

Jaarverslag 2020

Stichting Openbaar Basisonderwijs
Westelijke Tuinsteden

‘Zin in school’



ONDERNEMEND
OPENBAAR ONDERWIJS

Westelijke
Tuinsteden

Voorwoord

Toelichting bestuurder

Dit is het jaarverslag 2020 van Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden (hierna te noemen STWT). Met het jaarverslag leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en vanzelfsprekend ook de financiële gang van zaken.

2020 was een leerrijk jaar. Het meemaken van een pandemie was voor ieder van ons de eerste keer. In januari lagen onze plannen vanuit de WOK-week klaar. We hadden op de Nieuwjaarsreceptie elkaar laten zien en horen welke plannen we hadden en we waren allemaal toe aan de uitwerking daarvan. In maart moesten we vol op de rem. Corona leek aanvankelijk ver weg, maar was er opeens ook voor ons. Op 16 maart viel het besluit om de scholen te sluiten. Hoe bizar ook, de WOK-week hielp ons. We waren al een keer uit de comfortzone geweest, dus we wisten wat ons te doen stond. Enorm snel was het afstandsonderwijs op orde. Het lerarentekort kreeg een heel andere invulling. De eerste wijkprofessionals voor wat toen nog de pilot Slotervaart heette, meldden zich als *buddies* voor de gezinnen en of kinderen die door corona geïsoleerd dreigden te raken. Ieder gezin kreeg de beschikking over een goed functionerend device en internet. Leren kon doorgang vinden. Voor leerlingen bij wie het thuis wat minder veilig was, bleef de school open.

Wat waren de kinderen en de leerkrachten blij dat de scholen in mei weer halfopen konden. Van iedereen werd enorme flexibiliteit gevraagd, maar we deden het. Vlak voor de zomervakantie gingen de scholen geheel open. Als ik dit jaar ergens vraagtekens bij heb gezet, was het toen, met de vraag van wie het onderwijs nu eigenlijk is. Alle besluiten werden over ons genomen maar niet met ons. De enorme organisatie die van de scholen werd gevraagd, werd en wordt niet gezien. Knap hoe we het gedaan hebben.

Financieel gezien zijn we met zijn allen binnenboord gebleven. Onderwijsinhoudelijk heeft het digitale onderwijs een enorm *boost* gekregen. Leren in een crisissituatie vraagt een 'niet zeuren maar aanpakken' mentaliteit. Corona heeft in ons werk goede veranderingen gebracht, naast alle ellende die er ook was. Laten we die goede veranderingen niet verloren laten gaan, we hebben die tenslotte verkregen door een enorme inzet. Leren kan digitaal verrijkt worden en we weten nu beter hoe. De wereld kan digitaal verruimd worden en ook dat weten we beter te benutten. De werkdruk was enorm, omdat het leren anders moest, maar vergaderingen gingen – per zoom – efficiënter en dat betekende veel tijdswinst. Ik wens iedereen toe dat er denktijd blijft bestaan om het goede uit het coronatijdperk te behouden.

Dit is de laatste jaarrekening waar ik verantwoordelijk voor ben. Ik neem afscheid van een Stichting waarvoor ik met hart en ziel gewerkt heb om het leren en leven van kinderen in Nieuw-West te leren kennen, te herkennen en vanuit die kennis ruimte te geven aan de scholen om het goede te doen, ook in de ogen van de kinderen. Ik heb samengewerkt met veel professionals binnen en buiten de Stichting om voor onze leerlingen van betekenis te zijn.

De ervaring leert dat ruimte en gehoor geven aan de stem van leerkracht alleen kan, als het huis op orde is en er genoeg financiën zijn om op de juiste plekken te kunnen investeren. Het huis is op orde en evenals de voorgaande jaren waren ook in 2020 de cijfers op orde. Daardoor konden we ons volledig inzetten voor het leren en ontwikkelen van onze leerlingen. Veel dank dat ik met jullie deze passie voor leren en ontwikkelen kon delen.

Sawu Bona. Ik zie je!

Amsterdam, 2020, Joke Middelbeek, bestuurder



Toelichting Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) van STWT kiest voor een brede taakopvatting. Dat uit zich in een proactieve werkwijze met bijzondere aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs binnen onze stichting.

Het jaar 2020 was een bijzonder jaar. Zeker het onderwijs heeft zich enorm wendbaar getoond en STWT is niet ongemoeid gebleven als het gaat om de gevolgen van de coronapandemie en de maatregelen. De veerkracht en vernieuwingskracht binnen de stichting hebben hier zeker aan bijgedragen, maar ook de daadkracht om besluiten te nemen met het belang van de kinderen en de onderwijskwaliteit voorop. De RvT is goed op de hoogte gehouden en heeft mee kunnen denken in deze uitdagende periode die nog even gaat duren.

In 2020 heeft de RvT twee nieuwe leden mogen verwelkomen op voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De RvT vergaderde in 2020 acht keer. Onze reguliere vergaderingen hebben wij thematisch ingericht. Zo hebben wij voortgebouwd op de principes van de lerende organisatie bij onze omgang met de actuele omstandigheden, zoals onder meer thuisonderwijs en het lerarentekort.

Door niet alleen te focussen op de nadelen, maar zeker ook op de kansen die deze situatie biedt richten we ons op de toekomst en houden we balans tussen de korte en langere termijn. Het kwaliteitsbeleid, maatwerk in het onderwijs, de stabiliteit van de stichting en de evaluatie van ons eigen functioneren zijn hierbij altijd de rode draad.

Het afgelopen jaar was het laatste volledige bestuursjaar van de huidige bestuurder. De RvT heeft met het oog op de toekomst van de stichting en de volgende fase van de lerende organisatie besloten in 2021 een nieuwe bestuurder aan te stellen die de ingezette lijn - met Lef en Liefde - kan doorzetten. Het bestendigen van initiatieven uit de Week van de Onderwijskwaliteit (WOK), het geven van de stem aan de leerkracht en het borgen van de kwaliteit van het onderwijs in de lerende organisatie in een diverse wijk en stad zijn belangrijke uitgangspunten geweest voor het opstellen van het profiel.

Vanzelfsprekend hebben ook het jaarverslag (2019), de begroting (2021) en het Strategisch Beleidsplan (2019 – 2023) een belangrijke plek in onze vergaderingen gehad. De accountant die wij hebben aangewezen, heeft aan ons verslag uitgebracht over het jaarverslag. Wij hebben goedkeuring gegeven aan de bestuurder om de bovenstaande documenten vast te stellen. Op basis van het jaarverslag, de begroting en de financiële rapportages hebben we geconcludeerd dat de onderwijsmiddelen rechtmatig zijn verworven en doelmatig en rechtmatig zijn bestemd en aangewend.

De RvT spreekt regelmatig met betrokkenen binnen de stichting. Dit om feeling te houden met de organisatie. Helaas kon dat in 2020 niet zo makkelijk als voorgaande jaren en moesten schoolbezoeken worden afgelast of op afstand (digitaal) plaatsvinden. Wij hopen in 2021 de draad weer fysiek op de verschillende locaties op te kunnen pakken en als RvT zichtbaar en benaderbaar te zijn waar nodig.

In 2020 is een vergadering geweest met de RvT, de bestuurder en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). We spraken over de bestuursstructuur in combinatie met de nieuw te benoemen bestuurder en er is input opgehaald voor het profiel van de bestuurder.

Ook informeel spreken de voorzitter en de leden waar mogelijk met medewerkers van de stichting, bijvoorbeeld bij personeelsdagen, presentaties en openingen. Hiermee wordt benadrukt dat de RvT, hoewel formeel toezichthoudend, ook onderdeel is van de 'lerende' gemeenschap.

Daarnaast besteden wij continu aandacht aan deskundigheidsbevordering van de afzonderlijke leden en van de RvT in haar geheel. De leden zijn lid van de VTOI (Vereniging van Toezichthouders in

Onderwijsinstellingen) en de Raad hanteert de code Goed bestuur van de PO Raad. Vanuit de RvT is een remuneratiecommissie ingericht die het functioneren van de bestuurder evalueert en beoordeelt. Hiervoor spreekt de commissie met diverse gremia binnen de stichting.

Tot slot, omdat een goede communicatie belangrijk is om goed en proactief toezicht te kunnen houden, overleggen de voorzitter van de RvT en de bestuurder regelmatig met elkaar.

Het jaar 2020 was de laatste termijn van Hans Nooren als onze voorzitter. Wij danken Hans hartelijk voor zijn enorme betrokkenheid bij de Stichting en de positieve stempel die hij in de afgelopen jaren heeft gedrukt op de beweging naar een lerende organisatie en in verbinding met Nieuw-West.

Het is een grote eer voor mij om het voorzitterschap over te nemen.

Amsterdam, 2020, Nathalie Hazenberg, Voorzitter Raad van Toezicht

Leeswijzer

Het jaarverslag 2020 van Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden (STWT) is gebaseerd op de ambities uit ons strategisch beleidsplan 'Zin in school' (2019 – 2023) en op de vijf disciplines van de lerende organisatie.

In de inleiding (H1.) van dit document is beschreven waar wij voor staan, wat we belangrijk vinden, wie we zijn en hoe de vijf disciplines van de lerende organisatie binnen STWT een plek hebben.

In hoofdstuk 2 zijn onze activiteiten in 2020 toegelicht. We leggen hierbij verantwoording af over de realisatie van onze ambities en over de besteding van onze middelen.

In hoofdstuk 3 is onze organisatie uitgebreid toegelicht en beschreven.

In hoofdstuk 4 verantwoorden we ons financiële beleid en doen we verslag van onze financiën.

Afsluitend wordt de jaarrekening (H5.) gepresenteerd.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	1
Toelichting bestuurder.....	1
Toelichting Raad van Toezicht	2
Leeswijzer	4
H1. Inleiding.....	8
A. De vijf disciplines van de lerende organisatie	8
B. Visie, kernwaarden en ambities.....	10
H2. Verslag van onze activiteiten in 2020	11
A. Corona	11
B. Wat hebben leerlingen nodig?	14
C. Wat vraag dat van ons onderwijs?.....	14
C1. Pedagogisch klimaat; pedagogiek voor de didactiek & Relatie, autonomie en competentie ..	14
C2. Individuele groei in eigen tempo	15
C3. Brede ontwikkeling; dagelijkse aandacht voor muziek, cultuur, natuur en bewegen.....	18
C4. ICT inzet ten behoeve van het onderwijs.....	18
D. Wat hebben leerkrachten nodig?.....	19
D1. Maatwerk aanbod voor leerkrachten gebaseerd op verschillen in ontwikkelbehoefte	19
D2. Personeelsbeleid	25
E. Samenwerking met ouders & andere stakeholders	28
E1. Samenwerking school, voorschool en voortgezet onderwijs	28
E2. Samenwerking in de wijk met relevante stakeholders.....	29
F. Organisatie & Leiderschap	30
F1. Leiderschap in de organisatie in iedere functie met lef en liefde	30
F2. Relatie, autonomie en competentie	33
G. Huis op orde – Bedrijfsvoering	34
G1. Ondersteuning bij subsidies	34
G2. Ondersteuning bij onderwijsbeleid	34
G3. Personeel en Organisatie (P&O).....	34
G4. Arbeidsomstandigheden (Arbo) en verzuim.....	37
G5. Financiën en financiële sturing.....	39
G6. Huisvesting	40
G7. Bestuurszaken	41
G8. ICT-ondersteuning.....	43



H3. STWT als organisatie.....	44
A. Kernactiviteiten en doelstelling	44
B. Bestuur (Governance).....	44
C. College van Bestuur (CvB).....	45
D. Raad van Toezicht (RvT).....	45
E. Externe toezichthouder	45
F. Managementteam	46
G. Directeuren	46
H. Bestuurskantoor	46
I. Medezeggenschap	46
J. Leerlingen	46
K. Juridische structuur	47
H4. Het jaar 2020 – Verslag van onze financiën.....	49
A. Resultaat 2020.....	49
A1. Toelichting baten	49
A2. Toelichting lasten.....	51
B. Continuïteit.....	53
B1. Prognoses	53
B2. De meerjarenbegroting 2021 - 2025	54
B3. De meerjarige balanspositie 2020 - 2025	55
B4. De liquiditeitsbegroting 2020 – 2025.....	57
B5. De planning- en controlcyclus.....	57
B6. Disclaimer	58
C. Risicomanagement	58
C1. Financieel risicomanagement en het vermogensbeheer.....	58
C2. De mitigerende maatregelen.....	60
D. Treasury-verslag	62
E. Kengetallen	62
H5. Jaarrekening STWT 2020	63
A. Kengetallen.....	63
B. Grondslagen en waarderingen.....	64
C. Balans na resultaatbestemming.....	70
D. Staat van Baten en Lasten	71
E. Resultaatverdeling	72
F. Kasstroomoverzicht	73

G. Toelichting op de Balans.....	74
H. Niet in de balans opgenomen verplichtingen en activa.....	80
I. Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	83
J. WNT: Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	88
K. Gebeurtenissen na balansdatum	91
Tekenpagina.....	92
Controleverklaring	93
Bijlagen	94
Bijlage 1. RvT: Profiel, expertisegebieden, rooster van aftreden en functies en nevenfuncties	94
Bijlage 2. Verantwoording middelen passend onderwijs	97
Bijlage 3. Begrippenlijst.....	98

H1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden (STWT) over het kalenderjaar 2020. Met dit jaarverslag leggen we verantwoording af over de realisatie van onze ambities en activiteiten en de besteding van onze middelen in 2020, inclusief de begrote investeringen en onttrekkingen aan de reserves.

STWT bestaat uit veertien scholen voor regulier basisonderwijs, één school voor speciaal basisonderwijs, een zogenoemde PO-VO-school en een bestuurskantoor. Elke school heeft een grote eigenheid. De scholen en het bestuurskantoor vormen samen een lerende gemeenschap waarbij van en met elkaar wordt geleerd. Vanuit een open houding, een kritische blik, vanuit verantwoordelijkheid en in verbondenheid met een duidelijke focus het beste onderwijs bieden voor onze leerlingen. Met als doel dat zij zich kunnen ontwikkelen in een warme, veilige en uitdagende omgeving.

De vijf disciplines van de lerende organisatie en de visie, kernwaarden en ambities van STWT staan beschreven in onderstaande paragrafen. In H3. is meer informatie over STWT als organisatie te vinden.

A. De vijf disciplines van de lerende organisatie

STWT ontwikkelt zich als een 'lerende organisatie' zoals Peter Senge omschrijft in zijn boek: *'The fifth discipline: The art and practice of the learning organization'*¹. We werken volgens de vijf disciplines van de lerende organisatie:

1. gemeenschappelijke visie
2. persoonlijk meesterschap
3. team leren
4. mentale modellen
5. systeemdenken

De verankering van deze disciplines en daarmee de lerende organisatie in onze stichting vormen één van de prioriteiten van onze bestuurder. Hieronder wordt onze invulling van de vijf disciplines van de lerende organisatie verder toegelicht en beschreven.

"Gemeenschappelijke visie: een lerende organisatie heeft een sterke gemeenschappelijke visie. De visie schetst een toekomst waarin de medewerkers zich herkennen en stimuleert de medewerkers om hier gezamenlijk invulling aan te geven. Medewerkers handelen dan vanuit een sterke intrinsieke motivatie in plaats van uit volgzzaamheid" (Olde Bijvank, z.d.)².

Wij besteden veel aandacht aan de gezamenlijke visie en van daaruit de perspectieven van onze medewerkers binnen de stichting en scholen. We vinden de stem van de leerkracht belangrijk. Voor ons strategisch beleidsplan hebben wij aan hen het woord gegeven. De 'toekomstbouwers' (een team van leerkrachten en interne begeleiders) hebben in 2018 – door het ophalen van input bij alle medewerkers

¹ Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday/Currency.

² Olde Bijvank, S. (z.d.). *De Lerende Organisatie - Peter Senge*. [website: house-of-control.nl]. Geraadpleegd, van <http://www.house-of-control.nl/de-lerende-organisatie-peter-senge-kennsimanagement-leren-systeemdenken-mentale-modellen.html>

– een gezamenlijke visie opgezet en deze gevisualiseerd in een video genaamd: ‘Zin in School’³. Die heeft de basis gevormd voor de schoolplannen.

“Persoonlijke meesterschap; hierbij doelt Senge op de zelfkritische en zelfreflecterende medewerker. Een medewerker die zich bewust is van zijn incompetentie en onwetendheid. En zich er juist daarom altijd van bewust is dat hij/zij zichzelf verder moet ontwikkelen. Persoonlijk meesterschap staat aan de basis van de lerende organisatie. Immers de grenzen van de lerende organisatie worden bepaald door het leervermogen van de individuele medewerkers” (Olde Bijvank, z.d.)².

Wij leren voor het leven en willen investeren in een zelfkritische en reflecterende houding bij onze medewerkers. Dit doen we onder meer in onze STWT-Academie. Daarnaast creëren wij kansen door verantwoordelijkheden en eigenaarschap te geven, bijvoorbeeld tijdens het Waaghalzen-traject of met de kweekvijver voor nieuwe schooldirecteuren. Meer hierover in H2. paragraaf D1.

“Teamleren; om als organisatie te leren is het noodzakelijk dat het leren niet alleen in individueel verband maar ook in teamverband plaatsvindt. Alleen door met elkaar in dialoog te gaan over de vaak verborgen basisveronderstellingen (van elkaar en die van de organisatie) is het mogelijk om vooroordelen te herkennen en los te laten. En zal de organisatie echt gaan leren” (Olde Bijvank, z.d.)².

Wij leren niet alleen individueel, maar ook in teamverband. Wij willen de uitwisseling van vakinhoudelijke kennis en ervaring meer gaan faciliteren, daarom investeren we in een beter digitaal platform: STWT-Web. STWT-Web moet alle interne communicatie vereenvoudigen en stimuleren. Meer hierover in H2. paragraaf C5.

“Mentale modellen: organisaties en medewerkers moeten zich ervan bewust zijn dat zij met een gekleurde bril naar ‘de werkelijkheid’ kijken. In een lerende organisatie wordt continu onderzoek gedaan naar de verborgen basisveronderstellingen (denkbeelden) die aan het handelen van de medewerker en de organisatie ten grondslag liggen. Om deze vervolgens te bediscussiëren en indien nodig bij te stellen.

Systeemdenken: de vijfde voorwaarde voor een lerende organisatie is het denken in systemen. Medewerkers moeten beseffen dat een organisatie en haar omgeving een complex geheel is van factoren die elkaar beïnvloeden en van elkaar afhankelijk zijn. En dat daarmee de organisatie continu in beweging is. De essentie van leren systeemdenken is het ontdekken van onderlinge relaties tussen deze factoren om vervolgens van dit inzicht gebruik te maken en het systeem te beïnvloeden.

Deze vijfde discipline verbindt de eerste vier disciplines. Senge geeft daarmee aan dat de eerste vier disciplines in samenhang ontwikkeld moeten worden. Systeemdenken staat aan de basis van elke vorm van ontwikkelen en veranderen. Datzelfde principe geldt ook voor organisaties. Een organisatie is één systeem en moet als dusdanig ook als één geheel en dus in samenhang aangestuurd worden” (Olde Bijvank, z.d.)².

Het werken vanuit mentale modellen en in systemen betekent voor ons dat we werken aan een professionele cultuur waarin we steeds beter leren in te zoomen op een probleem en vervolgens weer uit te zoomen om het grotere geheel te zien. Vanuit dat grotere geheel kun je beter tot een oplossing komen. We kijken met een open vizier, zijn nieuwsgierig naar de ander, willen niet zozeer overtuigen, maar waarderen de toegevoegde waarde van een andere mening. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld in werken vanuit samenhang; met ouders, met partners in de wijk en in netwerken. Dit geldt voor het organiseren van feedback in het kader van ons kwaliteitsbeleid en het streven naar inclusiviteit. Naar

³ <https://www.stwt.nl/nl/strategisch-beleidsplan/>

aanleiding van de STWT-brede personeelsdag over inclusiviteit in het najaar van 2020 willen we nadrukkelijk verder werken aan bewustwording van onze mentale modellen. Onze stelling is: we sluiten niet uit, we sluiten in en verruimen ons blikveld.

B. Visie, kernwaarden en ambities

We hebben onze gezamenlijke visie, kernwaarden en ambities geformuleerd in het strategisch beleidsplan van onze stichting voor de periode 2019 – 2023: 'Zin in School'³. Dit Strategisch Beleidsplan is in 2019 vastgesteld door de bestuurder met goedkeuring van de RvT en een positief advies van de GMR en is de leidraad voor ons handelen. In het plan staan onze ambities, met een toelichting. In het kort zetten we in op:

- Wat leerlingen nodig hebben.
- Wat dat vraagt van ons onderwijs.
- Wat leerkrachten daarvoor nodig hebben.
- Hoe we daarvoor kunnen samenwerken met ouders en andere stakeholders.
- En welk soort leiderschap en organisatie daar het beste bij passen.

