Dat kan zijn studie, maar ook loopbaanbegeleiding of verlof.
- G** GPL : Gemiddelde Personeels Last (per FTE)
GO : Gespecialiseerd Onderwijs (een zelfbedacht alternatief voor SBO, om aan te geven dat we op onze SBO-scholen onderwijs geven dat tussen SBO en SO in zit.
- H** HDO : Hele Dag Opvang (0 – 4 jarigen)
HvA : Hogeschool van Amsterdam (PABO)
- I** IB : Interne Begeleider (coördinator leerlingenzorg)
IHP : Integraal Huisvestingsplan
IKC : Integraal Kind Centrum
- J** JOP : Jaarlijks onderhoudsplanung (klein onderhoud)
JRK : Jonge Risico Kinderen (kleuters op een SBO-school)
- K** KSH : KinderServiceHotels (kinderopvangorganisatie op De Zwaluw)
- L** LIO : Leerkracht In Opleiding (afroendende stage van de PABO)
LOWAN : Landelijke Onderwijswerkgroep voor Asielzoekers en Nieuwkomers. In het dagelijks taalgebruik is de term synoniem geworden voor leerlingen die nieuwkomers zijn.
- M** MOP : Meerjaren onderhoudsplanung (groot onderhoud) voor gebouwen in ons (juridisch) eigendom.
- N** NT2 : NT2-leerlingen zijn leerlingen waarvoor Nederlands hun tweede taal is (een andere taal dan die thuis gesproken wordt)
- O** OCW : Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (ministerie)
OidS : Opleiden in School (begeleiding PABO-studenten)
OLP : OnderwijsLeerPakket (leer- en lesmateriaal)
OOP : onderwijsondersteunend personeel
OP : onderwijsgevend personeel
- P** PvE : Plan van Eisen (voor nieuwbouw school)
PSZ : Peuterspeelzaal
PSA : Personeels- en Salarisadministratie
PF : Participatiefonds (vergoedt de kosten van de meeste WW-uitkeringen van ex-werknemers)
- R** RI&E : Risico-inventarisatie & Evaluatie (arbo-omstandigheden)
- S** SBO : School voor Speciaal Basisonderwijs
SJP : SchoolJaarPlan. Samenvoeging van het wettelijk verplichte schoolplan en de jaarlijkse actiepunten
SWV : Samenwerkingsverband

- T** TSO : Tussenschoolse opvang (het zgn. ‘overblijven’)
- V** VO : Voortgezet Onderwijs
VO : Voorlopig Ontwerp (nieuwbouw)
VVE : Voor- en Vroegschoolse Educatie (gericht op peuters en kleuters met een taalachterstand)
- Z** ZIB : Zij-instromers in beroep

12 | Jaarrekening 2022

Balans (na resultaatbestemming)

	31-12-2022		31-12-2021	
1 Activa	€	11.632.756	€	9.157.587
1.1 Vaste activa	€	3.258.839	€	3.278.382
1.1.2 Inventaris en app.	€	2.756.333	€	2.770.574
1.1.3 Leermethoden	€	502.506	€	507.808
1.2 Vlottende activa	€	8.373.916	€	5.879.206
1.2.2 Vorderingen	€	644.556	€	1.341.771
1.2.4 Liquide middelen	€	7.729.361	€	4.537.435
Totaal Activa	€	11.632.756	€	9.157.587
2 Passiva	€	11.632.756	€	9.157.587
2.1 Eigen vermogen	€	6.292.693	€	3.985.107
2.2 Voorzieningen	€	2.144.131	€	1.805.261
2.4 Kortlopende schulden	€	3.195.932	€	3.367.219
Totaal Passiva	€	11.632.756	€	9.157.587

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
3 Baten	€	29.413.348	€	25.833.760	€	26.138.296
3.1 Rijksbijdragen	€	27.792.577	€	24.674.760	€	24.019.556
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€	702.358	€	416.020	€	1.029.712
3.5 Overige baten	€	918.413	€	742.980	€	1.089.028
4 Lasten	€	27.126.909	€	26.511.710	€	24.875.246
4.1 Personeelslasten	€	22.149.422	€	21.359.650	€	20.089.517
4.2 Afschrijvingen	€	672.672	€	415.310	€	478.074
4.3 Huisvestingslasten	€	2.339.058	€	2.183.370	€	2.211.532
4.4 Overige lasten	€	1.965.756	€	2.553.380	€	2.096.123
Saldo baten en lasten	€	2.286.439	€	-677.950	€	1.263.050
6 Financiële baten en lasten	€	21.148	€	-942.800	€	15.243
6.1 Financiële baten	€	29.683	€	15.000	€	22.000
6.2 Financiële lasten	€	8.536	€	957.800	€	6.757
Resultaat	€	2.307.586	€	-1.620.750	€	1.278.293