Deze ambities fungeren als kaders waar onze scholen en ons bestuurskantoor zich in ontwikkelen. Ons strategisch beleidsplan en daarmee onze kaders zijn opgesteld door de toekomstbouwers (een team van leerkrachten en interne begeleiders).

Een deel van onze ambities kan effectiever en efficiënter gerealiseerd worden door deze gezamenlijk uit te werken en uit te voeren. Ter illustratie: de scholen hebben gezamenlijk gekozen voor een bovenschools opleidingsteam voor het opleiden van studenten tot leerkrachten. De scholen dragen de kosten hiervan gezamenlijk. Bovenschools gaat dus over gezamenlijke afspraken en/of beleid die het bestuurskantoor administreert. Dit staat los van de kosten van het bestuurskantoor, deze worden aangeduid met het label stafwerkzaamheden en voor de kosten daarvan draagt elke school jaarlijks 4,5 procent van haar schoolbudget af.

Op dit moment zijn we halverwege ons strategisch beleidsplan. In de eerste twee jaar (2019 en 2020) hebben met name twee ontwikkelingen een enorme impact gehad: (1) de Week van de Onderwijskwaliteit (WOK)⁴ en (2) de coronapandemie. Beide ontwikkelingen stuurden onze focus naar het 'anders' organiseren van ons onderwijs. Dit heeft veel van ons gevraagd. Zowel voor de scholen als voor de stichting. We moesten snel, adaptief en innovatief handelen; en dat allemaal tegelijkertijd.

Het anders organiseren van ons onderwijs en dat anders organiseren mét anderen, bijvoorbeeld andersoortig personeel of partners uit de wijk (een belangrijke uitkomst van de WOK). Met een palet aan beleidsvoornemens gaven we hier in 2020 invulling aan. Dat deden we op verschillende terreinen, op verschillende manieren en dat doet iedere school, afgestemd op de eigen schoolvisie, vaak samen met partners in de wijk.

⁴ De week waarin we (STWT) onze scholen een week sloten om denkruimte te creëren en het 'anders' organiseren in het onderwijs een stimulans te geven. Aanleiding vormde het lerarentekort. De WOK-week vond plaats van 9 t/m 13 dec. 2019.

H2. Verslag van onze activiteiten in 2020

Voor het jaar 2020 was een tekort van €839.465 begroot, gericht op investeringen in (duurzame) huisvesting, personeelslasten, maatregelen om het lerarentekort op te vangen en investeringen in onderwijskwaliteit en het anders organiseren van onderwijs. Het tekort zou worden gefinancierd door dit ten laste van de reserves te brengen.

Het jaar 2020 sloten we uiteindelijk af met een negatief resultaat van €714.755. Dit heeft te maken met meevallende huisvestingslasten en in verband met de coronapandemie zijn er diverse budgetten niet ingezet. Oorspronkelijk was een gedeelte hiervan doorgeschoven naar 2021 via de bestemmingsreserve. In het voorjaar van 2021 is dit besluit herzien. Enerzijds omdat actuele cijfers en inzichten geen indicatie geven van ontwikkelingen die een dergelijke bestemmingsreserve noodzakelijk maken. Daarnaast zijn door het Rijk nieuwe middelen aangekondigd voor het PO (5,8 miljard) voor het schooljaar 21-22 en 22-23. Overwegende het feit dat de middelen substantieel en incidenteel van aard zijn hebben we besloten om dit geld (880.000 euro) de herbestemmen als een reserve voor duurzame onderwijsontwikkeling. Daardoor zijn we bij het uitgeven van de middelen niet gebonden aan de termijn van 2 jaar op basis waarvan de middelen worden toegekend.

In dit hoofdstuk geven we aan wat de uitgaven zijn geweest voor de diverse beleidsvoornemens die voortkomen uit onze ambities (uit onze begroting van 2020). In paragraaf A tot en met G staan deze ambities verder uitgewerkt en verantwoord voor het jaar 2020.

A. Corona

In 2020 zijn wij als stichting – maar ook als mens – geconfronteerd met veel onverwachte gebeurtenissen, beslissingen en consequenties ten gevolge van de coronapandemie en de daaruit voortgevloeide overheidsmaatregelen. Het jaar 2020 zat hierdoor vol met onvoorziene resultaten en uitkomsten.

In februari werd de eerste coronabesmetting in Nederland geconstateerd en in maart trof het kabinet-Rutte III de eerste maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus. Dit kreeg nationaal vorm in de zogenoemde ‘intelligente’ lockdown (de eerste lockdown), hierdoor werden onze scholen fysiek gesloten, gingen onze scholen over op digitaal onderwijs en moesten scholen noodopvang faciliteren.

In mei 2020 gingen onze scholen weer gedeeltelijk open in een hybride vorm (digitaal alsmede fysiek onderwijs) en vanaf juni 2020 mochten alle scholen weer open en werd het digitale onderwijs volledig vervangen voor het fysieke onderwijs.

Na de zomervakantie waren onze scholen door de oplopende corona besmetting in Nederland slechts enkele weken volledig open. Er werden nieuwe varianten van het coronavirus ontdekt. Hierdoor werden in oktober 2020 nationaal strengere maatregelen getroffen en ging Nederland over in een ‘gedeeltelijke’ lockdown, die in december werd vergroot tot een ‘harde’ lockdown (De Rijksoverheid, z.d.)⁵.

In december gingen scholen wederom over op het geven van digitaal onderwijs en moesten zij wederom noodopvang faciliteren.

⁵ De Rijksoverheid. (z.d.). *Coronavirus tijdlijn*. Geraadpleegd op 15 februari 2021, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-tijdlijn>

Alle scholen hebben de coronamaatregelen naar eigen inzicht en binnen de geldende kaders toegepast. Hierbij was maatwerk essentieel in samenwerking met de stichting. Dit staat samen met een aantal bijkomende consequenties van de coronapandemie beschreven in de onderstaande paragraaf.

Digitaal onderwijs voor leerlingen

Tijdens de eerste lockdown heeft de gemeente Amsterdam het initiatief genomen om scholen te voorzien van devices (tablets en laptops), wifipunten en softwarelicenties. Dit initiatief is voortgekomen uit signalen van verschillende scholen waaruit bleek dat veel kinderen thuis niet beschikten over geschikte middelen om digitaal onderwijs te kunnen volgen. Hierdoor was het voor veel kinderen niet mogelijk om aansluiting te vinden bij het digitale onderwijs.

De gemeente Amsterdam heeft in totaal 515 devices, 71 wifipunten en 570 softwarelicenties aan ons beschikbaar gesteld. Deze aantallen waren conform de individuele behoefte van onze scholen.

Drie weken na de eerste lockdown zijn de beschreven middelen uitgedeeld aan alle scholen, die deze vervolgens op leenbasis aan de leerlingen hebben uitgereikt. De devices zijn grotendeels betaald door de gemeente, maar er werd ook gevraagd om een eigen bijdrage van €15.000. Alle uitgedeelde middelen zijn hiermee eigendom van de scholen geworden.

Zomerschool

STWT is voor Nieuw-West de penvoerder voor de Zomerschool voor groep 7. In de zomer van 2020 heeft STWT het initiatief genomen de Zomerschool op te schalen zodat ook kinderen van groep 3 tot en met 6 van alle basisscholen in Nieuw-West van de Zomerschool gebruik konden maken. In totaal namen aan beide Zomerscholen circa 400 kinderen deel van 6 tot en met 24 juli 2020. Financieel wordt de zomerschool verantwoord in 2021.

Noodopvang

In de periode vanaf de eerste lockdown tot begin mei hebben wij voor het faciliteren van noodopvang samengewerkt met Impuls Kinderopvang. Samen hebben we ervoor gekozen om zowel kinderen van ouders in vitale beroepen als kinderen in kwetsbare situaties op te vangen.

Er zijn in deze periode circa 800 kinderen structureel opgevangen, van wie circa 100 uit kwetsbare situaties. De kinderen werden op de noodopvanglocatie (alle vestigingen van Impuls) begeleid door medewerkers van Impuls en/of STWT. De financiering van deze noodopvang werd betaald door de gemeente Amsterdam.

Daar waar kinderen wel in nood waren maar niet voor de noodopvang in aanmerking kwamen, hebben we de scholen geopend in de ochtenden.

IOP-gelden (Slob-gelden)

STWT en Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR) – een collega-stichting voor het Openbaar primair onderwijs – organiseren in schooljaar 2020-2021 een verlengd onderwijsaanbod om nog beter te voorzien in de ontwikkelingsbehoefte van onze leerlingen.

Door de coronapandemie zijn er grotere verschillen ontstaan tussen kinderen in eenzelfde leergroep. Wij zien dit als nieuwe beginsituaties bij kinderen en de leerkrachten zullen daar anders op moeten handelen dan voorheen. Het ene kind is trager, maar het andere kind is veel sneller door de leerstof

gegaan. Een nog niet eerder meegemaakte uitdaging die extra aandacht en extra ondersteuning zal vragen.

Het Rijk stelde daarom een grote subsidie beschikbaar voor scholen waarmee zij een aanvullend onderwijsaanbod kunnen verzorgen voor de leerlingen die dat door de geschetste omstandigheden nodig hebben. Dit betreft €877.500 voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2021.

Bij ons gaat dit om een gezamenlijk en aanvullend onderwijsaanbod voor groep 3 en 4 gericht op rijk taalonderwijs en voor groep 6 en 7 gericht op rijk rekenonderwijs. Hiermee trachten we zoveel mogelijk recht te doen aan de ontwikkelbehoefte van onze leerlingen en het vergroten van hun kennis.

We maken gebruik van de tweede tranche in de subsidieregeling. Deze tranche biedt mogelijkheden voor een verlengd onderwijsaanbod, bijvoorbeeld na schooltijd, in het weekend of in de vakanties.

In de ontwikkeling en uitvoering werken we samen met andere partijen. Het ABC ontwikkelt het aanbod en draagt zorg voor didactische en pedagogische training en coaching. De Weekendacademie is onze eerste partner in de uitvoering van het verlengde onderwijsaanbod. Hierbij focussen wij op de volgende zaken:

- Het verlengde onderwijsaanbod is gericht op leerlingen die een aanvullende onderwijsbehoefte hebben.
- We profiteren van schaalgrootte door relatief kleinere overhead en lagere ontwikkelkosten. Hiermee kan zo veel mogelijk geld besteed worden aan de uitvoering van een kwalitatief goed programma.
- We zorgen voor kwaliteit van het aanbod, pedagogische veiligheid en passende locaties.
- We ontwikkelen een sterk programma waarvan alle leerlingen in de beoogde doelgroep kunnen profiteren. Indien wenselijk en mogelijk laten we het programma aansluiten op reeds bestaand (en goed functionerend) verlengd onderwijsaanbod.
- We organiseren kleine groepen en flexibiliteit zodat we ons wendbaar richting de leerlingen kunnen opstellen.
- Evaluatie, een lerende houding en monitoring zijn onderdeel in de ontwikkeling en het aanbod.

Schoonmaak en hygiënemaatregelen

Eén van de belangrijke adviezen om de verspreiding van het coronavirus te voorkomen is om de hygiënerichtlijnen te volgen, voornamelijk door regelmatig handen te wassen en ruimten schoon te maken (RIVM, 2020)⁶.

Als gevolg van het de coronapandemie hebben we, om de veiligheid zoveel als mogelijk te kunnen garanderen, strengere hygiënerichtlijnen gehanteerd. Dit heeft in 2020 geresulteerd in een overschrijding van het schoonmaakbudget van €120.000.

Minder huur en medegebruik

Als gevolg van de maatregelen ten gevolge van de coronapandemie hebben we in 2020 €64.000 minder inkomsten ontvangen aan huur en medegebruik van derden.

⁶ RIVM. (2020). *Hygiëne en COVID-19*. Geraadpleegd op 15 februari 2021, van <https://www.rivm.nl/coronavirus-covid-19/hygiene>

B. Wat hebben leerlingen nodig?

Leerlingen hebben het nodig om gehoord en gezien te worden. Het is voor hen van belang dat er oog is voor verschillen en dat het onderwijs op hun individuele behoeften wordt afgestemd. In de klas en op school als geheel horen alle leerlingen 'erbij', ongeacht alle mogelijke verschillen.

Alle scholen hebben hier in hun eigen team en vanuit hun eigen schoolvisie aan gewerkt. Dit heeft geresulteerd in het eigen schoolplan voor de periode 2019 – 2023. In 2020 heeft onze bovenschoolse adviseur voor onderwijsbeleid de scholen hierbij ondersteund (zie H2. paragraaf G2.). Daarnaast zijn er ten gevolge van de coronapandemie verschillende bovenschoolse initiatieven ontwikkeld (zoals de zomerschool en rijk taal- en rekenonderwijs) om beter aan te sluiten bij de ontwikkelbehoeften van onze leerlingen (zie H2. paragraaf A.).

Prestatiebox

In 2020 is een bedrag van €199,94 per leerling bekostigd om de prestaties van leerlingen, leraren en schoolleiders te vergroten. Het beschikte bedrag van €1.003.898 is op schoolniveau ingezet voor de verdere verdieping van taal- en rekenonderwijs, wetenschap en techniek onderwijs, talentontwikkeling en cultuureducatie. Daarnaast zijn deze middelen ingezet voor de verdere professionalisering van leerkrachten en schoolleiders (zie H2. paragraaf D.).

C. Wat vraag dat van ons onderwijs?

STWT staat voor een veilig en goed pedagogisch klimaat als voorwaarde om tot leren te komen. Hiervoor stellen wij de relatie, groei op eigen tempo en een brede ontwikkeling centraal. Als er in voldoende mate wordt voldaan aan de behoefte aan een relatie ('anderen waarden mij en willen met mij omgaan'), aan de behoefte aan autonomie ('ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen') en aan de behoefte aan competentie ('ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen') zijn er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren (Stevens, 2004)⁷. Pas dan kan een leerling goed tot leren komen.

Alle scholen hebben deze ambitie naar eigen interpretatie uitgewerkt in een eigen schoolplan voor de periode 2019 – 2023, een overlappend deel van deze ambitie is in gezamenlijkheid gerealiseerd. Dit staat beschreven in de onderstaande paragrafen.

C1. Pedagogisch klimaat; pedagogiek voor de didactiek & Relatie, autonomie en competentie

De wijze waarop scholen werken aan de psychologische basisbehoeften staat beschreven in het eigen schoolplan van de scholen. De scholen werkten ook gezamenlijk aan deze basisbehoeften via het bovenschoolse team voor de STWT-Academie.

De STWT-Academie heeft hier onder meer aan bijgedragen door leergangen voor pedagogisch tact en leiderschap te faciliteren. Deze programma's, aangeboden door het Nederlands Instituut voor Onderwijs en Opvoedingszaken (NIVOZ), waren in 2020 beschikbaar voor al onze medewerkers. De inhoud van deze leergangen sluit eveneens aan bij onze visie op het onderwijs. Voor meer informatie over de STWT-Academie (zie H2. paragraaf D1.).

⁷Stevens (Red.) (2004). *Zin in School*. Amersfoort: CPS.

C2. Individuele groei in eigen tempo

Passend Onderwijs

Met Passend Onderwijs streven we ernaar om al onze leerlingen te laten groeien in hun eigen tempo en – zoveel als mogelijk – ondersteuning te bieden aan leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte binnen de school of dichtbij de school.

STWT neemt deel aan het samenwerkingsverband 'Passend Onderwijs' van schoolbesturen voor primair onderwijs in Amsterdam en Diemen. In dit samenwerkingsverband kiezen we ervoor om – zoveel mogelijk binnen de scholen – optimale kansen voor kinderen te realiseren. Dat betekent dat de middelen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voor passend onderwijs grotendeels naar de scholen gaan. Daarnaast hebben wij in Amsterdam-West samen met collega schoolbestuur Openbaar Basisonderwijs Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR) onze krachten en expertise rond specifieke onderwijsbehoeften gebundeld in het 'Steunpunt Passend Onderwijs West' (SPO-West).

Scholen van STWT en AWBR kunnen bij SPO-West begeleiding in de basisondersteuning inkopen (we noemen dit de arrangementen 1 t/m 4). Voor individuele leerlingen die een ondersteuningsbehoefte hebben die buiten de expertise van de school valt, vragen scholen de ondersteuning van een expert aan bij SPO-West. Deze extra ondersteuning (arrangementen 5 t/m 8) wordt door SPO-West toegekend aan de scholen. Het doel van de begeleiding is dat zoveel mogelijk leerlingen passend onderwijs krijgen op de reguliere basisscholen⁸.

Als kinderen niet meer in het reguliere basisonderwijs tot ontwikkeling kunnen komen, vraagt de school bij het Samenwerkingsverband een verwijzing aan voor een school voor speciaal (basis-) onderwijs (arrangement 9). Dit wordt bekostigd vanuit het samenwerkingsverband voor Passend Onderwijs Amsterdam en Diemen.

In 2020 zijn van alle middelen voor de basisondersteuning naar de scholen gegaan, hiervan was 5% bovenschools voor administratieve kosten. De middelen voor de extra ondersteuning zijn in 2020 verdeeld tussen SPO-West en andere bovenschoolse bestemmingen, deze staan hieronder beschreven. SPO-West organiseerde daarvan de individuele arrangementen (arrangementen 5 t/m 8) en bekostigde de begeleiders passend onderwijs. Figuur 1 toont het aantal gerealiseerde arrangementen in 2020.

⁸ De scholen El Amien (I en II), onderdeel van SNIS, en De Veerkracht, onderdeel van LEV West-Nederland, maken ook gebruik van de expertise en begeleiding van SPO-West.

Inhoud arrangement	STWT	AWBR	SNIS	LEVW	SPO-West
Primaire ondersteuningsbehoefte					
sociaal-emotionele ontwikkeling	95	88	13	6	202
cognitie en eigen leerlijn	37	35	6	0	78
fysieke ondersteuning	8	1	3	1	13
taak-en werkhouding	55	48	7	3	113
Aanvullende ondersteuningsbehoefte					
sociaal-emotionele ontwikkeling	50	30	4	1	85
cognitie en eigen leerlijn	17	36	2	3	58
fysieke ondersteuning	4	4	0	0	8
taak-en werkhouding	79	53	16	3	151
Verdeling M/V aangevraagde arrangementen					
M	126	130	21	8	285
V	70	43	8	2	123

Figuur 1. Overzicht gerealiseerde arrangementen STWT. Overgenomen uit *Jaarverslag 2020 steunpunt passend onderwijs west* van SPO-West, 2020

De kosten voor extra ondersteuning die bovenschools gedragen werden, betroffen kosten voor specifieke doelgroepen:

- Het Zeer Intensieve Arrangement op Speciaal Basis Onderwijs (SBO)

De Kans (ZIA-klas). In deze groep zitten twaalf kinderen, onder andere met autisme die specialistische ondersteuning vragen, meer dan in een SBO-klas normaliter geboden kan worden en anders dan waarin het Speciaal Onderwijs (SO) voorziet.

- Groepsarrangement voor hoogbegaafde leerlingen (HB-arrangement)

De Horizon heeft in 2020 aan 35 leerlingen voltijds hoogbegaafdheid onderwijs verzorgd. Deze kinderen vragen naast de cognitieve uitdaging ook extra ondersteuning in hun executieve vaardigheden en het 'leren leren'. Daarom zijn de groepen wat kleiner dan de reguliere groepen. Daarnaast ondersteunen we de inzet van extra uren interne begeleiding.

- Extra ondersteuning moeilijk lezende kinderen

Soms komen kinderen moeilijk tot lezen en het is binnen onze leerlingpopulatie vaak lastig vast te stellen wat daarvan de oorzaak is. Daarom hebben we het lees-interventie programma 'BOUW' geïmplementeerd op acht van onze scholen. Deze scholen nemen deel aan het onderzoeksprogramma van de gemeente Amsterdam en het Samenwerkingsverband naar de invloed van BOUW op de toeleiding naar de vergoede dyslexiezorg. Wij vergoeden de implementatiekosten en begeleiding van deze pilot.

- Groepsarrangementen

In 2020 hebben vier scholen gebruikgemaakt van een groepsarrangement. Dit wordt ingezet als er in een groep een cumulatie aan kinderen met specifieke onderwijsbehoefte is, die ertoe leidt dat de leerkracht extra ondersteund dient te worden. Groepsarrangementen zijn altijd tijdelijk en moeten ertoe leiden dat de basisondersteuning in de groep (op school) versterkt wordt.

- Daarnaast zijn er (bovenschoolse) personeelskosten gemaakt:

- Expertise in eigen dienst: de kosten voor de begeleiders passend onderwijs (BPO-ers);

Deze BPO-ers worden volledig ingezet via SPO-West maar staan op de loonlijst van STWT. Een evenredig deel is in dienst bij AWBR.

- *Boost* voor de professionalisering van de basisondersteuning op scholen;

Op acht scholen is extra geïnvesteerd in versterking van het leesonderwijs door middel van de inzet van BOUW! Daarnaast is op één van onze scholen een extra IB'er ingezet om het team te begeleiden in versterking van de kwaliteitszorg.

- o Professionalisering IB-ers;

Alle IB-ers hebben de training 'werken met referentieniveaus' gevolgd, want met ingang van augustus 2020 werkt de onderwijsinspectie met referentieniveaus als indicator van de onderwijskwaliteit.

- o Facilitering van het netwerk voor Interne Begeleiders;

Het is van belang dat interne begeleiders op regelmatige basis bij elkaar kunnen komen om te professionaliseren, kennis te delen en deel kunnen nemen aan intervisie of collegiale visitatie. Voor de organisatie van het netwerk is een bovenschoolse netwerktrekker aangesteld.

Het budget voor passend onderwijs in 2020 is volledig besteed. Voor een uitgebreidere verantwoording verwijzen wij naar de financiële verantwoording van SPO-West aan het SWV in Bijlage 2.

Kansenaanpak

Alle scholen maken gebruik van de subsidiemogelijkheid van de gemeente Amsterdam voor kansenaanpak. Zij vullen het programma zelf in naar hun specifieke behoefte.

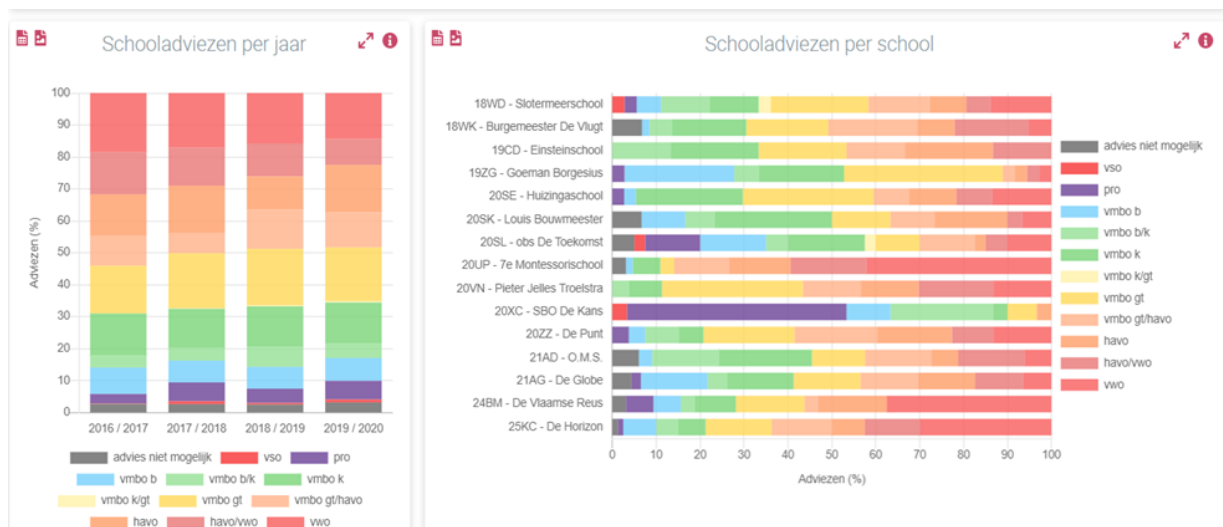
Het grootste deel van deze middelen werd ingezet voor versterkt lees- en taalonderwijs. Verder zijn er middelen ingezet voor de facilitering van een rekencoördinator, atelieronderwijs gericht op ontwikkeling van de woordenschat en ouderbetrokkenheid.

Onze bovenschoolse adviseur voor onderwijsbeleid ondersteunde de scholen bij de aanvraag en verantwoording van deze subsidie.

Verwijzing naar voortgezet onderwijs

In 2020 is de eindtoets als gevolg van de coronapandemie niet doorgegaan. De schooladviezen zijn gegeven op basis van de ontwikkelingslijn van de leerlingen en het voorlopig schooladvies.

Figuur 2 laat zien dat ongeveer 60% van onze leerlingen een vmbo-advies krijgt. Daarvan krijgt ongeveer 10 % een gemengd vmbo-t/havo-advies. Ongeveer 40% krijgt een havo of vwo-advies. Het figuur aan de rechterkant toont de adviezen in 2020 per school (zie Figuur 2).



Figuur 2. Verwijzing van STWT-leerlingen uit groep 8 naar het voortgezet onderwijs

C3. Brede ontwikkeling; dagelijkse aandacht voor muziek, cultuur, natuur en bewegen

Innovatie en implementatie Wetenschap en Techniek (W&T)

Wetenschap en technologie (W&T) maakt nieuwsgierig en stimuleert kinderen om creatief, kritisch en ondernemend te zijn, op onderzoek uit te gaan en oplossingen te bedenken. Het zijn die vaardigheden en attitude die kinderen nu en in de toekomst nodig hebben. Op een aantal scholen is W&T ingebed in de wereld-oriënterende vakken of in het leren op een werkplaats.

In 2020 zijn de bovenschoolse middelen (€14.000) ingezet voor ondersteuning bij het W&T-project van de pilotscholen Huizinga, Toekomst en 7e Montessorischool. De pilot 'Samen leren in de wijk' verbindt scholen en partners in de wijk om samen een leerrijke leefomgeving te realiseren. Voor de W&T-lessen kwamen kinderen van de drie scholen bij elkaar in de Ru Paré Community.

Vlinderpad

Leren van en met elkaar en in en van de natuur: biodiversiteit is een thema dat aandacht krijgt in het project Vlinderpad. Met dit project werken leerlingen aan de aanleg van tuinen en vlinderpaden waarmee alle zestien scholen van STWT met elkaar verbonden worden.

De tuinen zorgen voor huisvesting van allerlei soorten insecten, in het bijzonder vlinders en bijen. Voor een deel van dit project hebben we subsidie aangevraagd. De rest van de kosten (€5.000) financieren de scholen vanuit het bovenschoolse budget.

In 2020 is een werkgroep bij elkaar gekomen om dit plan te ontwikkelen. Door corona is dit echter stil gevallen. Voor de zomervakantie is door de scholen een kleinschalig project geweest om kinderen thuis planten te laten kweken.

De projectgroep zal het komende jaar de focus verleggen naar de ontwikkeling van eigen groene schoolpleinen.

C4. ICT inzet ten behoeve van het onderwijs

Om scholen beter gebruik te kunnen laten maken van de informatie- en communicatietechnologie (ICT) mogelijkheden in het onderwijs, is er een bovenschools netwerk voor alle ICT-coördinatoren van de scholen. Hier kunnen de ICT-coördinatoren kennis en ervaringen met elkaar delen. Daarnaast beschikken we bovenschool over ICT-ondersteuning (zie H2. paragraaf G8.).

Het digitale onderwijs op afstand heeft vanwege de coronapandemie weliswaar een versnelde ontwikkeling doorgemaakt, maar behoeft een verdere uitwerking waarbij deze vorm van onderwijs wordt gekoppeld aan het structureel 'anders organiseren en anders inrichten' van ons onderwijs. Binnen de plannen die alle scholen in de WOK-week gemaakt hebben, is plaats voor deze ontwikkeling, vaak met behulp van externe partners. De deelname aan het netwerk regelen de scholen zelf in het taakbeleid voor medewerkers.

STWT-Web

STWT-web is het sociale digitale platform waar alle medewerkers met elkaar kunnen communiceren, delen en informatie opdoen. De ontwikkeling van dit platform is nog in de beginfase en heeft verdere ontwikkeling nodig.

Vanwege onze technische infrastructuur zijn aanpassingen nodig om ervoor te zorgen dat het platform voor iedereen toegankelijk is. Een technische doorontwikkeling is daarom noodzakelijk. Tevens is er een

meer beleidsmatige aanpak nodig om de ICT- omgeving van het bestuurskantoor en tussen het bestuurskantoor en de scholen professioneel in te richten.

D. Wat hebben leerkrachten nodig?

Als we weten wat leerlingen nodig hebben en wat dat vraagt van ons onderwijs, dan kunnen we bepalen wat leerkrachten nodig hebben om goed toegerust te zijn voor de uitoefening van hun vak.

Alle scholen hebben hieraan in hun eigen team – vanuit de eigen schoolvisie – gewerkt, maar de realisatie van deze ambitie was bij uitstek geschikt voor bovenschoolse samenwerking. De bijbehorende bovenschoolse initiatieven worden in de onderstaande paragrafen verder toegelicht.

D1. Maatwerk aanbod voor leerkrachten gebaseerd op verschillen in ontwikkelbehoefte

STWT-Academie, academiemiddagen en netwerken

Met onze STWT-Academie bieden wij onze medewerkers een gevarieerd aanbod aan scholing, workshops en trainingen. De STWT-Academie is van onze medewerkers en wordt door onze medewerkers georganiseerd, zij leren er met en van elkaar.

Onderdeel van de Academie zijn de leernetwerken. Binnen de leernetwerken vinden ontmoetingen plaats rondom inhoudelijke thema's en is er tijd en ruimte voor de ontwikkeling van innovatieve plannen en het uitvoeren van onderzoek. In 2020 lag het accent wederom op een krachtige ontwikkeling van netwerken en het verbreden van pedagogische tact en leiderschap in alle lagen van de organisatie.

In de periode van augustus tot oktober 2020 was er sprake van een overdrachtsperiode waarbij de coördinatie van de STWT-Academie door Mariët ten Berge over ging naar Marije Weenink en Nadia Hooten-Oussoren. Hierdoor is de hoeveelheid ingezette fte voor een tijdelijke periode verhoogd met 0,4 fte en vanaf oktober 2020 was er sprake van een structurele verhoging van 0,2 naar 0,4 fte.

Academiemiddagen hebben in 2020 geen doorgang gevonden in verband met corona. Wel zijn er op onderwerp bijeenkomsten georganiseerd, zoals de jaarlijkse Waaghalzendag en een vakgroepbeurs.

In 2020 zijn de onderstaande netwerken doorontwikkeld en begeleid tot zelfsturende groepen met een eigen netwerktrekker:

- Bewegingsonderwijs (Marjolein Ruhl en Max van Gelder)
- Administratieve medewerkers (Sandy Cozijnsen)
- Interne begeleiders (Marianne Kamphuis)
- Conciërges en preventie medewerkers (Joke de Jong)
- Opleiden in school (Ageeth Postma en Anna Los)
- Hoogbegaafdheid (Kim Verhoeven)

Indien een netwerk deelneemt aan een cursus of training waar kosten aan verbonden zijn, wordt de factuur gesplitst tussen de deelnemende scholen die vertegenwoordigd zijn in het netwerk. In 2020 is ervoor gekozen de training Pedagogische Tact (€5.400) voor vakdocenten vanuit het academiebudget te betalen.

Opleiden in school (Oplis, zie onderstaande paragraaf STWT-opleidingsteam) en bewegingsonderwijs (€40.000) hebben een eigen budget waarmee de netwerktrekkers in 2020 zijn bekostigd. SPO-West

bekostigt de netwerktrekker hoogbegaafdheid. De netwerktrekker voor preventiemedewerkers wordt bekostigd uit het budget van Arbeidsomstandigheden (Arbo) en Verzuim.

STWT-opleidingen, trainingen en leergangen

STWT ziet haar medewerkers als 'leiders of meesters' van hun eigen ontwikkeling. Daardoor is de behoefte van onze medewerkers de basis voor het pakket aan opleidingen, trainingen en leergangen dat wij aanbieden. Door deze opleidingen binnen de STWT-Academie te organiseren dagen we niet alleen uit tot verdere professionalisering, maar versterken medewerkers ook het contact tussen onze scholen. Bij alle opleidingen vragen we hoe de medewerkers het geleerde verankeren binnen hun eigen klas en school.

De leergangen, trainingen en opleidingen worden betaald vanuit het schoolbudget. Een deel van de trainingen en workshops wordt gegeven door onze eigen medewerkers; door collega's voor collega's.

Een aantal leergangen of workshops heeft geen doorgang gevonden door een gebrek aan aanmeldingen. Daarom is er in 2020 voor gekozen het budget (€7.500) in te zetten voor een drietal school-overstijgende scholingen (Pedagogische Tact bewegingsonderwijs, Theory U en Leidende leraren) en een licentie voor de Academie. De realisatie hiervan bedroeg €10.000.

STWT-Waaghalzen

Waaghalzen zijn leerkrachten met een creatief idee die een stap extra willen zetten. Deze Waaghalzen komen als leernetwerk vijf keer per jaar samen tijdens zogeheten expeditie sessies. Ze krijgen een budget, een aantal coachuren en tijd in de normjaartaak. Hiermee kunnen zij hun idee onderzoeken en is er ruimte om te experimenteren. Drie ambitieuze STWT-medewerkers zijn verantwoordelijk voor de algehele leiding van dit leernetwerk. Vanaf 2019 functioneren zij zelfstandig; zonder externe begeleiding. Ook medewerkers van het ABC kunnen onderdeel worden van de Waaghalzen. Zij betalen daarvoor een vastgesteld tarief. Uitgewerkte innovaties worden op de scholen uitgetoetst en binnen de STWT-Academie aangeboden.

Voor de STWT-Academie, de opleidingen en de Waaghalzen was gezamenlijk een budget opgenomen van €75.000. Als gevolg van de lockdown zijn de kosten lager uitgevallen dan verwacht, namelijk €60.000.

STWT-opleidingsteam, Opleiden in de school (Oplis)

STWT vindt het opleiden van leerkrachten heel belangrijk. Vanwege het aanhoudende lerarentekort zijn het opleiden van nieuwe leerkrachten en het behouden van startende leerkrachten noodzakelijk. Alle scholen binnen STWT zijn dan ook opleidingsscholen. Het opleidingsteam bedient alle scholen en wordt door de scholen gezamenlijk bekostigd.

Het opleidingsteam bestond ook het afgelopen jaar uit acht ervaren schoolopleiders en coaches. Binnen de formatie is wat geschoven en er was sprake van tijdelijke uitbreiding. In 2020 heeft één opleider 0,1 fte uitbreiding gekregen in verband met het Samen Opleiden met de iPabo⁹. Dit wordt deels bekostigd vanuit de bijbehorende subsidie. Een andere schoolopleider heeft 0,1 fte uitbreiding gekregen in het kader van de verdere professionalisering van mentoren.

In de begroting van 2020 was geanticipeerd op een uitbreiding van het opleidingsteam om zo de begeleidingscapaciteit uit te breiden. Met name de wens om de benodigde begeleiding te bieden aan

⁹ De i van iPabo staat voor interreligieus onderwijs.

onderwijsondersteunend personeel met de ambitie om leerkracht te worden vereist een extra investering in het opleidingsteam. Het opzetten van dit opleidingstraject is echter naar 2021 geschoven vanwege verschillende organisatorische obstakels ten gevolge van de coronapandemie. Het in de begroting opgenomen bedrag van €321.000 voor het opleidingsteam is met name hierdoor niet volledig benut. De gemiddelde inzet van het opleidingsteam in 2020 was 3,15 fte en viel hiermee lager uit dan de geplande uitbreiding naar 3,6 fte. Daarnaast konden professionaliseringsactiviteiten en trainingen voor het opleidingsteam gedeeltelijk geen doorgang vinden. De gerealiseerde kosten van het opleidingsteam voor formatie en materiaal bedroegen €271.000.

Opleiden

Binnen het kader van opleiden maakt STWT deel uit van twee samenwerkingsverbanden. Samen met de Hogeschool van Amsterdam (HVA) /Universitaire Pabo van Amsterdam (UPVA) en de Hogeschool iPabo leiden we onze stagiaires en studenten op tot volwaardige leerkrachten.

In het schooljaar 2019 – 2020 waren er 80 stagiaires werkzaam op onze scholen, van wie 23 eerstejaars, 25 tweedejaars, achttien derdejaars studenten lerarenopleiding en veertien Leraren In Opleiding (LIO) – studenten van de lerarenopleiding in de afstudeerfase. In de afgelopen drie jaar zijn er 32 LIO-stagiaires – na afronding van de lerarenopleiding – in dienst getreden bij STWT.

Samenwerking Opleidingsscholen Amsterdam en HVA/ UPVA

Samen Opleiden in Amsterdam is tot stand gekomen in samenwerking met een aantal collegaschoolbesturen¹⁰ en de HVA/UPVA als opleidingspartner. Samen bieden wij de nodige activiteiten aan, een ruim aanbod gericht op de drie pijlers (opleiden, onderzoeken en ontwikkelen & professionaliseren) en we zijn continu in ontwikkeling om onze begeleidingscontext te optimaliseren waarbij we voortdurend afstemming zoeken met bestuurlijke, Amsterdamse en landelijke ontwikkelingen.

Op 1 oktober 2019 waren er 50 HVA/UPVA studenten in opleiding. Hiervoor ontvingen wij in 2020 €47.750 (50 x €955) aan subsidiegelden van het Ministerie van OCW. Dit bedrag is volledig benut, in Tabel 1 is een overzicht van de realisatie hiervan weergegeven. Daarnaast ontvingen wij nog bedrag van €25.000 (50 x €500) van de HVA/UPVA, dit is besteed aan een deel van de stafwerkzaamheden van het Oplis-team.

Tabel 1

Overzicht realisatie Opleiden in Amsterdam STWT

Onderdeel	Kosten
Ontwikkelen en geven mentortraining	€15.000
Professionalisering opleidingsteam	€25.000
Extra beeldcoaching voor LIO-studenten	€6.250
Ontwikkelen kwaliteitsdocument in het kader van peer reviews ‘handleiding’ Samen opleiden in Amsterdam én Noord-Holland	€5.000

¹⁰de Stichtingen Zonova, Innoord, Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR), Samen tussen Amstel en IJ (STAIJ), Openbaar Onderwijs aan de Amstel (OadA) en de academische Opleidingsschool ASKO (Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Onderwijs

Afstemmingsoverleg	€16.500
Totaal	€47.750

Samenwerking Opleidingsscholen Samen Opleiden Noord-Holland 2019-2023

Het samenwerkingsverband met zeven schoolbesturen en de Hogeschool iPABO als opleidingspartner is begonnen in 2019. Hierin nemen we gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het opleiden van aspirant-leraren en de kwaliteit van de beroepsgroep in de brede regio. In het eerste jaar is STWT aangehaakt met twee opleidingsscholen en afgelopen schooljaar is daar een derde school bijgekomen. Het totaal aantal iPabo-studenten op 1 oktober 2019 was 30.

Het samenwerkingsverband zit op dit moment in de aspirant fase en zal in 2023 de definitieve aanvraag indienen bij de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (DUS-I) om de status van Opleidingsschool te verkrijgen. Gedurende de aspirant fase is er vanuit het Ministerie van OCW een subsidie beschikbaar. Hiernaast dragen de besturen bij – door menskracht beschikbaar te stellen – uit eigen middelen, dit betrof €65.000 in 2020. Het budget is conform begroting benut.

Deelname aan dit samenwerkingsverband heeft het afgelopen jaar een inhoudelijke impuls gegeven aan de professionalisering van de schoolopleiders en de mentoren. Ook kunnen we spreken van een stimulans voor de ontmoeting en de dialoog tussen de betrokkenen binnen ons eigen bestuur en daarbuiten.

Zijinstromers

Noodplan Lerarentekort Amsterdam

In januari 2020 is een Noodplan Lerarentekort Amsterdam opgesteld. In de uitwerking hiervan zijn verschillende initiatieven ontstaan die het afgelopen jaar vorm hebben gekregen. Daaronder het project Integrale kwaliteitsaanpak Zijinstroom Primair Onderwijs – Amsterdam. Hierbinnen is een begin gemaakt met een gezamenlijke organisatie op Amsterdams niveau waarbij geïnteresseerde zijinstromers kunnen zich bij "één loket" aanmelden. Dit loket verzorgt de match met een basisschool binnen de verschillende Amsterdamse schoolbesturen. Vervolgens vindt een koppeling plaats met een coach uit de Amsterdamse begeleidingspool die de betreffende zijinstromer begeleidt. De coaches uit het STWT-Opleidingsteam maken deel uit van deze begeleidingspool. In 2020 is een nieuw systeem in gebruik genomen, 'Homerun', waar potentiële zijinstromers die bij STWT hun zijinstroomtraject volgen, zich aanmelden en waar hun proces ook van begin tot eind gemonitord wordt. We hebben dit jaar flink ingezet op de begeleiding van zijinstromers. In totaal hadden wij in 2020 twintig zijinstromers in opleiding (vergeleken met vijftien zijinstromers gemiddeld in 2019). In de loop van 2020 zijn zes zijinstromers afgestudeerd en inmiddels bij STWT in dienst getreden. Het streven is om het aantal zijinstromers dat in opleiding is op twintig te houden.

De iPabo en de HVA-pabo trekken samen op in dit project, onder andere bij de voorlichting, de geschiktheidsonderzoeken en deels het curriculum. STWT neemt met drie afgevaardigden deel aan de verschillende ontwikkelteams. De geïnvesteerde uren worden gedeclareerd bij de penvoerder van het project (ASKO).