Bestemming van het resultaat

Van het resultaat van 2022, groot €2.307.586 wordt € 290.707 ten gunste gebracht van de algemene reserve, € 1.077.051 wordt ten gunste gebracht van de bestemmingsreserve NPO en € 939.828 wordt ten gunste gebracht van de bestemmingsreserve 'overig'.

Kasstroomoverzicht

	2022		2021	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	€	2.286.439	€	1.263.050
Aanpassing voor				
Afschrijvingen	€	672.672	€	478.074
Mutatie voorzieningen	€	338.869	€	140.153
	€	1.011.542	€	618.227
Verandering vlottende middelen				
Toename/Afname vorderingen	€	697.215	€	-104.362
Toename/Afname schulden	€	-171.287	€	357.081
	€	525.928	€	252.719
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	€	29.683	€	22.000
Betaalde interest	€	8.536	€	6.757
	€	21.148	€	15.243
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten	€	3.845.056	€	2.149.239
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings MVA	€	653.131	€	602.331
Desinvesteringen MVA	€	-	€	2.868
	€	-653.131	€	-599.463
Netto mutatie in liquide middelen	€	3.191.926	€	1.549.776
Beginstand liquide middelen	€	4.537.434	€	2.987.658
Mutatie liquide middelen	€	3.191.926	€	1.549.776
Eindstand liquide middelen	€	7.729.361	€	4.537.434

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 vervolgwaardering 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, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen 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. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Voorts is binnen het eigen vermogen een onderscheid gemaakt naar publieke en private middelen.

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 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.

Voorziening Spaarverlof

De voorziening spaarverlof is gevormd in verband met verplichtingen die samenhangen met het sparen van verlofuren. Deze zijn op basis van het werkelijke uurloon van de medewerkers voor 100% opgenomen.

Jubilea

De voorziening voor jubilea is gevormd om tegemoet te komen aan de financiële verplichtingen die uit de CAO voortvloeien m.b.t. personen die respectievelijk 25 en 40 jaar in dienst zijn van Amstelwijs en haar rechtsvoorgangers.

Professionalisering schoolleiders

De voorziening voor Professionalisering van schoolleiders gevormd om tegemoet te komen aan de financiële verplichtingen die uit de CAO voortvloeien m.b.t. 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 verstrekt 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 2022 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 110,9%.

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 beten 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, mutaties in de balansposten en 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

	Meubilair en apparatuur		Leermethoden		Totaal
Aanschafwaarde 1 januari	€	4.995.527	€	1.369.798	€ 6.365.325
Cumulatieve afschrijvingen t/m 1 januari	€	-2.224.953	€	-861.991	€ -3.086.944
Boekwaarde per 1 januari	€	2.770.574	€	507.807	€ 3.278.381
Mutaties huidig boekjaar:					
Bij: Investeringsen huidig boekjaar	€	504.345	€	148.785	€ 653.131
Af: Desinvesteringen	€	-191.769	€	-26.437	€ -218.206
Bij: Cumulatieve afschrijving m.b.t. desinvesteringen	€	191.769	€	26.437	€ 218.206
Af: Afschrijving huidig boekjaar	€	-518.590	€	-154.086	€ -672.676
Saldo mutaties	€	-14.245	€	-5.301	€ -19.545
Stand per 31 december					
Aanschafwaarde per 31 december	€	5.308.103	€	1.492.146	€ 6.800.249
Cumulatieve afschrijvingen	€	-2.551.774	€	-989.640	€ -3.541.414
Boekwaarde per 31 december	€	2.756.329	€	502.506	€ 3.258.835

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

2 Vorderingen

	31-12-2022		31-12-2021	
1.2.2 Vorderingen	€	644.556	€	1.341.771
1.2.2.0 Debiteuren	€	57.991	€	-283
1.2.2.1 Vorderingen OCW	€	421.873	€	957.805
1.2.2.2 Vorderingen Gemeente	€	-120	€	600
1.2.2.5 Overige vorderingen	€	28.966	€	45.961
1.2.2.7 Overlopende activa	€	135.845	€	337.687

Alle vorderingen hebben een looptijd korter dan één jaar.