Samenwerking Schoolbureau

Voor het aantrekken van zijinstromers werken we samen met Het Schoolbureau. In het najaar van 2020 is in samenwerking met Het Schoolbureau een crashcourse georganiseerd op drie scholen van STWT. Hier zijn zes geschikte kandidaten uit naar voren gekomen, die op dit moment hun werkervaringstraject binnen STWT doorlopen. Deze kandidaten zijn – in die periode – in dienst van Het Schoolbureau. Dat verzorgt de begeleiding en coaching van deze aspirant zij-instromers. Het opleidingsteam onderhoudt contact met deze kandidaten om de doorstroom naar geschikte vacatures én de coaching soepel te laten verlopen. Het genereren en screenen van geschikte werkervaringsplaatsen gebeurt door het opleidingsteam. De opleiders en coaches ondersteunen de desbetreffende leerkracht (mentor) bij de dagelijkse begeleiding van de zijinstromers op de werkplek. Zodra de kandidaten in het werkervaringstraject, het assessment heeft gehaald komen zij in 2021 bij STWT in dienst als zij-instromer.

Begeleiding zijinstromers in het beroep

Vanaf 2019 zijn de begeleiding en coaching voor zijinstromers binnen STWT geïntensiveerd en we hebben deze koers in 2020 aangehouden. De begeleiding van een zijinstromer is maatwerk. Alle zijinstromers binnen ons bestuur krijgen vanuit het opleidingsteam een bovenschoolse coach toegewezen die frequent op (klassen)bezoek komt (het basisaanbod is twee keer per maand bij een eerstejaars en een keer per maand bij een tweedejaars). Elke zijinstromer volgt elk jaar een beeldcoachtraject. De ervaring leert dat het begeleiden van een (toekomstige) zijinstromer een andere aanpak vergt, daarom is er ook aandacht voor de begeleiders van zijinstromers op de werkvloer. Vanuit het Noodplan is er nu ook meer financiële armslag om de zijinstromers een 'zachte landing' te bieden.

Tussen januari en december 2020 hadden we twintig zijinstromers in opleiding, onderverdeeld in eerste- en tweedejaars. De personele lasten van een zijinstromer dragen de scholen zelf binnen de schoolformatie. De kosten voor onder meer begeleiding, opleiding en assessment bekostigen we vanuit de subsidieregelingen voor zijinstromers van het Ministerie van OCW en de gemeente Amsterdam. Daarnaast faciliteren we door middel van betaald studieverlof. De kosten voor het studieverlof dragen de scholen bovenschools. In de begroting van 2020 hebben we een bedrag van €120.000 opgenomen voor het faciliteren en opleiden van zijinstromers. Dit is niet dekkend gebleken, want de realisatie bedroeg €177.000. Deze overschrijding komt voort uit de toename van nieuwe zijinstroom-trajecten die in 2019 zijn begonnen. Deelname aan de nieuwe zijinstroom-regeling heeft ons gestimuleerd om meer zijinstroom-trajecten te initiëren dan aanvankelijk gepland. Een groot gedeelte van de extra realisatie in 2020 kunnen we in 2021 declareren bij de penvoerder van het stedelijke zijinstroom-loket. Daarnaast hebben we de omvang van het doorbetaalde studieverlof gewijzigd van 0,2 fte naar 0,1 fte voor nieuwe zijinstromers. Dit was nodig om de betaalbaarheid van het toenemende aantal zijinstroom-trajecten te garanderen. Voor zijinstromers die eerder begonnen zijn met de opleiding blijft 0,2 fte doorbetaald studieverlof van kracht.

Startende leerkrachten

Om startende leerkrachten te begeleiden in hun stap(pen) van start-bekwaam naar vakbekwaam bieden we hen gedurende de eerste drie jaar een beeldcoachtraject aan. Dit aanbod bestaat uit circa drie keer filmen en vijf coaching gesprekken. Iedere school hanteert zijn eigen inductiebeleid. Vanuit het 'Samen Opleiden' wordt het inductiebeleid herschreven en daar waar mogelijk geüniformeerd zodat wij voldoen aan het landelijke kwaliteitskader en met name de starters kunnen behouden voor het onderwijs in het algemeen en ons bestuur in het bijzonder.

Het afgelopen jaar zijn er, in afstemming met de directeuren, vijftien (beeld-) coachtrajecten opgestart. Door de coronapandemie lopen de trajecten vertraging op waardoor we er minder kunnen opstarten dan gewenst. Als alternatief is er ook online-gecoacht.

Onderzoeken en ontwikkelen

Anders opleiden: Samenwerking iPabo

De samenwerking met de iPabo heeft een aantal ontwikkelingen in gang gezet. Zo zijn we begonnen met onderzoeken hoe we op de scholen verdiepende mentorwerkplaatsen kunnen inrichten. Er is daartoe (bij meerdere besturen) een enquête uitgezet onder mentoren. We zijn het curriculum van Samen Opleiden gaan evalueren. Binnen het samenwerkingsverband Samen Opleiden Noord-Holland vindt regelmatig afstemming plaats tussen de opleiding en de opleidingsscholen. Hierbij wordt het Samen Opleiden geëvalueerd met de betrokkenen en aan de hand van die evaluaties wordt het curriculum bijgesteld. Daarnaast heeft er eind 2020 een oriëntatiebijeenkomst plaatsgevonden over de mogelijkheden van zogenoemde duo-stages, er is een informatiebijeenkomst bijgewoond en een aantal schoolopleiders heeft zich verdiept in relevante literatuur. De mogelijkheden worden in 2021 verder onderzocht.

Twee van onze schoolopleiders waren structureel betrokken bij de werkveldbijeenkomsten met de iPabo. Dit stelt ons in de gelegenheid mee te praten en denken over de ontwikkelingen van de opleiding en input te leveren vanuit het werkveld.

Anders opleiden: Zijinstroom

STWT ging in 2020 samenwerken met Spring (Leiden), een opleidingsorganisatie voor zijinstromers. De samenwerking tussen STWT en Spring is ontstaan vanuit de gedachte dat anders organiseren ook anders opleiden vraagt. De leraar van de toekomst wordt uitgedaagd om het hele kind tot zijn recht te laten komen.

STWT werkt aan bewustwording dat het beroep van leraar in een stad als Amsterdam het nodige van iemand vraagt. De opleiding van Spring (Leiden) leert je als professional voortdurend te onderzoeken wat het juiste is om te doen, ook in de ogen van het kind. Hiermee onderscheidt Spring zich van andere opleidingsorganisaties en instituten.

De praktijkopleider legt de verbinding tussen de opleiding en de praktijk. Hij/Zij is bekend met de context waarbinnen leraren werken op STWT-scholen

Professionalisering

Schoolopleiders en coaches

Gezien de grote diversiteit aan leraren die we binnen STWT opleiden, hebben we het afgelopen jaar extra ingezet op de professionalisering van het opleidingsteam. Alle opleiders hebben de tweedaagse scholing Krachtgericht Coachen gevolgd of gaan hier mee beginnen. Al onze schoolopleiders zijn nu geregistreerde lerarenopleiders (BRLO en VELON). Daarnaast volgt het gehele opleidingsteam een aparte NIVOZ-training over Pedagogische Tact, om zo aan te kunnen blijven sluiten bij de ontwikkelingen op de scholen.

Inmiddels is één opleider gecertificeerd expert assessor en zullen twee andere opleiders dit schooljaar (2020 – 2021) volgen. Hiermee kunnen we hen inzetten als portfoliobegeleider van zijinstromers en bij het afnemen van geschiktheids- en bekwaamheidsonderzoeken.

Mentoren

Het Oplis-team heeft in 2020 in samenwerking met de STWT-Academie een zestal mentoren-workshops – die ook online beschikbaar zijn – ontwikkeld en aangeboden. Deze workshops zijn in eerste instantie gericht op een kleine groep mentoren.

D2. Personeelsbeleid

Amsterdamse toeslag voor leerkrachten (G5 toelage)

Een belangrijke oorzaak van het grote tekort aan leerkrachten in Amsterdam zijn de hogere kosten voor levensonderhoud. De stedelijke toeslag voor leerkrachten is een van de acties die verbonden zijn aan het Noodplan Lerarentekort in Amsterdam. Voor een periode van vier jaar is stedelijk €7.1 mln. beschikbaar gesteld om de leerkrachten een aanvulling op hun salaris te bieden. Deze toeslag moet leiden tot het behouden van de huidige leerkrachten en de aantrekkelijkheid vergroten om als leerkracht in Amsterdam aan de slag te gaan. Bij STWT zien we dat relatief veel van onze leerkrachten van buiten de stad komen en elke dag op en neer reizen. In deze tijden zijn er veel mogelijkheden voor leerkrachten om te kiezen voor een werkplek dicht bij huis. Wij zien de stedentoeslage daarom als een positieve waardering van de leerkracht die besluit om in Amsterdam te werken.

Juist vanwege het lerarentekort stonden en staan ook veel onderwijsassistenten en zijinstromers met regelmaat zelfstandig voor de klas. Hoewel we dit niet wenselijk vinden, is het wel de dagelijkse praktijk. Omdat de stedelijke regeling enkel voorziet in een toeslag voor de bevoegde leerkracht, hebben we besloten om ook onderwijsassistenten en zij-instromers die zelfstandig voor de klas staan ook een toelage te geven. Juist omdat van deze medewerkers iets extra's gevraagd wordt en we heel blij zijn met hun inzet. De toeslag voor hen betalen we uit eigen middelen. De realisatie hiervan bedroeg €282.000. De toeslag is per 1 augustus 2020 van kracht.

Het binden van onze huidige medewerkers

We vinden het van groot belang om een aantrekkelijke werkgever te zijn door wie medewerkers zich gewaardeerd voelen en bij wie zij kansen hebben om zichzelf te ontwikkelen. Loopbaanperspectief bieden zien we als een belangrijk aspect van modern personeelsbeleid en een voorwaarde om onze medewerkers voor een langere periode aan ons te binden.

Een concrete stap die we gezet hebben binnen ons loopbaanbeleid, is het initiatief 'een stapje harder'. We bieden leerkrachten die aan het gestelde kwaliteitskader voldoen de mogelijkheid om zich sneller door de salaristreden te bewegen dan de jaarlijkse periodieke stijging. Een belangrijk accent van dit kwaliteitskader is dat een deelnemende leerkracht kwaliteiten toont die klasoverstijgend zijn en een meerwaarde voor de school of stichting vormen. De afgelopen jaren hebben ambitieuze leerkrachten de deelname aan het traject als uitdagend, maar ook lonend ervaren. Om de toenemende salariskosten te bekostigen wordt er per leerkracht die hieraan deelneemt door de school gemiddeld €5.000 per jaar gereserveerd in de begroting. Het traject is niet voor iedereen weggelegd en bedoeld voor de zeer gedreven leerkrachten die een extra stapje willen zetten. Het afgelopen jaar zijn drie leerkrachten van verschillende scholen aan de slag gegaan met 'een stapje harder' traject.

Naast verticale groei vinden we ook de verbreding van het carrièreperspectief voor medewerkers van grote meerwaarde. Na een periode op een school te hebben gewerkt kan een medewerker toe zijn aan een nieuwe uitdaging. Aan de slag gaan op een andere school van STWT kan medewerkers deze frisse uitdaging bieden. We stimuleren daarom interne mobiliteit binnen de stichting en organiseerden in

voorgaande jaren een jaarlijkse mobiliteitsdag. Door de coronamaatregelen kon deze dag dit jaar geen doorgang vinden. We hebben daarentegen wel een interne talentenpool ingericht waar medewerkers hun interesse voor een mobiliteitstap binnen de stichting kenbaar konden maken. Onze directeuren hebben inzicht in de talentenpool en konden vanuit hier contact opnemen met de medewerker als zij aanknopingspunten zagen.

Dit zorgt voor een vlotter mobiliteitsproces waarin vraag en aanbod bij elkaar komen. HR bemiddelt waar nodig in de gesprekken tussen medewerkers en schooldirectie. Naast leerkrachten hebben dit jaar ook interne begeleiders en een adjunct-directeur succesvol gebruik gemaakt van de mogelijkheden voor interne mobiliteit.

Verminderen werkdruk

Per 1 augustus 2020 heeft het ministerie van OCW het bedrag om de werkdruk in het onderwijs aan te pakken, verhoogd naar €243,86 per leerling. Deze middelen zijn volledig aan de scholen toegekend. Per school worden – door de teams in afstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad – plannen opgesteld om de werkdruk te verminderen. De stem is hierbij nadrukkelijk aan de medewerkers van de school.

Elke school speelt in op de eigen unieke situatie. Zo zet de ene school bijvoorbeeld in op extra ondersteuning in de groep (onderwijsondersteunend personeel in de klas), terwijl een andere school inzet op extra ondersteuning bij de administratie of het anders inrichten van het onderwijs. Voor een overzicht van de totale besteding van werkdrukmiddelen, zie Tabel 2.

Tabel 2

Besteding werkdrukmiddelen STWT 2020

Kostenplaats	Inkomsten-Uitgaven (in €)
Salariskosten lumpsum	-888.716,46
Overige personeelskosten	-855,61
Personeelsactiviteiten/teamuitje	-46,57
Kantine kosten	-6.172,70
Personeel derden (inhuur t.b.v. formatie)	-80.116,89
Inhuur overig	-38.037,05
Afschrijvingen ICT	-7.161,72
Leermiddelen en activiteiten	-135,00
Klein inventaris	11,70
Kosten Opvang TSO, TSO en NSA	-31.729,00
Rijksvergoeding PAMB	1.209.786,99
Inkomsten Overblijfgelden	-240,00
Totaal verschil Inkomsten-Uitgaven	156.587,69

Doelgroepenbeleid

We streven naar een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand en we willen dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de leerlingen-populatie. In dit kader hebben we onderzocht welke kansen er liggen op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Hieruit kwamen behoeften

van medewerkers die niet leeftijdsafhankelijk zijn. Ondersteuning in vitaliteit, waardering en persoonlijke ontwikkelruimte zijn aspecten die medewerkers in alle leeftijdscategorieën belangrijk vinden. Op basis van die bevindingen hebben we een aantal concrete acties ondernomen. Zo is het voor medewerkers van STWT mogelijk gemaakt om landelijk tegen gereduceerd tarief te sporten. Meer loopbaanperspectief en nieuwe initiatieven binnen de STWT-Academie komen tegemoet aan de ontwikkelbehoefte van medewerkers.

Voorts hebben we in 2020 de focus gelegd op de oudere personeelsleden. Zij kunnen momenteel al gebruik maken van de BAPO¹¹-regeling en de uren voor duurzame inzetbaarheid. Afgelopen jaar zijn we tijdens verschillende bijeenkomsten in gesprek gegaan met seniormedewerkers over hun werkbeleving en behoeften. De uitkomst van deze gesprekken is dat zij graag meer gezien willen worden, zodat zij hun specifieke behoeften in de laatste fase van hun loopbaan beter kunnen benoemen. Daarbij werd ook duidelijk dat een gedeelte van de seniorleerkrachten graag kennis en ervaring willen overdragen aan jongere en startende collega's. Dit is positief, want door de toenemende instroom van net afgestudeerde leerkrachten en zijinstromers neemt de vraag toe naar meer mentoren voor begeleiding op de werkvloer.

Wij vinden het belangrijk om de positie van onze seniormedewerkers te versterken door een aangename werkomgeving te creëren, zodat zij ook op latere leeftijd vitaal aan de slag kunnen blijven. Van belang is dat we hierbij uitgaan van kansen om de behoefte van onze seniormedewerkers en de organisatie bij elkaar te brengen. Deze overdracht kan alleen plaatsvinden als de seniormedewerkers zich vitaal en gemotiveerd voelen. Ons beleid bestaat uit een kader met uitgangspunten voor scholen en een set secundaire arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij de specifieke behoeften van seniormedewerkers. Het beleid wordt op korte termijn vastgesteld en geïmplementeerd.

Generiek functiebouwwerk

In november 2020 is het nieuwe generieke functiegebouw van STWT van kracht geworden. Het vervangen van de statische functieomschrijvingen door generieke functies heeft meerdere voordelen. Zo biedt het nieuwe gebouw meer flexibiliteit, ruimte voor specialisatie en een helder loopbaanperspectief voor onze medewerkers. De grootste verandering betreft de uitgebreide actualisatie van de onderwijsondersteunende functies. Veel van de ondersteunende functies zijn nu op verschillende niveaus gewaardeerd met een daarbij behorende beloningssystematiek. Als STWT streven we ernaar om een moderne werkgever te zijn waar medewerkers geprikkeld en gesteund worden om hun ambities na te streven. Het nieuwe functiegebouw biedt medewerkers meer mogelijkheden om door te groeien binnen hun functie of zich in de breedte te ontwikkelen.

In het nieuwe bouwwerk zijn ook de functiebeschrijvingen voor directiefuncties geactualiseerd en in lijn gebracht met de afspraken in de cao PO 2019-2020. Dit brengt met zich mee dat er nieuwe salarisschalen gaan gelden voor directiefuncties. Een belangrijke wijziging is dat de functie en inschaling niet langer gekoppeld zijn aan de grootte van de school maar aan de functiezwarte.

Aanvankelijk werd met de besturen van de Federatie Primair onderwijs Amsterdam gewerkt aan een gezamenlijk nieuw functieboek. De gehanteerde gezamenlijke aanpak waarbij een extern projectleider de opdracht uitvoerde om een nieuw functieboek te ontwikkelen bleek geen succes – het ging te langzaam – en daarom is in de loop van 2020 besloten om het gezamenlijke traject te staken.

¹¹ Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen

Wij hebben als STWT gekozen snel te schakelen en zelfstandig met een ander bureau samen te gaan werken. Het collectiviteitsvoordeel viel hierdoor weg, waardoor de kosten voor de ontwikkeling van het functieboek €33.800 waren; dat is €8.800 meer dan begroot.

Digitale Gesprekkencyclus

Leidinggeven in een lerende organisatie gaat over ruimte geven aan persoonlijk leiderschap van de mensen waar je leiding aan geeft, vanuit een eigen verantwoordelijkheid binnen de kaders van een gezamenlijke visie. Zo zijn de gesprekken tussen directies en hun medewerkers veranderd, van een meer traditionele gesprekkencyclus met functionerings- en beoordelingsgesprekken naar gesprekken waarbij medewerkers steeds meer zelf de verantwoordelijk nemen voor hun eigen ontwikkeling en directies de ondersteunende rol krijgen (én sturend daar waar nodig).

Een ontwikkelteam, bestaande uit een aantal directeuren en stafmedewerkers, heeft deze verandering uitgewerkt. Op basis daarvan hebben we een nieuw softwareprogramma ingericht: de Digitale Gesprekscyclus. Dit programma kent veel flexibiliteit en biedt ons als bestuur de ruimte om zelf passende gespreksformulieren en cycli in te richten. HR heeft deze inrichting afgerond en alle scholen hebben het programma inmiddels in gebruik genomen. De eerste ervaringen zijn zeer positief. We blijven onze gesprekscycli doorontwikkelen op basis van de feedback die we ontvangen en de behoefte van onze scholen en de stichting. De jaarlijkse licentiekosten en eenmalige implementatiekosten bedroegen €12.000.

E. Samenwerking met ouders & andere stakeholders

De ontwikkeling van kinderen wordt in belangrijke mate bepaald door de leercultuur in de thuisomgeving. Daarom vinden wij het belangrijk dat we ouders actief betrekken bij de visie van school en bij wat er op school gebeurt. Ouders en school zijn partners in opvoeding en onderwijs. Belangrijke partners om de school heen zijn de voorschool en de vervolgopleiding: het voortgezet onderwijs. Een goede aansluiting van leerlingen vraagt om een actieve samenwerking waarin wordt toegewerkt naar een gedeeld beeld over wat kinderen nodig hebben. Daarnaast is STWT deel van een gemeenschap van bewoners en organisaties. Bij samenwerkingsvormen in deze context zoeken wij betrokkenheid en verbinding op basis van een gedeelde visie.

Elke school geeft op eigen wijze vorm en inhoud aan de ontwikkeling van deze (educatieve) partnerschappen. Bijvoorbeeld door ouderbijeenkomsten te organiseren, door intensief contact te onderhouden met de voorschool en door samen te werken met partners in de wijk, zoals sport- en cultuurverenigingen.

Alle scholen werkten hier met hun eigen team en vanuit hun eigen schoolvisie aan en werkten dit verder uit in het eigen schoolplan. De bovenschoolse samenwerkingsinitiatieven worden in de onderstaande paragrafen verder toegelicht.

E1. Samenwerking school, voorschool en voortgezet onderwijs

Een doorgaande pedagogische aanpak vanuit de voorschool naar de basisschool is van belang voor een soepele overgang van peuter- naar kleuteronderwijs. Vanuit de VLOA¹² wordt daarom een pedagogisch medewerker van de voorschool gefaciliteerd om een aantal uren per week in de onderbouw van onze scholen mee te werken. In samenwerking met Stichting Impuls (voorschool aanbieder) werken we aan

¹² Verordening Lokaal Onderwijsbeleid Amsterdam

een doorgaande ontwikkellijn van voorschool naar basisschool. De ontwikkeling van deze doorgaande ontwikkellijn heeft echter voor een groot gedeelte van 2020 stil gestaan ten gevolge van corona. Hetzelfde gold voor de uitwisseling van de pedagogische medewerkers van de voorschool.

Ook werken we actief samen met middelbare scholen in ons stadsdeel om te onderzoeken hoe we de verschillende schoolculturen van het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs beter op elkaar kunnen afstemmen. Naast dat we met onze PO–VO-school Spring High natuurlijk een intensieve samenwerking met het VO hebben, werkten we in 2020 ook met andere samenwerkingspartners aan deze ambitie.

Doorlopende Montessori-leerlijn PO-VO

In 2020 is het contact tussen onze Montessorischolen en de VO-Montessorischolen verder bestendigd. Dit heeft geresulteerd in een doorlopend portfolio waarin leerlingen hun ontwikkeling presenteren en meenemen naar het VO, waarna ze daar verder werken vanuit deze leerdoelen. Twee keer per jaar is er contact tussen leerlingen, leerkrachten en docenten van de PO- en VO-scholen.

Sterk in Nieuw-West

Samen met andere schoolbesturen voor basis- en voortgezet onderwijs in Nieuw-West werken we aan een betere aansluiting tussen PO en VO in ons deel van de stad. De deelnemende besturen delen de kosten hiervan. De geplande bijeenkomsten voor 2020 zijn door corona niet doorgegaan. De projectleider heeft geen kosten in rekening gebracht.

Project Paspoort

Al jaren nemen veel van onze scholen deel aan het Project Paspoort naar je Toekomstroom. Kinderen van groep 8 werken aan de vraag: wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? Daarmee worden zij zich bewust van hun eigen talenten en bereiden zij zich voor op de keus van een VO-school.

Tijdens de eerste lockdown is voor STWT een digitale versie van de lessen gemaakt in de vorm van online-filmpjes. De realisatie hiervan bedroeg €4.500. Bijna alle scholen hebben van dit aanbod gebruik gemaakt.

Duurzaamheidsproject Calandlyceum

STWT heeft als opdrachtgever gefungeerd in een onderzoeksproject naar duurzame schoolgebouwen. Kinderen van de HB-groep op de Horizon hebben samen met de technasium-leerlingen van het Calandlyceum gewerkt aan een opdracht om het gebouw van De Brenner energiezuiniger te maken.

E2. Samenwerking in de wijk met relevante stakeholders

Naast de betrokkenheid van ouders, voorschool en voortgezet onderwijs is het belangrijk dat de school haar partners in de wijk kent en bij voorkeur – op basis van een gedeelde visie – samen werkt aan wat kinderen en leerlingen nodig hebben. De scholen dragen hier zelf de kosten voor, maar de gemeente draagt financieel bij aan een aantal onderdelen.

Betrokkenheid bij de omgeving van STWT

Op bestuursniveau werkten we nauw samen met onze collega-schoolbesturen. Samen met onze collega's van het Amsterdamse openbaar basisonderwijs hebben we bijvoorbeeld een opleidingskweekvijver voor directeuren en interne begeleiders. Daarnaast werkten we met alle

Amsterdamse schoolbesturen voor basisonderwijs samen in de vereniging Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) Amsterdam. Deze vereniging organiseert voor haar leden onder meer de gebiedssessies voor huisvestingsvraagstukken en stadsbrede maatregelen om het lerarentekort tegen te gaan. Hiervoor dragen we jaarlijks contributie af. De totale contributiekosten – realisatie – voor de Federatie voor Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam (€25.000), het BBO (€23.000), maar ook voor de Vereniging voor Openbaar Onderwijs (VOO) (€3.800), de PO Raad (€22.000), de VTOI (Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen) (€1.300) en de Landelijke Klachtencommissie (LKC) (€5.000) bedroegen in 2020 in totaal € 80.000 en dat is conform het in 2020 begrote budget.

F. Organisatie & Leiderschap

Een lerende organisatie stelt specifieke eisen aan leiderschap. In onze lerende organisatie ligt de nadruk niet zozeer op de aansturing van de medewerkers maar op het creëren van de voorwaarden waarbinnen de medewerkers kunnen leren en eigenaarschap kunnen nemen. Ons management heeft een meer ondersteunende rol. Ons bestuur, het bestuurskantoor, de directies en de Raad van Toezicht bekwamen zich verder in de vijf disciplines van de lerende organisatie waardoor de lerende organisatie stap voor stap verankerd wordt in de hele stichting.

In 2020 zijn er bovenschoolse middelen besteed aan de verdere professionalisering en scholing van leiderschap binnen onze stichting op basis van de vijf disciplines van de lerende organisatie. Dit wordt in de onderstaande sub-paragrafen verder toegelicht.

F1. Leiderschap in de organisatie in iedere functie met lef en liefde

Leidinggeven aan onderwijs anders organiseren en inrichten

Meerdere scholen van onze stichting ontwikkelen en innoveren hun onderwijs al op een manier waarbij de traditionele werkwijze is losgelaten. Het lerarentekort en de coronapandemie veroorzaakten bij alle scholen voor de nodige druk om na te denken over andere manieren om hun onderwijs te organiseren en in te richten. Het bestuur en het bestuurskantoor ondersteunen directies in deze ontwikkeling. In de gezamenlijke heidagen trokken directies en bestuur hierin gezamenlijk op.

Daarnaast was er tijdens onze STWT-brede personeelsdag over inclusiviteit veel aandacht voor verdere bewustwording van onze mentale modellen, want: in hoeverre heeft ons (on-)bewustzijn op dit thema invloed op de wijze waarop wij met onze leerlingen omgaan, wat wij van hen verwachten en welke mogelijkheden wij voor hen zien? We willen allemaal het beste voor ieder kind, maar in hoeverre zijn we ons bewust van onze eigen denkbeelden? De realisatiekosten van de personeelsdag (€121.000) zijn ongeveer €11.000 hoger uitgevallen dan begroot. Dit werd veroorzaakt door een *last-minute* uitstel van dit evenement door de coronapandemie en door een verandering in de organisatievorm, van fysiek naar hybride – deels fysiek en grotendeels digitaal.

Spring High

In 2016 hebben wij samen met Esprit Scholen, Spring High opgericht, een zogenoemde *Teenage Academy*. Er staat een vast team van leerkrachten (STWT) en docenten (Esprit Scholen) dat verantwoordelijk is voor het onderwijsaanbod en dat gezamenlijk werkt aan de doorgaande leerlijnen voor kinderen van 10 tot 16 jaar.

Leerlingen in de basisschoolleeftijd staan ingeschreven bij STWT, leerlingen in de middelbare schoolleeftijd staan ingeschreven bij Esprit Scholen. Vanaf augustus 2019 is een deel van de onderbouw van basisschool De Toekomst (voorheen dependance De Ontplooiing) toegevoegd aan Spring High. Per 1 oktober 2019 volgden in totaal 77 basisschoolleerlingen onderwijs op Spring High.

Om de ontwikkeling van deze nieuwe vorm van onderwijssamenwerking, de inrichting van de school en de voorfinanciering van de groei in leerlingenaantal mogelijk te maken, hebben we de school in de eerste drie jaar vanaf de oprichting toegestaan om haar begroting te overschrijden. Hiervoor hadden we vanaf 2017 voor drie jaar middelen opgenomen. Deze overschrijding werd bovenschools gedragen en ten laste gebracht van de innovatiereserve.

In 2020 heeft deze nieuwe school een verdere ontwikkeling doorgemaakt, maar er was nog wel financiële ondersteuning nodig. Onder meer de aanhechting van de dependance van basisschool De Toekomst bracht (eenmalige) ontwikkelkosten met zich mee. Daarom stonden we deze school voor 2020 een overschrijding toe van € 329.000. De uiteindelijke realisatie was €155.470, dit bedrag brengen we ten laste van de innovatiereserve.

Oprichting Spring High GO

In het gebouw Het Meervoud (bij de Toekomst) is Spring High GO opgericht. Hier krijgen 33 kinderen les van groep 1 tot en met 6. Zij werken vanuit de visie van Spring High en werken ook veelal thematisch op een onderzoekende manier met veel beweging. Na groep 6 kunnen de kinderen doorstromen naar de middenbouw (groep 7 tot en met klas 3 van het VO) op de locatie Herman Poortstraat. Daarmee heeft de doorgaande leerlijn van groep 1 tot en met het einde van het VO definitief vorm gekregen.

Innovatie oprichting nieuwe scholen / Huisvestingsprojecten

Einsteinschool – verbouwing en onderwijskundige aanpassing

Het schoolgebouw dat vanuit de zogenoemde ‘Community Center-gedachte’ – in opdracht van voormalig Stadsdeel Slotervaart – door De Alliantie is gerealiseerd en onderdeel is van het complex Staalmanpark, voldeed al sinds de oplevering in 2008 niet aan de gestelde eisen. De vele constructie- en ontwerpfouten hadden consequenties voor zowel de onderwijsinhoudelijke mogelijkheden als de financiële positie van de school. In 2018 is na jarenlang overleg met de gemeente overeenstemming bereikt om alle gebreken op te lossen door middel van een grondige verbouwing.

Eén van de gemeentelijke voorwaarden hierbij betrof de eigendomsoverdracht. Zodoende is STWT sinds september 2020 juridisch eigenaar van de school en maakt samen met De Alliantie deel uit van een van de sub-VvE's binnen het complex. In de zomer van 2020 is de verbouwing begonnen die wordt opgeleverd medio januari 2021.

De Horizon – dependance (Brenner) – nieuwbouw en transformatie

De dependance van De Horizon (Brenner) bestaat uit zogenoemde ‘schoolwoningen’, acht geschakelde eengezinswoningen, volledig passend in het straatbeeld van de gehele wijk. Om de toename van basisschoolleerlingen uit De Aker op te vangen is dit gebouw na de oplevering in 1999 in gebruik genomen als tijdelijke dependance van De Horizon. De verwachting was dat na vijftien jaar de huisvestingsbehoefte voor basisonderwijs zodanig was afgenomen dat de locatie als onderwijsvoorziening kon worden afgestoten. Op basis van de prognoses bleek de behoefte aan een basisschool in deze wijk echter permanent.

Vanuit de Regeling Vervangende Huisvesting is revitalisatie van het gebouw toegekend. In 2020 is een begin gemaakt met de planvorming en de ontwerpfase. In de zomer van 2021 zal de school verhuizen naar een tijdelijke locatie om naar verwachting een jaar erna terug te kunnen keren naar het vernieuwde schoolgebouw.

Kwaliteitsbeleid: leiden met lef en liefde

Kwaliteit van onderwijs is de kern van ons werk. Directies zijn verantwoordelijk voor de pedagogische en onderwijskundige ontwikkeling in hun scholen. Met de invoering van het nieuwe toezichtkader van de onderwijsinspectie hebben de schoolbesturen een grotere rol en verantwoordelijkheid gekregen voor de kwaliteit van het onderwijs. Ieder schoolbestuur moet zijn eigen kwaliteitsbeleid en kwaliteitsmonitorsysteem hebben zodat het actief kan sturen op de kwaliteit van het onderwijs.

Vanuit onze visie op de lerende organisatie hebben wij in 2017 een eigen kwaliteitsaudit ontwikkeld op basis van een gedeelde visie op kwaliteit. Deze visie is in werksessies met leerkrachten, interne begeleiders en directeuren ontstaan. Op basis van deze visie monitoren de scholen elkaars kwaliteit. Het ene jaar door een bezoek aan de school (kwaliteitsaudit), het andere jaar door het delen en bespreken van de uitkomsten van een zelfevaluatie. Zo wordt de kwaliteit van het onderwijs van ons allemaal; niet alleen van de directeur voor zijn of haar eigen school en niet alleen van de bestuurder als het gaat om alle scholen.

In 2020 heeft ondanks corona toch een aantal audits kunnen plaatsvinden. De audittraining is nog niet gedaan, omdat dat in coronatijd niet wenselijk was. De bestemde middelen (€15.000) voor professionalisering worden daarom doorgeschoven naar 2021.

Oudertevredenheid

In samenwerking met SuccesSpiegel (een instrument voor kwaliteitsmonitoring) is een oudertevredenheidspeiling ontworpen die werkzaam is voor verschillende ouderdoelgroepen. Dit draagt naar verwachting bij aan een hogere respons op de oudertevredenheidspeilingen en de peiling wordt in 2021 geïmplementeerd.

Rijk Onderwijs

In de afgelopen periode zijn stappen gezet om het 'anders' organiseren van onderwijs, in tijden van lerarentekort, bovenschools te faciliteren. Het project Rijk Onderwijs is in mei 2020 begonnen en heeft onder meer als doel te voorzien in de vraag naar invallers wanneer deze niet voorhanden zijn. Kenmerkend is dat deze invallers geen conventionele leraren zijn, maar vakleerkrachten (bekwaam, maar niet altijd bevoegd). Iedere leerkracht in deze pool bereidt een of meerdere lesdagen voor op basis van zijn of haar expertise. Dat kan gaan om beeldende vorming, het programmeren van computers maar ook Chinese taalles komt inmiddels voor.

Met het project beogen we enerzijds te helpen bij het verzuim en bezettingsvraagstukken. Daarnaast willen we de scholen meer laten proeven aan anders georganiseerd onderwijs door ze eraan bloot te stellen. Als laatste doel willen we actief laten zien dat je betere keuzes kunt maken dan geld besteden aan uitzendbureaus die hoge kosten rekenen voor het leveren van invallers. Los van de kosten richten we onze energie ook liever op iets dat van ons is en bij onze organisatie past.

Het project is gepland in fases. De eerste fase omvat het uitproberen, werven en selecteren van geschikte vakleraren. Een coördinator op het bestuurskantoor buigt zich over de afstemming van

(onderwijs)vraag en aanbod, zodat hierin passende keuzes kunnen worden gemaakt. De coördinator krijgt hierbij ondersteuning van een vertegenwoordiging van de schooldirecteuren en de afdeling Personeel en Organisatie (P&O). Er is sinds het begin van het project veel gebruik gemaakt van de inzet van vakleraren als vervanging voor afwezige medewerkers. Zo is in 2020 €116.000 van de ERD-voorziening besteed aan vakleraren met een verrijkend lesaanbod.

Na enige vertraging – veroorzaakt door corona – is in december 2020 de tweede fase van start gegaan. In deze fase begonnen we met het aanbieden van arbeidsovereenkomsten aan vakleraren die goed bij STWT passen. Er zijn inmiddels vier geselecteerde vakleraren in dienst gekomen van de organisatie. Tewerkstelling wordt bovenschools gecoördineerd door vraag en aanbod te matchen. Wanneer we zien dat matches leiden tot doorstroommogelijkheden in de organisatie, dan faciliteren en stimuleren we dat en vullen we de bovenschoolse pool weer aan op basis van de actuele onderwijsbehoefte van de scholen. Rijk Onderwijs kan het best getypeerd worden als een kweekvijver van onderwijs dat anders is.

Om de inhoudelijke begeleiding en de coördinatie van het project te bekostigen hebben we in 2020 een gedeelte (€52.500) van onze voorziening voor eigen risicodragerschap (ERD) benut. In 2021 reserveren we een gedeelte van de ERD-voorziening voor de loonkosten van de vakdocenten. De insteek is dat onze scholen nu de beschikking hebben over vakdocenten uit onze eigen pool om afwezige medewerkers te vervangen.

F2. Relatie, autonomie en competentie

Interne kweekvijvers voor directies en interne begeleiders

Medewerkers die zich met hart en ziel willen inzetten voor de kinderen in ons deel van de stad zijn een belangrijke voorwaarde voor betekenisvol onderwijs. Talentvolle en ambitieuze medewerkers bieden we daarom goede ontwikkelingsmogelijkheden. In 2020 kochten we samen met de andere schoolbesturen binnen de Federatie Openbaar Primair Onderwijs opleidingstrajecten in voor directeuren en interne begeleiders.

Voor de schoolleidersopleiding heeft zich dit jaar één leerkracht aangemeld, deze opleiding duurt twee jaar. Voor de kweekvijver Intern Begeleider hebben zich vier leerkrachten aangemeld. Deze opleiding loopt tot en met 2021. De realisatiekosten hiervan in 2020 bedroegen €20.000.

Begeleiding startende en beginnende directeuren

In het schooljaar 2019-2020 zijn maar liefst zeven nieuwe directeuren begonnen. Zes directeuren staan aan het begin van hun loopbaan als schoolleider. Elk van hen straalt enthousiasme, gedrevenheid en een grote ambitie uit. Het vraagt in deze tijd veel moed en lef om de verantwoordelijkheid voor een basisschool op zich te nemen.

De omstandigheden in de Westelijke Tuinsteden van Amsterdam zijn complex. Het afgelopen jaar was door het vele schakelen en het inrichten van afstandsonderwijs in verband met de pandemie extra uitdagend. De begeleiding van beginnende directeuren in de dagelijkse praktijk is daarom noodzakelijk.

In de begroting van 2020 was hiervoor €65.000 bovenschools gereserveerd, dit bedrag is volledig benut. Het budget is voor het merendeel ingezet om een ervaren senior directeur voor 0.6 fte beschikbaar te maken voor begeleidingsactiviteiten.

Opleiding en begeleiding statushouders

Het project statushouders is opgezet om vluchtelingen met een voorlopige verblijfsvergunning (vijf jaar) en een onderwijsachtergrond in het land van herkomst op te leiden binnen STWT. De doelstelling is om deze personen op te leiden tot bevoegde leerkracht of voor een ondersteunende functie binnen het basisonderwijs.

Het voortraject bestond uit een combinatie van taalles, scholing in de principes van het Nederlandse basisonderwijs, stage in de school en intervisie. De gemeente Amsterdam was aanvankelijk financieel partner van STWT in dit project.

Inmiddels hebben acht kandidaten een tijdelijke aanstelling als onderwijsassistent en een kandidaat is reeds werkzaam als leraar bij STWT. We blijven hen ondersteunen met coaching en (taal)onderwijs op maat om de benodigde leercurve te stimuleren. We hebben een bovenschoolse coach aangesteld die de statushouders coacht en begeleidt bij het nastreven van hun doelstelling om leerkracht te worden of zich verder te ontwikkelen in de rol van onderwijsondersteuner. Daarnaast financieren we de loonkosten van de statushouders gedeeltelijk bovenschools, afhankelijk van de formatieve draagkracht van de opleidingsschool.

Vanuit de gemeente Amsterdam was €52.000 beschikbaar om de begeleidingsactiviteiten te ondersteunen. In de loop van 2021 moet duidelijk worden welke kandidaten voldoende ontwikkeling hebben doorgemaakt om in te stromen in het zij-instroomtraject. De verwachting is dat vier kandidaten voldoende bekwaam zijn om in de 2021 te beginnen met het zijinstroom-traject. De realisatiekosten voor de begeleiding en opleiding van statushouders bedroeg in 2020 € 97.000.

G. Huis op orde – Bedrijfsvoering

Het werken aan onze ambities vanuit de vijf disciplines van de lerende organisatie betekent ook verder werken aan het optimaliseren van onze bedrijfsprocessen. Onze scholen moeten kunnen rekenen op sterke ondersteuning met goede faciliteiten en deskundige experts. Dat zijn wat ons betreft basisvoorwaarden. Ons bestuurskantoor bestaat uit stafmedewerkers met expertise op het gebied van financiën, Arbo en verzuim, bestuurs- en managementondersteuning, personeelszaken, communicatie, ICT, onderwijsbeleid en huisvesting.

G1. Ondersteuning bij subsidies

Scholen konden in 2020 rekenen op ondersteuning bij het aanvragen van onderwijssubsidies. Hier was – net zoals in 2019 – 0.4 fte bovenschoolse formatie voor beschikbaar, voor onderwijsinhoudelijke en financiële ondersteuning.

G2. Ondersteuning bij onderwijsbeleid

Voor de ondersteuning bij onder meer de (beleids-) ontwikkeling van passend onderwijs en de continue verbetering van de kwaliteit van het onderwijs was 0.2 fte bovenschoolse formatie beschikbaar. Voor de bestuurlijke monitoring daarvan was 0.2 fte stafformatie beschikbaar. Het gaat dan om de schoolbestuurlijke verantwoordelijkheid om kwaliteitsbeleid op te stellen en uit te voeren, de onderwijskwaliteit te monitoren en de inspectiebezoeken te begeleiden.