3 Liquide middelen

	31-12-2022		31-12-2021	
1.2.4 Liquide middelen	€	7.729.361	€	4.537.435
1.2.4.0 Kasmiddelen	€	1.767	€	1.559
1.2.4.2 Rekening Courant tegoeden op bankrekeningen	€	521.607	€	69.796
1.2.4.6 Deposito's	€	2.000.000	€	2.000.000
1.2.4.8 Schatkistbankieren	€	5.205.987	€	2.466.080

De deposito's hebben een resterende looptijd van respectievelijk 6, 17 en 22 jaar. Op 31 december 2022 zijn alle liquide middelen direct opeisbaar.

4 Eigen vermogen

	1-1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	31-12-2022
2.1 Eigen Vermogen	€ 3.985.106	€ 2.307.586	€ -	€ 6.292.692
2.1.1 Algemene reserve	€ 2.784.279	€ 290.707	€ -290.707	€ 2.784.279
2.1.2 Bestemmingsreserve eerste waardering MVA 2005	€ 15.573	€ -	€ -7.672	€ 7.901
2.1.3 Bestemmingsreserve ziekteverzuimcalamiteiten	€ 125.000	€ -	€ -	€ 125.000
2.1.4 Bestemmingsreserve vernieuwingen	€ 43.617	€ -	€ -	€ 43.617
2.1.5 Bestemmingsreserve NPO	€ 725.229	€ 1.077.051	€ 201.609	€ 2.003.889
2.1.6 Bestemmingsreserve Overig	€ 291.408	€ 939.828	€ 96.770	€ 1.328.006

De bestemmingsreserve eerste waardering materiële vaste activa 2005 is gevormd n.a.v. 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 vanuit het exploitatieresultaat reflecteert de afschrijvingslast met betrekking tot de betreffende activa.

De bestemmingsreserve ziekteverzuimcalamiteiten is gevormd ter dekking van budgetoverschrijdingen als gevolg van onvermijdelijke ziekteverzuimkosten. Toevoeging c.q. verhoging van de bestemmingsreserve vindt plaats indien er een substantiële onderbesteding is van het vervangingsbudget.

De bestemmingsreserve voor onderwijskundige vernieuwingen is gevormd ter dekking van projecten en aanpassingen die de transformatie van het onderwijs ondersteunen. Aanpassingen kunnen van zowel materiële als immateriële zijn. Toevoeging c.q. verhoging van de bestemmingsreserve vindt plaats indien er een positief resultaat is.

De bestemmingsreserve NPO is gevormd ter dekking van de kosten die voortvloeien uit de NPO-plannen.

De bestemmingsreserve Overig 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 dit hoofdzakelijk de ontvangen aanvullende zogenoemde LOWAN-bekostiging voor vreemdelingen en asielzoekers.

5 Voorzieningen

	1-1-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	31-12-2022
2.2 Voorzieningen	€ 1.805.261	€ 751.172	€ 351.444	€ 60.859	€ 2.144.130
2.2.1 Materieel	€ 1.467.070	€ 489.465	€ 163.051	€ -	€ 1.793.484
Voorziening groot onderhoud	€ 1.467.070	€ 489.465	€ 163.051	€ -	€ 1.793.484
2.2.2 Personeel	€ 338.191	€ 261.707	€ 188.393	€ 60.859	€ 350.646
Voorziening jubilea	€ 121.803	€ 117.310	€ 17.785	€ -	€ 221.328
Voorziening prof. schoolleiders	€ 51.139	€ 66.000	€ 52.487	€ 5.453	€ 59.199
Voorziening langdurig zieken	€ 165.249	€ 78.397	€ 118.122	€ 55.406	€ 70.118

Voorziening groot onderhoud

De voorziening groot onderhoud wordt gevormd voor periodiek groot onderhoud aan schoolgebouwen. Van de opgebouwde voorziening voor onderhoudskosten per 31 december 2022 heeft € 406.755,- een looptijd korter dan één jaar

Voorziening jubilea

Alle personeelsleden die 25 of 40 jaar in dienst zijn van de stichting of haar rechtsvoorganger 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 het berekeningsmodel en vermindert met de uitgekeerde jubileumgratificaties. Per 31 december 2022 heeft € 11.692 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 competentie niveau gehaald en onderhouden wordt. Amstelwijns stelt jaarlijks aan elke directeur en adjunct-directeur een budget voor scholing beschikbaar. Elk budget heeft een expiratiedatum van 4 jaar na toekenning. Het jaarlijkse budget wordt gedoteerd aan de voorziening. Onttrekking vindt plaats door middel van besteding van de middelen. Na vier jaar valt elk (gedeeltelijk) niet-besteed budget vrij. Per 31 december 2022 heeft € 8.609 een looptijd korter dan 1 jaar.

Voorziening voor werkgeverslasten van langdurig zieken

Met ingang van 1 juli 2016 is Amstelwijns eigenrisicodrager voor de ziekwet. 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. Amstelwijns heeft de verplichting tot het, gedurende twee jaar, doorbetalen de lonen van betreffende personeelsleden. Deze beloningen komen direct voor rekening van Amstelwijns. Per 31 december 2022 heeft € 70.118 een looptijd korter dan 1 jaar.

6 Kortlopende schulden

	31-12-2022	31-12-2021
2.4 Kortlopende schulden	€ 3.195.932	€ 3.367.219
2.4.2 Crediteuren	€ 413.334	€ 349.740
2.4.3 Belastingen en premies	€ 1.093.070	€ 831.757
2.4.4 Pensioenen	€ 248.792	€ 508.440
2.4.5 Overige kortlopende schulden	€ 310.313	€ 278.709
2.4.6 Overige subsidies/geoormerkt	€ 98.185	€ 480.684
2.4.7 Overige subsidies/niet-geoormerkt	€ -	€ 61.436
2.4.8 Vakantiegeld	€ 744.891	€ 669.033
2.4.9 Overige overlopende passiva	€ 287.347	€ 187.419

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

Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Beschikings nummer	Jaar van beschikking	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform beschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie zij-instroom	1078801-1	2020	N
Subsidie zij-instroom	1102860-1	2020	N
Subsidie zij-instroom	1160494-1	2021	N
Subsidie zij-instroom	1126081-1	2021	N
Subsidie zij-instroom	1122971-1	2021	N
Subsidie zij-instroom	1183624-1	2021	N
Subsidie zij-instroom	1152170-1	2021	N
Subsidie zij-instroom	1154814-1	2021	N
Subsidie zij-instroom	1120810-1	2021	N
Subsidie zij-instroom	1152193-1	2021	N
Subsidie zij-instroom	1183697-1	2021	N
Subsidie zij-instroom	1126084-1	2021	N
Subsidie voor studieverlof	1165585-1	2021	N
Subsidie zij-instroom	1288304-1	2022	N
Subsidie zij-instroom	1308498-1	2022	N
Subsidie voor studieverlof	1277549-1	2022	N
Inhaal- en ondersteunings programma's onderwijs 2020-2021	IOP2 41580-PO	2020	J

7 Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Amstelwivs had op 31 december 2022 de volgende niet uit de balans blijvende verplichtingen:

- Een 10-jarige huurovereenkomst inzake de huisvesting van het ondersteuningskantoor. De verplichting die hieruit voortvloeit bedraagt per 1 januari 2022, €60.000 per jaar. De huurovereenkomst loopt af op 31 oktober 2029 en kan daarna met 5 jaar verlengd worden.
- Amstelwivs is eigenrisicodrager voor de ziekte wet en de WGA. Ter dekking van kosten die kunnen voortvloeien uit de WGA heeft Amstelwivs een WGA Verzekering afgesloten bij Loyalis. De verzekering is op 1 januari 2023 verlengd en eindigt op 11 juli 2026. De verplichting bedraagt ongeveer €119.000 per jaar.