G3. Personeel en Organisatie (P&O)

Voor de uitvoering van het werkgeverschap (onder andere personeelsbeleid, aanstellingen, werving en selectie) en voor de ondersteuning van scholen op het gebied van humanresourcesmanagement was

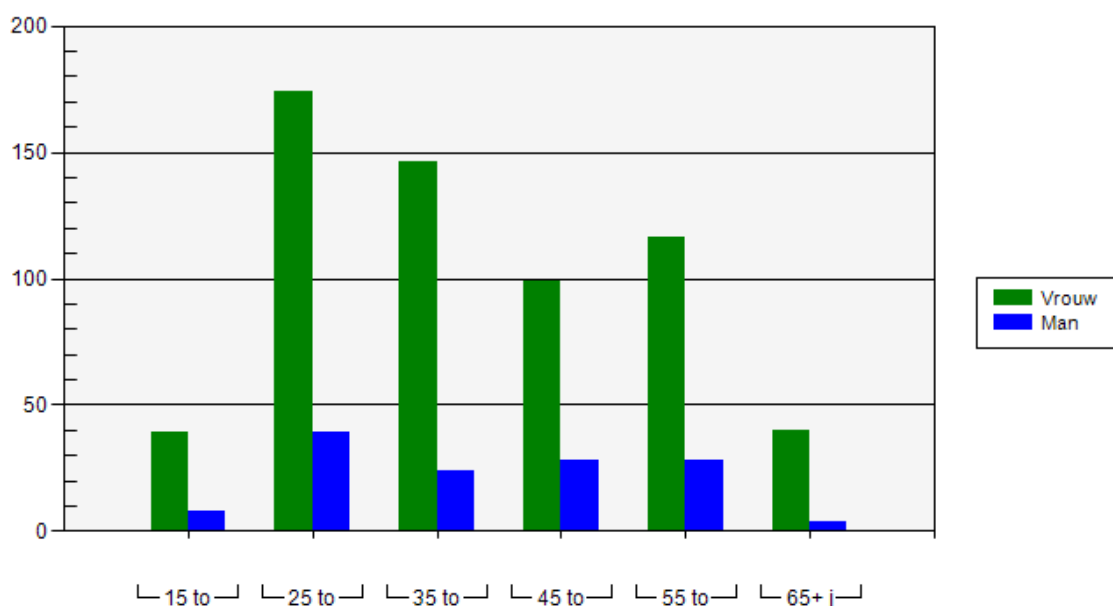
2.2 fte stafformatie beschikbaar, maar dit is halverwege 2020 uitgebreid naar 2.4 fte. Dit is vooruitlopend op het geplande *insourcing*-traject voor de personeelsadministratie in 2021. Daarnaast is het administratiekantoor OOG ingehuurd voor de personeelsadministratie (zie H2. paragraaf G5).

Personeelsbestand, in- & uitstroom

Op 31 december 2020 waren bij onze stichting 745 personeelsleden in dienst, onderverdeeld in 614 vrouwen en 131 mannen. Duidelijk is dat ons personeelsbestand, conform de landelijke trend, een ruime meerderheid aan vrouwen kent. We zien ook dat het aantal mannen in 2020 met 31 is toegenomen ten opzichte van 2019.

In lijn met het bestuursformatiebeleid zien we dat de verjonging van ons personeelsbestand zich in 2020 verder heeft doorgezet met een toename van het aantal medewerkers in de leeftijdsgroep 25 tot 44-jarigen tegenover een afname van de groep 55 tot 65-jarigen.

De groep 35 tot 45-jarigen heeft de groep 55 tot 65-jarigen in 2020 ingehaald als tweede leeftijdsgroep in aantal medewerkers. De verwachting is dat uitstroom van deze groep ervaren leerkrachten de aankomende jaren verder zal doorzetten. Desalniettemin blijven zij een aanzienlijk onderdeel van ons personeelsbestand vormen (zie Figuur 3).



Figuur 3. Personeelsbestand STWT, aantal per leeftijdscategorie en geslacht

Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)

De WNRA trad op 1 januari 2020 in werking. Werknemers in de publieke sector kregen hierdoor dezelfde rechten en plichten als werknemers in het bedrijfsleven. Nieuwe afspraken die met personeelsleden worden gemaakt, moeten voldoen aan deze nieuwe regelgeving.

Als gevolg van deze wetgeving komt ons personeel bij ontslag vanaf 2020 wettelijk in aanmerking voor een transitievergoeding. Daarvoor was een ontslagvergoeding in het openbaar onderwijs niet wettelijk

geregeld. We hadden nog geen cijfers uit het verleden om ons op te beroepen. Om die reden hadden we een bufferbudget van €200.000 begroot.

In het jaar 2020 hebben we €91.500 uitgegeven aan kervergoedingen. Dit betekent dat we een onderbesteding hebben in dit budget. Door goede voorlichting en ondersteuning hebben we dit budget niet volledig uit hoeven te geven.

Het budget wordt bovenschools beheerd en geadmistreerd. De belangrijkste overweging hiervoor is dat scholen geen financiële schade mogen lopen in de exploitatie als gevolg van uitgevoerd ontslag.

Federatieve invalpool – De Brede Selectie

Samen met onze collega-schoolbesturen van de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam hebben we in 2015 een gezamenlijke invalpool, genaamd 'De Brede Selectie', ingericht om zowel langdurige als kortdurende vervangingen te organiseren. Vanwege het lerarentekort kost het De Brede Selectie sinds 2017 steeds meer moeite om te voorzien in de aanvragen voor vervanging.

De federatiebesturen hebben in 2019 het functioneren van De Brede Selectie geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie is besloten dat die in gewijzigde vorm wordt gecontinueerd. De focus wordt meer gericht op recruitment van onderwijspersoneel voor het Amsterdamse openbaar basisonderwijs.

In 2020 is De Brede Selectie in gewijzigde vorm herstart. Na wat aanloopproblemen door de coronapandemie is het de bedoeling dat De Brede Selectie in de nieuwe vorm per 1 augustus 2021 van start kan gaan.

Werving en selectie

Een voortdurende focus op de kwaliteit en efficiëntie van onze werving en selectie blijft een belangrijke pilaar van ons strategisch personeelsbeleid. De afgelopen periode hebben een grote stap vooruit gezet in het verder professionaliseren hiervan. Deze professionalisering kent twee pijlers die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn: de ontwikkeling van onze collectieve wervingsvaardigheden en een krachtige ondersteunende techniek.

Er is een nieuwe 'Werken bij STWT'-website in de lucht met een vlotte en aansprekende schrijfstijl en vormgeving. Gekoppeld aan de nieuwe website maken we STWT breed gebruik van de overzichtelijke applicatie Homerun. Deze applicatie maakt het beheren van sollicitanten overzichtelijk en stroomlijnt de interne mobiliteit binnen de stichting. We hebben daarnaast een talentenpool ingericht met geïnteresseerde kandidaten die door alle scholen benut kan worden om (tijdelijk) talent in te zetten.

Aan de zachte kant investeren we in onze schooldirecteuren door hen te trainen in het schrijven van wervende advertenties en het voeren van sollicitatiegesprekken. Door binnen de applicatie onderlinge ervaringen met sollicitanten uit te wisselen leren we samen succesvoller te werven voor STWT.

We hadden voor de werving en selectie een bedrag begroot van €50.000. Door niet te kiezen voor uitbesteding maar voor professionalisering van onze eigen werving en meevallende kosten van de wervingsapplicatie hebben we slechts de helft van dit budget gebruikt (€25.000).

Personele voorziening

Vanuit onze visie op de lerende organisatie en vanuit goed werkgeverschap bieden wij medewerkers de mogelijkheid de regie te nemen over de eigen loopbaan. Doordat scholen en medewerkers steeds meer

verbonden raken met elkaar, door bijvoorbeeld de STWT-Academie, de netwerken en het STWT- Web, vergroten we ook de uitwisseling van personeel tussen scholen.

Leerkrachten die niet (meer) voldoende kunnen functioneren, begeleiden wij naar een andere werkplek. Hiervoor hebben wij bovenschools een financiële voorziening ingericht. In het jaar 2020 hebben wij voor twee personeelsleden een beroep moeten doen op deze financiële voorziening. Hiervoor was €60.000 begroot. Dit is onvoldoende gebleken, want dit budget is met €15.600 overschreden. Dit kwam door het feit dat deze personeelsleden in de voor hen maximumschaal waren ingeschaald en hiermee was geen rekening gehouden bij het begroten.

Aanvullende reiskostenregeling

Een aanzienlijk gedeelte van de medewerkers van STWT reist dagelijks vanuit een ander stadsdeel of van buiten Amsterdam naar de werkplek. Om deze groep tegemoet te komen hebben we bovenop de vergoeding op basis van de cao onze reiskostenregeling voorlopig verhoogd, met financiële ondersteuning van de gemeente Amsterdam.

De netto-kosten hiervoor (€278.000,- op jaarbasis) zijn in de personele lasten op schoolniveau opgenomen. Het betreft in totaal €353.000, maar van de gemeente Amsterdam ontvangen we €75.000 aan subsidie voor de regeling. Momenteel is het nog geen vaste subsidieregeling van de gemeente. Jaarlijks wordt beoordeeld of de subsidieregeling kan worden verlengd. Ook in het huidige schooljaar verstrekt de gemeente Amsterdam de subsidie weer en wij als STWT volgen dit besluit door onze aanvullende reiskostenregeling voort te zetten.

Arbeidsmarktcommunicatie

In 2020 zijn wij begonnen met het versterken van het merk van STWT als werkgever. Samen met een externe professional zijn wij een traject van negen maanden ingegaan waarin wij onszelf als werkgever op juiste manier op de kaart proberen te zetten. Zo is onze *employer branding* opgesteld, maken wij gebruik van een modern ATS-systeem om optimaal gebruik te maken van de potentiële medewerkers en talenten die zich bij STWT willen aansluiten. Daarnaast zijn de directeurs voorzien van de juiste vaardigheden om beter te leren werven. De afdeling communicatie gaat dit in samenwerking met HR voortzetten.

G4. Arbeidsomstandigheden (Arbo) en verzuim

STWT voert een actief Arbo en verzuimbeleid om het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden. Dit doen wij in eigen beheer, met een eigen adviseur Arbo en Verzuim. De bezetting was – in de lijn van voorgaande jaren – 0.75 fte. Daarnaast huurden we extern een bedrijfsarts in.

De bedrijfsarts die tien jaar voor STWT heeft gewerkt, heeft eind 2020 afscheid genomen van de stichting. Per 1 december 2020 is er een nieuwe bedrijfsarts, zodat er een zorgvuldige medische overdracht kon plaatsvinden en voldoende inwerktijd beschikbaar was. Daarnaast is er – met ingang van het schooljaar 2020-2021 (eind augustus 2020) – gewerkt vanuit een andere spreekuur locatie.

Sinds schooljaar 2016 – 2017 zijn we begonnen met de ontwikkeling van een jaarlijks terugkerend gezondheidsprogramma voor onze medewerkers. Dit programma bestaat onder meer uit preventieve gezondheids- en welzijnsprogramma's, zoals trainingen 'ontspannen voor de klas', en 'versterken veiligheid in relatie met ouders'. Deze trainingen bieden we aan in de STWT-Academie. Het gehoorzorgprogramma voor de vakdocenten Lichamelijke Opvoeding (LO) en muziek is dit jaar vertraagd, want de jaarlijkse controle door de audioloog kon door corona niet doorgaan.

We verzorgen trainingen voor de schoolcontactpersonen en de preventiemedewerkers. Deze trainingen richten zich vooral op preventie in het kader van veiligheid binnen de scholen en het algemeen welbevinden, wat een gunstig effect heeft op de werkdruk(geving). Voor de ondersteuning van Arbowerkzaamheden was in de bovenschoolse formatie 0.27 fte beschikbaar.

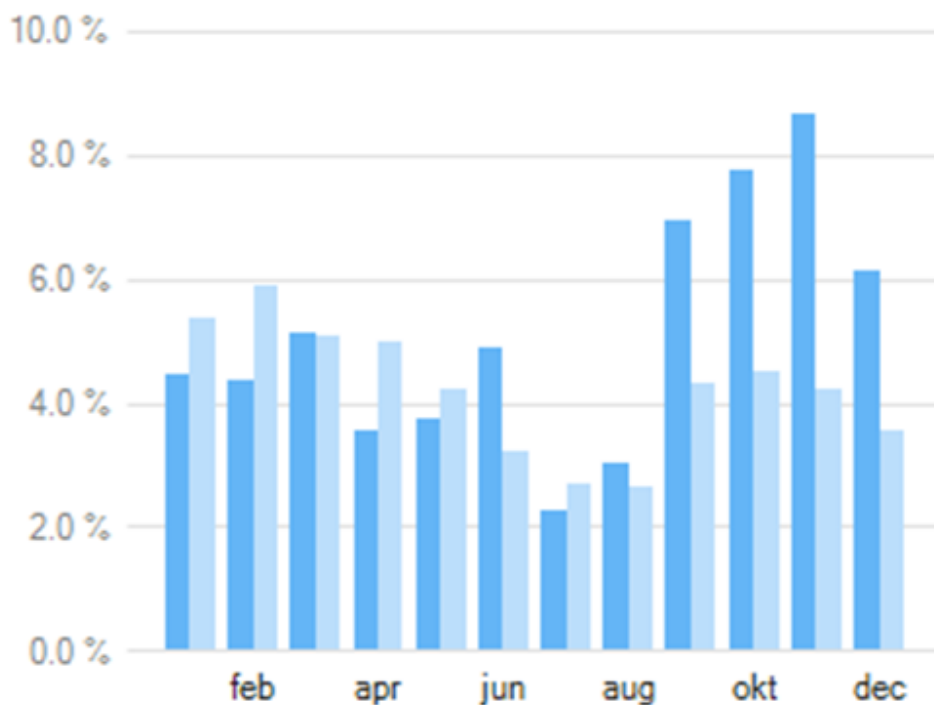
De coronapandemie heeft in 2020 de nodige gevolgen gehad voor het welzijn van onze medewerkers. Gevoelens van angst voor jezelf en je geliefden speelden hierbij een rol. Voor medewerkers hebben we een professionele organisatie in de arm genomen, waarmee zij telefonisch in contact kunnen treden.

Bij een deel van de onderwijsmedewerkers nam de werkdrukbeleving toe ten gevolge van de coronapandemie. Ze moesten zich vaker dan normaal aanpassen en flexibel zijn door de wisselingen in het geven van digitaal onderwijs, hybride of fysiek onderwijs. Daarnaast waren er natuurlijk zorgen over zijn of haar leerlingen en in een aantal gevallen de eigen thuissituatie.

De druk op de afdeling Arbo en Verzuim alsmede de spreekuren was hierdoor erg groot gedurende enkele periodes in 2020. Vanaf de zomervakantie (juli 2020) zijn 85 medewerkers positief getest. De gemiddelde ziekteduur van deze collega's betrof zeventien dagen.

In totaal telden we vanaf juli 2020 (vanaf juli tot en met 31 december, want voor juli zijn hier geen gegevens van bijgehouden) 1612 ziektedagen ten gevolge van de coronapandemie.

Verzuimpercentage per maand van Afgelopen jaar Vorig jaar



Figuur 4. Verzuimpercentage STWT per maand over 2020

In Figuur 4 is zichtbaar dat met name de tweede besmettingsgolf van het coronavirus in Nederland tot een duidelijke stijging in het ziekteverzuim heeft geleid. Het totaalpercentage ziekteverzuim bij STWT was gemiddeld 4,8% in 2020, dat is 0,75% hoger dan in 2019.

De totale kosten voor de uitvoering van het Arbo en verzuimbeleid behelzen onder meer de inhuur van de bedrijfsarts, licenties voor de applicatie voor verzuimbeheer en kosten voor begeleiding en trainingen. In totaal gaat het om €77.500.

Eigen risicodragerschap (ERD)

Als STWT zijn we eigenrisicodragers. De kosten voor vervanging bij ziekteverzuim of verlof (zoals zwangerschaps- en ouderschapsverlof) van een medewerker bekostigen we uit eigen middelen. Binnen STWT hebben wij hiervoor de ERD-voorziening ingericht. De scholen dragen hiervoor jaarlijks een deel van hun personele lumpsum af. De loonkosten voor vervanging kunnen de scholen ten laste brengen van de ERD-voorziening. Voor 2020 was de totale afdracht van de scholen €1.5 mln..

De uitputting van dit budget over 2020 is €1.2 mln.. Het positieve resultaat van €299.000 is voor een deel te verklaren door hogere inkomsten vanuit het UWV voor ziekte- en zwangerschapsverloven.

Ondanks het feit dat de coronapandemie onder onze medewerkers extra ziektegevallen tot gevolg heeft gehad, is het totale ziektepercentage met 4,8% relatief laag gebleven. De verhoging in het aantal ziektegevallen heeft niet tot een overschrijding op de begroting van de ERD-voorziening geleid.

Met een besteding van €916.500 is het merendeel van de voorziening benut voor verloning van interne vervangingsactiviteiten. Daarnaast is €495.800 besteed aan externe inhuur van vervangend personeel.

Hieruit blijkt dat we er in 2020 in geslaagd zijn om de meeste absentie intern op te lossen, met ons eigen personeel. Dit is een voorzichtig positieve ontwikkeling ten opzichte van de trend van de afgelopen jaren.

G5. Financiën en financiële sturing

Voor de uitvoering van de financiële administratie en het financieel ondersteunen van de scholen was 1.5 fte stafformatie beschikbaar, maar die is – net als de bij de afdeling P&O – halverwege 2020 uitgebreid naar 2.65 fte in verband met het *insourcing*-traject voor de financiële administratie.

In periodieke managementgesprekken met scholen wordt het resultaat van de bedrijfsvoering met onze financiële afdeling besproken en zo nodig worden er afspraken over bijsturing gemaakt. Inzicht in de cijfers is hierbij van essentieel belang. Met een *dashboard* kunnen de resultaten per kostenplaats worden afgezet tegen onder meer de begroting en het resultaat van voorgaande jaren. Elk najaar vinden begrotingsgesprekken plaats tussen schoolleiding/budgethouder en de afdeling Financiën, waarin de begroting en de formatie voor het komende boek- en schooljaar worden besproken en vastgesteld. Deze werkwijze en sturing achten wij noodzakelijk om scholen het benodigde inzicht in de cijfers te geven en voor de afdeling Financiën om – waar nodig – bij te kunnen sturen.

Per 1 januari 2020 hebben we een begin gemaakt met het *insourcing*-traject om zo op termijn de financiële administratie – net als de personele administratie – in eigen beheer uit te voeren en kosten te besparen en kwaliteit te verbeteren. De bezetting van de afdeling Financiën werd in augustus 2020 uitgebreid met 1.15 fte en daarmee is het traject voltooid.

De kosten voor het administratiekantoor en voor de systemen voor de financiële- en personele administratie bedroegen €325.000, dit was conform begroting. De kosten voor de financiële administratie bedroegen €95.000 en voor de personele administratie €230.000.

We gingen ervan uit dat het eerste jaar (2020) van *insourcing* nog geen financieel voordeel zou opleveren, daarom was er €30.000 extra begroot voor externe inhuur. Dit budget is volledig benut.

Ondersteuning financiële administratie scholen

Het is onze ervaring dat het met regelmaat nodig is dat er op schoolniveau tijdelijk wordt bijgesprongen in de uitvoering van de (financiële) administratie. Daarom was er in 2020 een bedrag van €30.000 beschikbaar voor de incidentele inhuur van ondersteuning op schoolniveau voor de uitvoering van de financiële administratie. Dit budget is met €28.000 overschreden door een tijdelijke uitbreiding van onze financiële afdeling. Dit was onder meer nodig door extra werkzaamheden ten gevolge van corona. Denk hierbij aan incidentele subsidieaanvragen, zoals de zgn. Slob-gelden. Daarnaast was dit nodig om onze nieuwe collega's op de financiële afdeling in te werken.

G6. Huisvesting

Nagenoeg alle huisvestingszaken worden bovenschools georganiseerd. Voor het strategisch huisvestingsbeleid, coördinatie en advisering was evenals voorgaande jaren 1.0 fte beschikbaar. Het operationeel beheer en onderhoud van onze scholen wordt verzorgd door Sineth Scholenbeheer.

Verhuur en medegebruik

De organisatie en administratie van het extern gebruik van onderwijsruimtes op de scholen worden bovenschools verzorgd. Hiervoor was 0,2 fte beschikbaar vanuit de afdeling Financiën. De opbrengsten hiervan kwamen volledig ten goede aan de scholen.

Meerjarenonderhoudsplan (MJOP)

Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) geeft inzicht in het te verwachten onderhoud (en de kosten) voor een periode van twintig jaar. Hierbij gaat men uit van een theoretische cyclus in combinatie met een frequente inspectie. Elke vier jaar wordt het MJOP geactualiseerd aan de hand van een conditiemeting conform de NEN2767.

Jaarlijks, na vaststelling van de begroting, wordt voor elke school een uitvoeringsplan opgesteld. Dat de werkzaamheden in dit jaarplan kunnen afwijken van de planning in het MJOP, omdat uitvoering plaatsvindt op basis van de werkelijke situatie. Zodoende schuiven er in het MJOP soms werkzaamheden door naar een volgend jaar en worden andere werkzaamheden juist eerder gerealiseerd.

De dotatie (jaarlijkse bijdrage) aan de onderhoudsvoorziening wordt bepaald op basis van de gemiddelde jaarkosten over een periode van twintig jaar, zoals opgenomen in het MJOP. In 2020 was de totale bijdrage €629.000.

Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Eind maart 2020 zijn de RI&E's succesvol voor alle scholen afgerond. Iedere school heeft een gecertificeerde RI&E met een plan van aanpak. Het is aan de schooldirecties om uitvoering te geven aan hun plan van aanpak.