Amstelwivs had op 31 december 2022 geen niet uit de balans blijvende rechten:

8 Gebeurtenissen na balansdatum

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

Toelichting op de staat van baten en lasten

7 Baten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.1 Rijksbijdragen	€ 27.792.577	€ 24.674.760	€ 24.019.556
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	€ 21.134.174	€ 20.140.550	€ 19.518.099
3.1.2 Niet geoorm. subsidies OCW	€ 4.934.963	€ 2.922.780	€ 2.857.957
3.1.3 Inkomenoverdracht SWV	€ 1.723.440	€ 1.611.430	€ 1.643.500
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 702.358	€ 416.020	€ 1.029.712
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 702.358	€ 416.020	€ 1.029.712
3.5 Overige baten	€ 918.413	€ 742.980	€ 1.089.028
3.5.1 Opbrengst verhuur	€ 346.522	€ 336.770	€ 336.400
3.5.4 Overige inkomsten derden	€ 94.813	€ 17.500	€ 19.000
3.5.5 Ouderbijdragen	€ 436.340	€ 388.710	€ 438.094
3.5.9 Overig	€ 40.737	€ -	€ 295.533
Resultaat	€ 29.413.348	€ 25.833.760	€ 26.138.296

Op de cao-verhoging in 2022 was in de begroting maar deels geanticipeerd. Het ministerie van OCW heeft de bekostiging in de loop van het jaar op de cao-verhoging aangepast waardoor er circa € 1 miljoen meer is ontvangen dan begroot. Voor 2022 waren de inkomsten voor bijzondere bekostiging vreemdelingen en asielzoekers begroot op € 468.000,- echter is door de verhoging van de bekostiging en extra instroom vreemdelingen en asielzoekers € 1.780.000 meer ontvangen dan begroot. Plus het ontvangen van een aantal niet begrote subsidies zoals zij-instroom, lerarenbeurs, ruim € 100.000,- extra aan NPO-middelen en € 110.000,- extra SWV-gelden leidt dit tot ruim 3,1 miljoen euro aan extra inkomsten rijksbijdragen.

De subsidies en bijdragen gemeenten opgenomen onder de overige overheidsbijdragen bestaan voor een groot deel uit subsidies van de gemeente Amstelveen. In 2022 heeft de gemeente bijgedragen aan de instandhouding van de Zwaluw. Daarnaast is ruim bijgedragen aan NT2 Onderwijs aan vreemdelingen (Amsteltaal).

De overige baten waren begroot op € 743.000,- en bestaan met name uit verhuur opbrengsten en inkomsten voor TSO welke in lijn waren met de begroting. Het surplus van € 175.000,- is een gevolg van niet begrote ouderbijdragen voor activiteiten en ontvangen arrangementsgelden. Voor beide geldt dat tegenover de inkomsten net zo veel uitgaven staan dus invloed op resultaat is beperkt.

De ouderbijdragen bestaan uit bijdragen voor tussenschoolse opvang (TSO) en bijdragen voor deelname aan schooltuinen, schoolreizen, kamp en andere speciale activiteiten.

8 Personeelslasten

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
4.1.1. Lonen, sociale en pensioenlasten	€	20.121.599	€	19.363.180	€	18.040.204
4.1.1.1 Lonen en salarissen	€	15.447.869	€	19.094.370	€	13.451.427
4.1.1.2 Sociale lasten	€	2.171.873	€	102.450	€	2.409.094
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	€	204.213	€	-	€	-
4.1.1.4 Premies vervangingsfonds	€	6.899	€	-	€	-
4.1.1.5 Pensioenlasten	€	2.165.025	€	-	€	2.179.683
4.1.1.9 Brutoloonkosten TSO	€	125.720	€	166.360	€	-
4.1.2 Overige personele lasten	€	2.027.823	€	1.996.470	€	2.049.313
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	€	-	€	-	€	-
Totaal Personeelslasten	€	22.149.422	€	21.359.650	€	20.089.517

De verhoging van de cao voor PO is de belangrijkste oorzaak voor het verschil tussen realisatie en begroting met betrekking tot de loonkosten. Door de krappe arbeidsmarkt is het helaas niet gelukt alle vacatures tijdig in te vullen en bij verzuim leerkrachten direct te vervangen. De extra loonkosten voor personeel in dienst is door minder formatie echter minder hard gestegen dan de extra bekostiging door ministerie van OCW.