Technisch medewerker, de bovenschools conciërge

De afgelopen jaren nam het aantal meldingen van scholen voor klein onderhoud aanzienlijk toe. De kosten bij inzet van een externe partij waren door stijgende starttarieven, voorrijkosten en parkeergelden niet meer in verhouding met de (relatief) eenvoudige werkzaamheden die werden verricht.

Zodoende is met ingang van 2020 een technisch medewerker (de bovenschoolse conciërge) aangesteld die via Sineth Scholenbeheer wordt aangestuurd bij meldingen. Omdat hierdoor minder externe bedrijven worden ingezet is deze aanstelling volledig gedekt vanuit het onderhoudsbudget.

Duurzaamheid en verlagen exploitatiekosten

Amsterdamse Impuls Schoolpleinen (groene schoolpleinen)

Schoolpleinen hebben een belangrijke functie. Niet alleen voor onze leerlingen, maar ook voor buurtbewoners. Naast gebruik voor spelen, sporten, ontdekken en bewegen is het vaak ook een plek om elkaar te ontmoeten.

De subsidie Amsterdamse Impuls Schoolpleinen stimuleert scholen om versteende schoolpleinen te vergroenen. Hierdoor wordt een plein aantrekkelijker, zorgt het voor meer biodiversiteit en beperkt het de afvoer van regenwater in het riool.

In 2020 kregen De Toekomst, de Osdorpse Montessorischool, De Globe, Goeman Borgesiuschool, Slotermeerschool en Burgemeester De Vlugschool een nieuw groen schoolplein. De oplevering van de pleinen voor de Slotermeerschool en Burgemeester De Vlugschool had iets meer voeten in de aarde, maar kon na een doorlooptijd van bijna twee jaar uiteindelijk worden afgerond.

Zonnepanelen

Vanuit het project 'Zon op scholen' in Nieuw-West werden zeven scholen voorzien van zonnepanelen. In het voorjaar van 2020 werd de laatste locatie opgeleverd en kon het project succesvol worden afgerond.

Pilots energiebesparing

Duurzaamheid en energiebesparing staan al jaren hoog op de agenda. De meeste initiatieven richten zich hierbij op het verlagen van het elektraverbruik, terwijl juist het gebruik van aardgas een veel grotere invloed heeft op het klimaat én de portemonnee.

Daarom zijn wij altijd op zoek naar mogelijkheden om het gasverbruik op scholen te verlagen. Dit doen we door middel van pilots – op basis van *no-cure-no-pay* – waarbij op verschillende scholen één maatregel wordt uitgevoerd en twaalf maanden lang gemonitord.

Blijkt een pilot succesvol en terugverdiend binnen drie jaar, dan wordt deze uitgevoerd op alle scholen. In 2020 hebben er geen pilots plaatsgevonden, maar voor 2021 staan deze weer gepland.

G7. Bestuurszaken

Voor de uitvoering van de schoolbestuurlijke taken zoals het opstellen van rapportages, overleg met RvT, gemeente en GMR, de uitvoering van bevoegdheden zoals schorsing en verwijdering en de behandeling van klachten was 0.75 fte beschikbaar. Daarnaast is er halverwege 2020 (vanaf mei) een

trainee-bestuursadviseur voor 1.0 fte toegevoegd aan de stafformatie om de continuïteit binnen onze stichting voor de schoolbestuurlijke taken te kunnen waarborgen.

Politieke of maatschappelijk zaken

2020 was het jaar van corona. De uitbraak van de coronapandemie heeft niet alleen effect gehad op het onderwijs, maar op de hele samenleving. De overheid heeft impactvolle maatregelen getroffen om het virus in te dammen. Daarnaast zijn er diverse financiële middelen ingezet, onder meer om de gemiste onderwijstijd ten gevolge van deze maatregelen in te halen. Door de grote impact van dit virus op het onderwijs is er een aparte paragraaf aan gewijd (zie H2 paragraaf A.).

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De stem van medewerkers én de stem van ouders vinden wij – vanuit onze visie en vanuit de lerende organisatie – nadrukkelijk belangrijk om te horen. Voor medewerkers die zitting hebben in onze gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, stellen wij jaarlijkse een vergoeding van €1.560 beschikbaar aan de school. Deze vergoeding is bedoeld om vervanging in te zetten en zodoende de medewerker de ruimte te bieden om inhoud te geven aan deze medezeggenschap. Daarnaast is het voor de GMR mogelijk externe expertise in te huren, oppasvergoeding te betalen, vergaderkosten te declareren en cursussen/nascholingen in te kopen. Het totale bovenschoolse budget in 2020 was €30.000. Van dit budget is €10.500 daadwerkelijk besteed, voornamelijk aan personele vergoedingen (€9.600).

Klachten en incidenten

Ouders, medewerkers en leerlingen hebben de mogelijkheid om een klacht in te dienen. Dit is geregeld in de Wet op het Primair Onderwijs. Onze stichting heeft een klachtenregeling. In eerste instantie worden klachten altijd op de school zelf besproken en zo mogelijk opgelost. Iedere school heeft een schoolcontactpersoon die hierin kan begeleiden. In sommige gevallen komt een klacht terecht bij de externe vertrouwenspersoon, het bestuur of de Landelijke Klachtencommissie (LKC). Met de inzet van (stafpersoneel van) het bestuurskantoor en in voorkomende gevallen van externe deskundigen worden de klachten behandeld. In het geval van incidenten (denk aan verbaal- en fysiek grensoverschrijdend gedrag) kan het nodig zijn maatregelen te nemen, zoals een schoolverbod voor ouders of een schorsing van een leerling.

De externe vertrouwenspersoon werkte in 2020 in totaal 15,25 uur voor STWT aan elf meldingen, waarvan er drie corona-gerelateerd waren. Er is sprake van een toename ten opzichte van 2019 (12,25 uur voor zeven meldingen). Deze kan worden verklaard door het georganiseerde coronaspreekuur waarin de externe vertrouwenspersoon werd betrokken.

Bij het bestuur zijn in 2020 zeventien klachten ingediend, ook hier is er sprake van een toename ten opzichte van 2019 (dertien klachten). Deze kan worden verklaard door de gevolgen van corona, want wij constateren een piekmoment van klachten in november 2020; dit betreft de periode waarin een aantal van onze scholen door de heersende omstandigheden werd gedwongen om over te gaan op de corona-noodplannen en daarmee op het geven van hybride onderwijs. De overige klachten gingen onder meer over onderwijstijd, communicatie, strafmaatregelen en passend onderwijs.

Dertien van deze klachten zijn intern opgelost. Bij drie klachten is dat niet voldoende gelukt. In één geval hebben de ouders – in samenspraak met en op voordracht van het bestuur – de stap naar de LKC gezet.

Het betrof een klacht over het functioneren van een personeelslid. De LKC behandelt deze klacht in 2021. In de twee andere gevallen hebben we geconstateerd dat de ouders besloten om afscheid te nemen van onze stichting. Het ging om klachten over de invulling van het onderwijs op een van onze scholen en de getroffen corona-maatregelen.

Daarnaast hebben meerdere scholen in 2020 te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag van ouders en leerlingen. Daarbij heeft het bestuur in twee gevallen een waarschuwing gegeven en in twee gevallen een schoolverbod. In één geval heeft het bestuur – na een langdurig school- en contactverbod – een leerling verwijderd vanwege het gedrag van zijn of haar ouders. In alle overige incidenten konden ouders, leerlingen en school – na het voeren van een of meerdere (herstel)gesprekken – de nare ervaring achter zich laten en samen verder gaan.

Een serieuze klachtbehandeling vraagt veel tijd en juridische advisering en ondersteuning, daarom was er in 2020 bovenschools een bedrag van €20.000 beschikbaar voor juridisch advies en ondersteuning alsmede incidentele ondersteuning bij oudergesprekken (externe inhuur). Daarnaast was onze bestuursadviseur voor 0,05 fte beschikbaar.

We hebben in 2020 €6.000 besteed aan externe inhuur van gespreksleiders en €10.000 aan juridisch advies en ondersteuning. Er was – in tegenstelling tot de hoeveelheid klachten en incidenten – sprake van een afname ten opzichte van 2019 (€19.500). Dit verschil is mogelijk te verklaren door de gerealiseerde verhoging van inzet in stafformatie voor klachten en incidenten. Naast de bestuursadviseur was ook de trainee bestuursadviseur beschikbaar voor de behandeling van klachten en incidenten.

G8. ICT-ondersteuning

Voor het beheer van de ICT op het bestuurskantoor, de technische ondersteuning van het STWT-Web en incidentele ondersteuning voor scholen was 0,4 fte stafformatie beschikbaar; dit is in 2020 onvoldoende gebleken.

De noodzaak voor meer onlineonderwijs – die voortkwam uit de corona-maatregelen – vroeg om extra aandacht voor ICT-beheer, zowel op scholen als 'bovenschools'. De organisatie van het digitale onderwijs – denk hierbij aan versnelde aanschaf en installatie van devices – heeft geresulteerd in een overschrijding van €10.000.

Daarnaast waren er bovenschools en op stafniveau nog reguliere kosten voor ICT-beheer, software, hardware en internet, dit bedroeg €64.000 en was conform begroting.

Functionaris gegevensbescherming (FG)

STWT is verplicht een functionaris gegevensbescherming (FG) aan te stellen, iemand die binnen de organisatie toezicht houdt op de toepassing en naleving van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Hiervoor was een bedrag van €5.000 begroot; dit budget is volledig benut. 2020 stond in het teken van verdere bewustwording en ons nieuwe handboek voor informatiebeveiliging en privacy (IBP).

H3. STWT als organisatie

A. Kernactiviteiten en doelstelling

Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden (STWT) is een zelfstandige stichting in het stadsdeel Amsterdam Nieuw-West. Ons doel is het geven van betekenisvol en kwalitatief basisonderwijs, met inachtneming van artikel 46 van de Wet op het Primair Onderwijs. Onze scholen zijn openbaar; alle kinderen en alle leerkrachten zijn welkom bij ons, ongeacht hun sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Op onze openbare scholen leren kinderen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars mening en overtuiging.

STWT bestaan uit veertien scholen voor regulier basisonderwijs en één school voor speciaal basisonderwijs verzorgen het onderwijs. Daarnaast hebben we samen met Esprit Scholen (voortgezet onderwijs) Spring High opgericht; een samenwerking voor leerlingen uit het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. Deze doorgaande leerlijn is een samenwerkingsverband en heeft daarom geen apart basisregistratie instellingen (BRIN) nummer (zie Tabel 3).

Tabel 3

Overzicht scholen die onderdeel uitmaken van STWT

BRIN-nummer	Schoolnaam	Beoordeling inspectie
19CD	Einsteinschool	Basis
20SE	Huizingaschool	Basis
20SK	Louis Bouwmeesterschool	Basis
20SL	Obs De Toekomst/ Dependance Spring High PO	Basis
20UP	7 ^e Montessorischool	Goed
24BM	De Vlaamse Reus	Basis
20ZZ	De Punt	Basis
21AD	Osdorpse Montessori School	Basis
21AG	De Globe	Basis
25KC	De Horizon	Basis
18WD	Slotermeerschool	Basis
18WK	Burg. De Vlugschool	Basis
19ZG	Goeman Borgesiusschool	Basis
20VN	P.J. Troelstraschool	Basis
20XC	SBO De Kans*	Goed
-	Spring High**	

Opmerkingen. *Speciaal basisonderwijs, **Samenwerkingsverband met voortgezet onderwijs.

B. Bestuur (Governance)

In de wet 'Goed Onderwijs – Goed Bestuur' worden eisen gesteld op het terrein van goed bestuur van een onderwijsorganisatie zoals de onze. Hierin wordt onder meer het belang dat van gescheiden toezicht en verantwoordelijkheid onderstreept.

Bij STWT hebben we voor het 'Raad van Toezicht'-model gekozen. Binnen dit bestuursmodel liggen schoolbestuurlijke bevoegdheden bij het College van Bestuur (CvB) en houden de Raad van Toezicht (intern) en de gemeente Amsterdam (extern) toezicht op de handelswijze van het CvB.

Wij hanteren de 'Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs' van de PO-Raad als leidraad. Door ons te verbinden aan de Code Goed Bestuur laten wij zien dat we op integrale en verantwoordelijke wijze invulling geven aan onze maatschappelijke opdracht en hierover actief verantwoording willen afleggen (PO-raad, 2020)¹³.

C. College van Bestuur (CvB)

Het College van Bestuur (CvB) bestaat uit één bestuurder. Deze functie wordt sinds 1 januari 2013 vervuld door mevrouw Joke Middelbeek. Mevrouw Middelbeek heeft geen nevenfuncties. Het bestuurskantoor en managementteam ondersteunen de bestuurder hierbij.

D. Raad van Toezicht (RvT)

Onze Raad van Toezicht (RvT) bestond voor het grootste gedeelte van 2020 uit zes leden, de leden ontvangen hiervoor een jaarlijkse vergoeding. De hoogte van deze vergoeding is gebaseerd op de richtlijnen van de Vereniging Toezichthouders Onderwijs Instellingen (VTOI). De gezamenlijke kosten van deze vergoedingen betrof €32.000 in 2020.

De RvT van STWT bestaat uit minimaal vijf en maximaal zeven leden. Op 31 december 2020 telde de RvT de volgende vijf leden:

- mevrouw drs. N. E. Hazenberg MA, voorzitter;
- de heer dr. mr. T. van der Rijken, RvT-lid en vicevoorzitter;
- de heer drs. E. J. Th. van den Berg MBA, RvT-lid;
- mevrouw drs. G. Mohebbi, RvT-lid;
- de heer drs. F.J.M. Stouten, RvT-lid.

De leden van onze RvT zijn geselecteerd op basis van een – gezamenlijk opgesteld – profiel waarin de gewenste competenties van een RvT-lid staan beschreven. Daarnaast is er een rooster van aftreden opgesteld. Bij een vacature zoeken we een kandidaat met het vereiste profiel en expertisegebieden. Een overzicht van het profiel, de expertisegebieden, het rooster van aftreden en de functies en nevenfuncties van de leden van de RvT staat beschreven in Bijlage 1.

E. Externe toezichthouder

STWT verzorgt openbaar onderwijs, dit betekent dat de gemeente Amsterdam een aantal wettelijke toezichthoudende taken heeft als externe toezichthouder voor het openbaar onderwijs. De gemeenteraad van Amsterdam is onder meer verantwoordelijk voor de benoeming van de leden van de RvT en wijziging van de statuten van onze stichting. De gemeenteraad kan ingrijpen bij ernstige taakverwaarlozing. In 2020 hebben de bestuurder en een vertegenwoordiging van de RvT twee keer overlegd met de gemeente Amsterdam; één keer over de begroting 2020 en één keer over het jaarverslag 2019.

¹³ PO-Raad. (2020). *Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs*. Geraadpleegd op 1 februari 2021, van https://www.poraad.nl/files/themas/goed_bestuur/code_goed_bestuur.pdf

F. Managementteam

Het managementteam ondersteunt de bestuurder bij het leiding geven aan de organisatie. Dit team wordt gevormd door:

- Ineke ten Hertog, bestuursadviseur;
- Abdel Kaddour, controller;
- Lorenzo Beers, bedrijfsvoering;
- Haico van Velzen, trainee bestuurder.

G. Directeuren

Dit zijn de (adjunct-)directeuren van de vijftien scholen en van Spring High.

H. Bestuurskantoor

Voor het optimaal kunnen functioneren van bestuur, directies en scholen is een goede ondersteuningsstructuur noodzakelijk. Daarin vervult het bestuurskantoor een belangrijke rol. Het beschikt over een breed en divers spectrum van verschillende expertisegebieden, zoals bestuursadvies, medezeggenschap, personeel en organisatie, onderwijsbeleid, communicatie, arbeidsomstandigheden en verzuim, ICT, financiën en huisvesting. Desondanks is en blijft het percentage van de inkomsten dat wordt ingezet voor het bestuurskantoor – in vergelijking met het landelijk gemiddelde van onze sector – aan de sobere kant. Dit past bij onze visie om zoveel mogelijk middelen in te zetten voor het onderwijs op de scholen. Het bestuurskantoor wordt aangestuurd door het CvB.

I. Medezeggenschap

Elke STWT-school heeft een Medezeggenschapsraad (MR). Via de medezeggenschapsraad hebben ouders en medewerkers invloed op het schoolbeleid. Een schooldirecteur overlegt regelmatig met de MR op zijn/haar school over onderwerpen die de school betreffen.

Onze stichting heeft een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) die zich richt op het beleid van de stichting. Volgens de Wet Medezeggenschap op Scholen heeft de GMR advies- en instemmingsrecht over een tal van onderwerpen die een groot deel of alle scholen betreffen, zoals de STWT-begroting, de voordracht van een nieuwe bestuurder en het strategisch beleidsplan van de stichting. Elk personeelslid of ouder mag zich verkiesbaar stellen en een GMR-lid hoeft niet per se lid te zijn van de MR van een school.

Belangrijke gespreksonderwerpen van de GMR in 2020 waren:

- het jaarverslag 2019 en de begroting voor 2021;
- het bestuursformatieplan voor 2020 – 2021;
- het privacyreglement, informatiebeveiliging en privacy-handboek en functieboek
- de coronapandemie en de gevolgen hiervan voor het onderwijs;
- het noodplan lerarentekort;
- anders organiseren en anders opleiden.

J. Leerlingen

In Tabel 4 is te zien dat er in oktober 2020 196 leerlingen minder op onze scholen stonden ingeschreven dan in oktober 2019. De daling in het leerlingenaantal is voor een deel te verklaren door de corona-

maatregelen. Zo was er sprake van terugloop van het aantal nieuwkomers- en asielzoekersleerlingen en van remigratie van kinderen van arbeidsmigranten uit Oost-Europa. Inmiddels trekken de Nieuwkomersklassen weer wat aan. De Nieuwkomersvoorziening is een voorziening van de stad Amsterdam. Wij hebben elf van deze groepen – al een groot aantal jaren – en gedurende deze coronapandemie is gebleken dat we hier wat kwetsbaarder in zijn dan gedacht. Samen met alle andere scholen met Nieuwkomersklassen in de stad zijn we hierover in gesprek. Daarnaast zijn er mensen die al jaren in Amsterdam Nieuw-West wonen en werken bij bedrijven als Booking.com en Schiphol ontslagen en teruggedaan naar het land van herkomst. Verder is in gebieden zoals rond de Slotermeerschool veel renovatie aan de gang, waardoor hele woongebouwen leeg komen te staan en gezinnen – waaronder leerlingen van onze scholen – naar elders vertrekken, deze laatste leerlingenmigratie zagen we aankomen.

Tabel 4

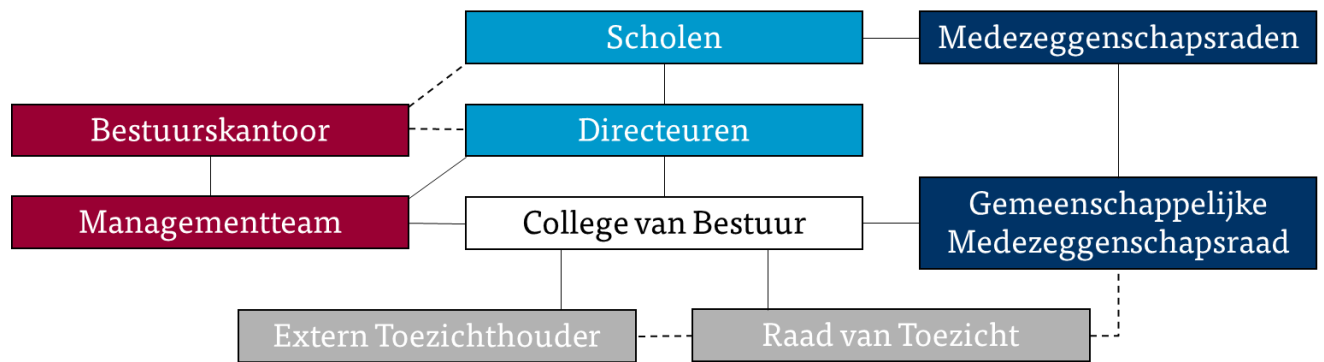
Het totaal aantal leerlingen per leeftijdscategorie op 1 oktober 2019 en 2020 binnen STWT, het aantal leerlingen per school en leeftijdscategorie op 1 oktober 2019 en 2020 en het verschil in leerlingen per school en leeftijdscategorie

School	Aantallen per leeftijdscategorie 2019			Aantallen per leeftijdscategorie 2020			Verschil Totaal
	<4 t/m 7 jaar	8 jaar en ouder	Totaal	<4 t/m 7 jaar	8 jaar en ouder	Totaal	
Slotermeerschool	123	202	325	154	149	303	-22
Burgemeester De Vlucht	159	305	464	216	240	456	-8
Einsteinschool	42	66	108	53	52	105	-3
Goeman Borgesius	85	202	287	125	154	279	-8
Huizingaschool	92	150	242	110	115	225	-17
Louis Bouwmeester	60	163	223	84	119	203	-20
OBS De Toekomst	67	183	250	98	143	241	-9
7e Montessorischool	187	306	493	250	237	487	-6
Pieter Jelles Troelstra	269	419	688	337	334	671	-17
SBO De Kans*	30	170	200	43	149	192	-8
De Punt	167	259	426	198	202	400	-26
O.M.S.	112	162	274	152	126	278	4
De Globe	90	183	273	120	148	268	-5
De Vlaamse Reus	138	189	327	180	149	329	2
De Horizon	228	407	635	276	308	584	-51
Totalen	1849	3366	5215	2396	2625	5021	-194

Opmerkingen. *Speciaal basisonderwijs.