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
4.1.2 Overige personele lasten						
4.1.2.1 Dotatie pers. voorzieningen	€	166.416	€	103.500	€	170.891
4.1.2.2 Lasten PNIL	€	1.170.639	€	656.995	€	921.114
4.1.2.3 Prof. en nascholing	€	341.615	€	638.290	€	261.636
4.1.2.4 Overige personeelskosten	€	349.152	€	597.685	€	695.672
Totaal Overige personeelslasten	€	2.027.823	€	1.996.470	€	2.049.313

De krappe arbeidsmarkt heeft er wel toe geleid dat regelmatig beroep is gedaan op externe vervangers. Hierdoor is het begrote bedrag ruim overschreden. De extra kosten voor externe inhuur van ruim € 500.000,- wordt door minder kosten dan begroot voor professionalisering/scholing en overige personeelskosten bijna volledig gecompenseerd.

Amstelwijns is Eigen Risicodrager voor de ziektewet. Daarom is met ingang van 2016 een voorziening gevormd voor langdurig zieken van wie niet verwacht wordt dat zij zullen terugkeren in het arbeidsproces. In 2022 is € 82.678 gedoteerd aan de voorziening. Het saldo van de voorziening is op 31 december €70.118.

Overige personeelslasten bestaat uit kosten voor nascholing en professionalisering, inhuur van externen, mobiliteitskosten, personeelskosten m.b.t. TSO, Arbokosten en alle andere voorkomende secundaire kosten die voortvloeien uit de inzet van personeel.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2022 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers, inclusief vervangers en LiO-ers, bij de organisatie 408 personen (2021: 371). Gemiddelde omvang van de inzet was 272 WTF (2021: 267)

Wet Normering Topinkomens

Amstelwijns was in 2022, op basis van 9 bezoldigingspunten, ingedeeld in WNT-klasse D. De maximale bezoldiging in deze klasse is €168.000 (2021: €163.000). Dit is ook de toepasselijke norm voor de bestuurder.

Voor de voorzitter van de raad van toezicht geldt toepasselijke norm van 25.200 euro en voor de overige leden geldt een lid geldt een toepasselijke norm 16.800 euro. 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. De verstrekte bezoldiging in het kader van de WNT ziet er als volgt uit:

Bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen (WNT 1a)

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

Gegevens 2021		
bedragen x € 1	H. van Velzen	F.N. Cornet
Functiegegevens	Directeur-Bestuurder	Directeur-Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1-8-2021 t/m 31-12-2021	1-1-2021 t/m 28-02-2021
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	40.914	23.231
Beloningen betaalbaar op termijn	7.694	3.633
<i>Subtotaal</i>	<i>48.607</i>	<i>26.864</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	68.326	26.348
Bezoldiging	48.607	26.864

Gegevens 2022							
Toezichthoudende topfunctionarissen							
bedragen x € 1	A. Poppelaars	M. Meulman	A.M. Knuttel	M. vd Heuvel	A. van Keer	S. Jansen	J. de Goede
Functiegegevens	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 1-10-2022	1-1-2022 t/m 31-12-2022	1-10-2022 t/m 31-12-2022	1-10-2022 t/m 20-12-2022
Bezoldiging							
Bezoldiging	7.300	4.900	2.067	3.652	4.900	1.235	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	8.400	12.600	16.800	4.200	4.200
-/- 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.	N.v.t.
Bezoldiging	7.300	4.900	2.067	3.652	4.900	1.235	0
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.	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.	N.v.t.
Gegevens 2021							
bedragen x € 1	A. Poppelaars	M. Meulman	A.M. Knuttel	M. vd Heuvel	A. van Keer		
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid		
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1-1-2021 t/m 31-12-2021	1-1-2021 t/m 31-12-2021	1-1-2021 t/m 31-12-2021	1-1-2021 t/m 31-12-2021	1-1-2021 t/m 31-12-2021	1-1-2021 t/m 31-12-2021	
Bezoldiging							
Bezoldiging	7.845	4.600	4.600	4.600	4.600		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	24.450	16.300	16.300	16.300	16.300		

9 Afschrijvingen en huisvestingslasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.2 Afschrijvingen	€ 672.672	€ 415.310	€ 478.074
4.2.2 Afschrijvingskosten ICT	€ 326.350	€ 184.480	€ 184.835
4.2.1 Afschrijvingskosten Meubilair	€ 175.358	€ 118.220	€ 180.031
4.2.2 Afschrijvingskosten Leermethodes	€ 154.087	€ 100.030	€ 100.625
4.2.2 Afschrijvingskosten Zonnepanelen	€ 16.878	€ 12.580	€ 12.583
4.3 Huisvestingslasten	€ 2.339.058	€ 2.183.370	€ 2.211.532
4.3.1 Huurlasten	€ 534.039	€ 478.440	€ 512.284
4.3.2 Verzekeringslasten	€ 16.017	€ 12.500	€ 11.682
4.3.3 Onderhoudskosten	€ 817.938	€ 809.130	€ 800.660
4.3.4 Energie en water	€ 237.599	€ 215.050	€ 198.506
4.3.5 Schoonmaakkosten	€ 711.260	€ 619.400	€ 666.361
4.3.6 Belastingen en heffingen mbt huisvesting	€ 4.345	€ 17.250	€ 18.260
4.3.8 Overige huisvestingslasten	€ 17.861	€ 31.600	€ 3.780
Totaal Afschrijvingen/Huisvesting	€ 3.011.731	€ 2.598.680	€ 2.689.606

In 2022 is op verzoek van de accountant de manier van afschrijven enigszins 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. Hierdoor heeft er in 2022 een soort inhaalslag plaatsgevonden waardoor de afschrijvingslasten eenmalig aanzienlijk hoger zijn dan begroot.

Huisvestingslasten bestaat uit huurkosten, onderhoud, energiekosten, schoonmaakkosten, diverse publiekrechtelijke heffingen en overige huisvestingslasten. De schoonmaakkosten zijn door inflatie maar met name extra inzet fors hoger dan begroot (€ 92.000). Ook zijn de energiekosten hoger dan begroot, in de begroting van 2023 is hier verder op geanticipeerd. De extra huurkosten voor gymlocaties valt weg tegen de extra vergoeding van de gemeente.

10 Overige instellingslasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.4.1 Administratie en Beheer	€ 278.422	€ 265.000	€ 241.689
4.4.1.0 Accountantskosten	€ 42.208	€ 30.000	€ 26.140
4.4.1.1 Administratiekosten	€ 128.237	€ 145.000	€ 155.727
4.4.1.2 Beheer en bestuur	€ 107.977	€ 90.000	€ 59.823
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	€ 1.373.759	€ 2.088.530	€ 1.606.964
4.4.5 Organisatiekosten	€ 313.575	€ 199.850	€ 247.470
4.4.5.1 Strategisch beleid	€ 89.065	€ 150.000	€ 116.562
4.4.5.2 Kosten (G)MR	€ 7.137	€ 16.130	€ 7.980
4.4.5.3 Kosten tlv Ouderraad	€ 63.319	€ -	€ 40.103
4.4.5.9 Overige uitgaven	€ 154.054	€ 33.720	€ 82.825
4.4 Overige instellingslasten	€ 1.965.756	€ 2.553.380	€ 2.096.123

De overige lasten laten zijn in 2022 aanzienlijk lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat er € 860.725,- in de begroting is opgenomen voor bestedingen t.l.v. NPO-middelen waarvan slechts € 97.315,- is besteed. Ook is opvallend dat er ruim € 100.000 meer is uitgegeven aan lesmaterialen en juist weer minder aan digitale leermiddelen. Kosten voor beheer en administratie zijn in lijn met begroting. De niet begrote kosten voor ouderraad en kampen vallen weg tegen de extra niet begrote inkomsten.

Accountantskosten:

Accountantskosten betreffen de kosten van Flynth Accountants met betrekking tot de controle van de jaarrekening en bekostigingsgegevens de jaarrekening 2022. De kosten voor de alle verplichte controles met betrekking tot het boekjaar 2022 bedragen ongeveer € € 32.440,10. De resterende kosten hebben betrekking op extra kosten controle jaarrekening 2021 en overige extra werkzaamheden.

Beleidsinitiatieven en impulsen:

Het budget voor strategisch beleid biedt het bestuur de financiële ruimte om gedurende het boekjaar, waar nodig en/of wenselijk, initiatieven (op scholen) te ontplooiën c.q. te ondersteunen. Alle initiatieven die met dit budget gefinancierd worden, zijn gericht op de verbetering van de kwaliteit en/of het imago van de scholen.

11 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
6 Financiële baten en lasten	€	21.148	€	-942.800	€	15.243
6.1 Financiële baten	€	29.683	€	15.000	€	22.000
6.2 Financiële lasten	€	8.536	€	957.800	€	6.757
Saldo financiële baten en lasten	€	21.148	€	-942.800	€	15.243

Het saldo financiële baten en lasten is licht hoger dan begroot, het grote verschil wordt veroorzaakt door saldo buitengewone baten en lasten. In de begroting van 2022 was een bedrag opgenomen van € 957.800,- als dekking voor wegvallen vordering OCW door nieuwe bekostigingsmethodiek. In de realisatie is deze post niet zichtbaar binnen de buitengewone baten en lasten, maar in een lager bedrag aan ontvangen rijksbijdragen.

12 Verbonden partijen

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

In 2022 waren er geen bijzondere ontwikkelingen bij het samenwerkingsverband die invloed hadden op de relatie met Amstelwijjs of op de relatie van Amstelwijjs met de andere deelnemers aan het samenwerkingsverband.

Amstelveen, d.d. 15 juni 2023

Directeur-Bestuurder
Dhr. H. van Velzen

De raad van toezicht
Dhr. A. Poppelaars, voorzitter
Mw. M. Meulman
Mw. A.A.J. van Keer
Dhr. S. Janssen

Overige gegevens



Controleverklaring van de externe accountant



Bijlagen

Scholen en GMR

De scholen

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

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR heeft een dagelijks bestuur, bestaande uit de voorzitter en secretaris. Binnen de GMR functioneren werkgroepen om agendapunten voor te bereiden. Dit betreft de volgende werkgroepen: functiemix, zorg, financiën, strategisch beleidsplan en ad hoc. De onderwerpen die worden behandeld binnen het bestuur en binnen het directieoverleg worden, voor zover relevant, ook voorgelegd aan de GMR.

De GMR brengt ook een jaarverslag uit. Deze wordt gepubliceerd op de website van Amstelwijs (www.amstelwijs.nl).

Lijst van afkortingen en begrippen

Afkorting	Betekenis
BAPO	Bevordering arbeidsparticipatie ouderen. Arbeidstijdverkortings voor medewerkers vanaf 52 jaar met behoud van 65% van het loon m.b.t. de genoten vrije tijd
BRIN	Brinnummer = Basisregistratienummer instellingen. Het registratienummer waaronder elke geregistreerde school bij het ministerie van OCW bekend is.
BW	Burgerlijk Wetboek
DI	Duurzame inzetbaarheid
FPE	Formatieplaatseenheid
WTF	Werktijdfactor (aanstellingsomvang)
GGL	Gewogen gemiddelde leeftijd
GMR	Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
GPL	Gemiddelde personeelslast
IB	Intern begeleider
IKC	Integraal Kindcentrum
JOP	Jaarlijks onderhoudsplan
LGF	Leerling gebonden financiering (rugzak)
LIO	Leraar in Opleiding
MOP	Meerjarenonderhoudsplan
MR	Medezeggenschapsraad
NEV	Normatief Eigen Vermogen
OIS	Opleiden in school
OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel
OP	Onderwijzend Personeel
PAB	Personeel en arbeidsmarktbeleid
PO	Primair onderwijs
RJ	Raad voor de Jaarverslaggeving
SBO	Speciaal Basisonderwijs
SBP	Strategisch Beleidsplan
SWV	Samenwerkingsverband
WTF	Werktijdfactor (aanstellingsomvang)
Solvabiliteits-ratio	Solvabiliteit uit in welke mate een organisatie in staat is om haar schulden te betalen. In het onderwijs is solvabiliteit het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van het totale vermogen ofwel het balanstotaal. 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%.
Liquiditeitsratio	De liquiditeitsratio drukt de vlottende activa (banktegoeden en korte termijn vorderingen) uit in verhouding tot de vlottende passiva (kortlopende schulden). Een

ij liquiditeitsratio van 1 of hoger geeft aan dat een instelling al haar kortlopende schulden kan voldoen uit haar vlottende activa.

Rentabiliteits-ratio	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.
Huisvestingsratio	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.
Weerstandsv Vermogen	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 ($\text{Eigen vermogen} \div \text{totale}$).