K. Juridische structuur

STWT is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel (KvK) Amsterdam onder dossiernummer 34237721. De rechtspersoonlijkheid en juridische structuur zijn een stichting. In het onderstaande figuur is de organisatiestructuur schematisch weergegeven (zie Figuur 5).



Figuur 5. Organogram STWT

H4. Het jaar 2020 – Verslag van onze financiën

Goed financieel beleid komt tot uiting in twee pijlers, die van continuïteit en die van risicomanagement. Onder continuïteit wordt verstaan dat STWT aan haar kortdurende en langdurende verplichtingen kan blijven voldoen. Niet alleen in financieel opzicht, maar ook in het kader van de door ons vastgestelde strategische doelen uit het strategisch beleidsplan. Hier wordt uitgebreid bij stilgestaan in Hoofdstuk 3, want wij moeten onze kerndoelen – organisatorisch en financieel – kunnen borgen. De financiële component van deze pijler staat beschreven in de eerste paragrafen (A. en B.) van dit hoofdstuk.

Onder risicomanagement wordt verstaan dat STWT op de hoogte is van de mogelijke risico's die op haar weg komen, dat deze risico's ten opzichte van het eigen vermogen worden gekwantificeerd en dat wij aangeven hoe wij ons voorbereiden op deze mogelijke risico's. Deze pijler staat beschreven in paragraaf C. van dit hoofdstuk.

Tot slot staan ons Treasury-beleid en kengetallen beschreven in de laatste paragrafen (D. en E.) van dit hoofdstuk.

A. Resultaat 2020

Het resultaat voor het boekjaar 2020 is €714.755 negatief. Dat is ten opzichte van de begroting van 2020 (€ 839.465 negatief) €124.710 positiever dan begroot.

In 2019 heeft onze stichting €1.4 mln. extra middelen ontvangen van het ministerie van OCW voor de loonsverhogingen van ons personeel, conform de cao-po 2019-2020. In 2020 is – van deze in 2019 ontvangen middelen – een bedrag van €1,2 mln. uitbetaald. Het resterende bedrag van €200.000 is bestemd voor extra pensioenlasten, dit bedrag wordt in 2021 betaald. Om transparant te blijven over de besteding van deze extra middelen is ervoor gekozen om dit als bestemmingsreserve te presenteren in het eigen vermogen, zodat deze zichtbaar blijven.

Na correctie van de in 2020 uitbetaalde €1,2mln. aan extra middelen komt het resultaat €1.327.710 positiever uit is dan begroot.

In de onderstaande paragrafen worden de grootste verschillen tussen de begroting van 2020 en gerealiseerde bedragen uit 2020 toegelicht. Het betreft een uiteenzetting op hoofdlijnen.

A1. Toelichting baten

De mutaties uit Figuur 6 worden in een chronologisch volgorde verantwoord.

Mutatie Baten	Bedrag
1. Rijksvergoeding Lumpsum Personeel, PAMB en MI	€ 887.654
2. Rijksvergoeding Zorg (via SWV)	€ 4.600
3. Rijksvergoeding overige (geoormerkt, niet geoormerkt)	€ 761.072
4. Rijksvergoeding Prestatiebox	€ 30.640
5. Rijksvergoeding OAB	€ 552.589
6. Overige gemeentelijke vergoedingen	€ 481.063
7. Opbrengst detacheringen	€ 201.105
8. Overige opbrengsten	€ 76.378
9. Rente opbrengsten	€ (25.745)
Totaal mutatie baten	€ 2.969.357

Figuur 6. Mutatie baten begroting versus realisatie 2020

1. Rijksvergoeding Lumpsum Personeel, PAMB en MI

Naar aanleiding van de cao-afspraken (december 2019) zijn de ontvangen middelen vanuit DUO fors hoger dan begroot. Op het moment dat de begroting werd vastgesteld, waren deze cao-afspraken en de bekostiging hiervan nog niet bekend. Door dekking van de stijgende loonkosten in het algemeen (referentiekader) en door de cao-afspraken 2019 – 2020 is er in 2020 €887.000 meer ontvangen dan begroot. Procentueel is er ten opzichte van de eerste beschikking 2019 – 2020 ruim 3,5% meer uitgekeerd voor de dekking van de hogere loonkosten. Daarnaast is voor 2020 – 2021 een beschikking afgegeven die 1,6% hoger is dan die van 2019 – 2020. Deze fungeert tevens ter dekking van de cao-afspraken. Aangezien er geen nieuwe cao is gekomen in 2020 zijn er wel verlengde cao-afspraken gemaakt tot en met 31 december 2020, de extra middelen die hiervoor zijn toegekend worden verstrekt middels een extra eindejaarsuitkering.

2. Rijksvergoeding Zorg (via SWV Amsterdam)

De rijksvergoeding Zorg is conform de begroting.

3. Rijksvergoeding overige (geoormerkt en niet geoormerkt)

De realisatie is €1.189.000 en begroot is €664.000. Het ontvangen verschil betreft een bedrag van €525.000. Dit bedrag is als volgt opgebouwd:

- In de begroting is voor nieuwkomers en asielzoekers een bedrag van €664.000 opgenomen. De telling en bekostiging van deze leerlingen worden iedere drie maanden vastgesteld door het ministerie van OCW. Het is vooraf lastig in te schatten wat de in- en uitstroom zal zijn. Gedurende het jaar 2020 is er een zichtbare daling te merken van deze leerlingen als gevolg van de coronamaatregelen. Aangezien deze daling later in het jaar begon kwam de realisatie uit op €714.000 wat €50.000 meer is dan begroot;
- Tijdens het opstellen van de begroting was het voor een aantal subsidies niet bekend of deze bekostigd zouden worden en of deze ingezet konden worden. Om die reden zijn deze subsidies niet begroot. Niet begroot, maar wel ontvangen en ingezet in 2020 zijn de volgende tijdsgebonden subsidies:
 - Grote steden toelage (onderdeel van Noodplan Lerarentekort) vanaf schooljaar 2020 – 2021 voor vier schooljaren: €320.000.
 - Subsidie zijinstromers: €120.000.
 - Subsidie studieverlof: €35.000.

4. Rijksvergoeding Prestatiebox

Deze Rijksvergoeding is conform de begroting.

5. Rijksvergoeding OAB

Dit is, zoals onder punt 1 is aangegeven, een verhoging door dekking van de stijgende loonkosten.

6. Overige gemeentelijke vergoedingen:

Er is in 2020 voor onze scholen (extra) subsidie aangevraagd bij de gemeente Amsterdam. De structurele subsidies (de VLOA en BTO) zijn begroot. Daarnaast zijn er diverse andere subsidies niet begroot, omdat deze niet structureel zijn en bij het opstellen van de begroting nog niet bekend was of deze subsidies toegekend en ingezet zouden worden. Vanuit de structurele VLOA hebben wij €55.000 meer ontvangen dan begroot. De inkomsten van niet begrote subsidies waren €426.000 en bestonden uit de volgende subsidies:

- Ondersteuning directeuren: €60.000.
- Lerarenbrigade: €60.000.
- Scholenbeurs: €217.000.
- Zij-instromers: €42.000.
- BMI (beveiliging): €14.000.
- Fijnstoffilters: €13.000.
- Voucherbank: €20.000.

7. Opbrengst Detacheringen

Er is €200.000 meer ontvangen dan begroot. De meeste samenwerkingsovereenkomsten hebben een looptijd van één schooljaar. Zolang er geen nieuwe afspraken zijn, worden de bedragen niet opgenomen in de begroting. De hogere inkomsten komen ook terug in hogere loonkosten.

8. Overige opbrengsten

- Huur en medegebruik zijn €64.000 lager dan begroot. Mede door de coronamaatregelen is er minder ontvangen dan begroot;
- Inkomsten ouderbijdrage, schoolreis en overblijfgelden zijn conform de begroting;
- Overige opbrengsten zijn €142.000 hoger dan begroot en bestaan uit diverse posten. De grootste post is voor de doorbelasting van gezamenlijke inkoop voor OPLIS en bedraagt €60.000.

9. Renteopbrengsten

Vanaf april 2020 zijn de banken negatieve rente gaan berekenen van 0,5% en werd er rente berekend vanaf € 1 mln.. Dit is vanaf oktober weer verlaagd naar €500.000. Dit heeft ervoor gezorgd dat er ruim €16.000 aan rente is betaald in 2020. De stichting heeft besloten om over te gaan op schatkistbankieren (bankieren bij de staat). De doorlooptijd door veel aanmeldingen heeft het proces vertraagd. Pas in het begin van 2021 werd de rekening operationeel.

A2. Toelichting lasten

De mutaties uit Figuur 7 worden in een chronologisch volgorde verantwoord.

Mutatie Lasten	Bedrag
10. Loon	€ (2.569.527)
11. Loongerelateerd	€ (822.331)
12. Huisvesting	€ 87.999
13. Afschrijvingen	€ 61.993
14. Beheer	€ (59.487)
15. Onderwijs en onderwijsgerelateerd	€ 214.478
16. Overig	€ 242.228
Totaal mutatie lasten	€ (2.844.647)

Figuur 7. Mutatie lasten begroting versus realisatie 2020

10. Loonkosten

De loonkosten zijn €2,5 mln. hoger dan begroot. Deze worden met name veroorzaakt door de cao-po 2019 – 2020. De opbouw van de hogere loonkosten zijn als volgt:

- Een eenmalige uitkering van €1,2 mln. in februari 2020. Dit bedrag komt ten laste van de bestemmingsreserve die in 2019 is gevormd uit de extra middelen die in dat jaar zijn ontvangen;
- Door een structurele loonstijging, conform cao-po 2019-2020, van 4,5% is een bedrag van €1 mln. meer dan begroot uitgegeven;
- Extra eindejaarsuitkering van 7% conform de verlengde cao 2019 – 2020. Uitgaven zijn €150.000;
- Grote steden toelage, een bedrag van €282.000.

11. Loongerelateerd

Er is totaal €800.000 meer uitgeven dan begroot:

- Nascholing: er is €170.000 meer uitgegeven dan begroot. De uitgaven uit incidentele subsidies, onder meer voor de scholenbeurs, lerarenbeurs, teambeurs en zij-instromers, zijn €252.000. Hiermee komen we €82.000 lager uit dan de begrote bedragen voor scholing;
- Inhuur derden formatie: €542.000 meer aan kosten. Dit komt grotendeels door het invullen van formatie met externen (niet in loondienst). Tevens door de incidentele subsidies zit in dit bedrag €180.000 voor externe ondersteuning;
- Inhuur derden ERD: er is ruim €300.000 minder uitgegeven dan begroot. Door de coronamaatregelen was het lastig om vervanging te vinden;
- Voor extra begeleiding en ondersteuning door de coronamaatregelen is €40.000 uitgegeven.

12. Huisvesting

De bouw van de (laatste) twee nieuwbouwscholen is in 2020 afgerond. Er was hiervoor €708.000 begroot, voor de eigen bijdrage. Uiteindelijk is er €300.000 bijgedragen. Verder is er in 2020 €125.000 meer uitgegeven aan klein onderhoud en €155.000 meer aan schoonmaakkosten. In het bedrag van schoonmaakkosten zit ruim €120.000 extra uitgaven in verband met de coronamaatregelen.

13. Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn €60.000 lager dan begroot. In onderwijsleerpakketten en ICT is minder geïnvesteerd, hierdoor is er ook minder afgeschreven. Door de coronamaatregelen zijn deze investeringen doorgeschoven naar 2021.

14. Beheer

- Kosten administratiekantoor: bedrag is €72.000 hoger dan begroot. De extra inzet en diverse software zijn niet opgenomen in de begroting. Dit betreft de extra inzet van personeel van het administratiekantoor voor ondersteuning van de afdeling financiën. Dit jaar was dit ook nodig om het insourcing-traject van de afdeling financiën goed in te richten.
- Huur stafbureau: De uitgaven zijn €34.000 lager dan begroot. Deze kosten zijn in dit jaar verantwoord onder huisvesting.
- Door meer afrekeningen van diverse subsidies zijn de accountantskosten €22.000 hoger dan begroot.

15. Onderwijs en onderwijs gerelateerd

Ruim €220.000 minder kosten dan begroot:

- Kantoor- en kopieerkosten: €20.000 meer dan begroot.
- Leermiddelen: Er is €80.000 minder aan uitgegeven dan begroot. Dit is mede door het digitaliseren van de lessen (anders organiseren van het onderwijs) in verband met de coronamaatregelen.
- Licenties, abonnementen en overige ICT-benodigdheden is €60.000 minder op uitgegeven dan begroot.
- Culturele vorming: er is €100.000 minder aan kosten gemaakt dan begroot. Door de lockdown zijn diverse activiteiten niet doorgegaan of zijn ingezet in een bescheiden vorm.

16. Overig

De kosten die gerelateerd worden aan de ouderbijdrage, schoolreisjes en tussenschoolse opvang (TSO) vallen €233.000 lager uit dan begroot. Door de lockdown en het anders organiseren van TSO is het volledige bedrag van onderbesteding aan TSO toe te wijzen.

Wanneer we de bovenstaande mutaties op de baten (realisatie versus begroting 2020) verdisconteren met de mutaties op de lasten (realisatie versus begroting), komen we uit op een positief bedrag van €124.000. Dit is het verschil tussen realisatie in 2020 en de begroting over 2020. Dit verschil corrigeren we met de extra loonkosten van €1.2 mln. waarvan de middelen in 2019 zijn ontvangen en gereserveerd

onder de bestemmingsreserve. Exclusief dit bedrag (€1.2 mln.) komen we uit op een realisatie versus begroting van €1.3 mln. positiever dan begroot.

B. Continuïteit

In deze paragraaf kijken wij naar de continuïteit van de organisatie. Met de cijfermatige exercitie van de jaarrekening 2020 als basis wordt gekeken naar het meerjarenperspectief van het aantal leerlingen en personele bezetting. Zo maken wij de toekomstige ontwikkelingen en de wijze waarop wij met ons risicoprofiel omgaan ten opzichte van het Eigen Vermogen inzichtelijk.

De meerjarenbegroting 2021 – 2025 is weergegeven zoals die is vastgesteld. De jaarcijfers 2020 zijn op basis van de werkelijke baten en lasten weergegeven. In dit jaar is het extra bedrag aan loonkosten van €1,2 mln. verwerkt. Aangezien er voor de meerjarenbalans en meerjarenliquiditeitsprognose wordt gewerkt vanuit de werkelijke eindstand per 31-12-2020, zal er een afwijking bestaan tussen de begroting 2021, zoals die is vastgesteld en de meerjaren-berekening van het vermogen en liquiditeit.

Door de constante wisseling en veranderingen veroorzaakt door de coronapandemie was 2020 een lastig jaar om ver vooruit te kijken. Ook tijdens het begroten voor 2021 was sprake van meer onzekerheid dan gebruikelijk. We hebben wel kunnen vaststellen dat diverse in 2020 begrote uitgaven, in 2021 pas zullen plaatsvinden.

Voor 2022 gaan wij vooralsnog uit van het gegeven dat de coronamaatregelen zijn opgeheven, en dat er verder aan de ontwikkeling zal worden gewerkt; conform de begroting en de extra middelen die het ministerie van OCW begin 2021 bekend heeft gemaakt.

In 2019 heeft de Controlgroep (bedrijfsnaam) een risicoanalyse uitgevoerd. De uitkomst hiervan was dat wij een laag risicoprofiel hebben. In de planning van 2021 staat een nieuwe risicoanalyse, die wederom uitgevoerd zal worden door de Controlgroep. Op de totstandkoming van het risicoprofiel, de berekening van het daarvoor vereiste Eigen Vermogen en het verloop ervan in het kader van de meerjarenbegroting, wordt ingegaan in paragraaf C. (H4.). Hieronder worden de onderdelen van de continuïteitsparagraaf uitgewerkt.

B1. Prognoses

Valide prognosecijfers voor de komende jaren zijn moeilijk te geven. De prognoses van de scholen, opgesteld door onze schooldirecteuren, laten een stijgende lijn van het leerlingenaantal zien. Na een terugval in 2020 van het aantal leerlingen per peildatum zijn we positief over de ontwikkelingen voor de komende jaren. Enerzijds door de verwachte toename van het aantal nieuwkomers en asielzoekersleerlingen na de coronapandemie en anderzijds door de huidige ontwikkelingen van woonwijken door sloop en nieuwbouw die in de komende jaren worden opgeleverd.

Kengetal	2020	2021	2022	2023	2024	2025
(stand 31/12)						
Personele bezetting in fte	487	471	459	458	471	471
Management/ Directie	25	24	24	24	24	24
Onderwijzend Personeel	325	317	304	300	312	312
Overige medewerkers	137	130	131	134	135	135
leerling aantallen 1-10	5.021	5.111	5.241	5.360	5.417	5.417

Figuur 8. Personele bezetting en leerling prognoses 2020-2025

Figuur 8 geeft twee belangrijke elementen weer:

- Een geprognosticeerde groei van het aantal leerlingen in de komende vier jaren. De gemiddelde groepsgrootte van 25 wordt niet gehaald. Dit komt omdat wij onderwijsachterstandsmiddelen ontvangen en gemeentelijke subsidies die worden gebruikt om de bemensing in de groepen te verstevigen.
- Het aantal fte's zal in eerste instantie stijgen. Dit wordt met name gerealiseerd om het gemiste onderwijs als gevolg van de coronapandemie in te halen. Na deze periode worden – afhankelijk van het leerlingaantal – de kosten getemperd door minder fte's in te zetten. De ontwikkelingen rondom de financiering zullen wij blijven volgen om de nodige ruimte te kunnen creëren indien de financiën dit toelaten. In navolgende tabellen en overzichten zal hier verder op in worden gegaan.

B2. De meerjarenbegroting 2021 - 2025

Hieronder een verkorte meerjarenbegroting op basis van de begroting 2021.

BATEN	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rijksbijdrage	€ 37.919.209	€ 39.260.205	€ 38.116.794	€ 37.345.429	€ 37.761.545	€ 38.264.562	€ 38.432.252
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 4.039.605	€ 4.667.588	€ 4.205.680	€ 4.225.106	€ 4.225.106	€ 4.225.106	€ 4.225.106
Overige baten	€ 1.839.456	€ 1.535.149	€ 1.109.821	€ 1.200.384	€ 1.201.384	€ 1.178.634	€ 1.178.634
Totaal Baten	€ 43.798.270	€ 45.462.942	€ 43.432.295	€ 42.770.919	€ 43.188.035	€ 43.668.302	€ 43.835.992
LASTEN							
Personeelslasten	€ 35.884.411	€ 39.316.462	€ 36.990.093	€ 35.585.563	€ 35.830.257	€ 36.239.158	€ 36.477.434
Afschrijvingen	€ 990.222	€ 975.577	€ 1.012.784	€ 1.040.861	€ 1.138.568	€ 1.127.425	€ 1.094.118
Huisvestingslasten	€ 2.834.808	€ 3.201.801	€ 3.255.782	€ 3.267.986	€ 3.260.996	€ 3.244.546	€ 3.244.546
Overige Lasten	€ 3.286.806	€ 2.658.112	€ 2.905.998	€ 2.852.058	€ 2.847.668	€ 2.855.428	€ 2.861.678
Totaal lasten	€ 42.996.247	€ 46.151.952	€ 44.164.656	€ 42.746.467	€ 43.077.489	€ 43.466.556	€ 43.677.776
Saldo Baten en Lasten	€ 802.023	€ -689.010	€ -732.361	€ 24.452	€ 110.547	€ 201.745	€ 158.216
Saldo financiële bedrijfsvoering	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Saldo buitengewone baten en lasten	€ -9.022	€ -25.745	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTAAL RESULTAAT	€ 793.001	€ -714.755	€ -732.361	€ 24.452	€ 110.547	€ 201.745	€ 158.216

Figuur 9. Meerjarenbegroting 2021-2025, op basis van de begroting 2021, historische cijfers 2019 en negen-maandsrapportage 2020

Toelichting op de meerjarenbegroting 2021-2025

Met de realisatie van 2019 en de negen-maandsrapportage van 2020 als historische vergelijkende cijfers is voor 2021 tot en met 2025 een meerjarenbegroting opgesteld. In dit meerjarenperspectief is conform de planning- en controlcyclus vastgesteld welke personele en materiële verplichtingen er zijn voor de komende vijf boekjaren en hoe gestuurd wordt op de inkomsten en uitgaven. De meest opvallende elementen komen hieronder per boekjaar aan bod:

2021

- Een begroot negatief resultaat van - €732.361.
- Door de coronamaatregelen zijn diverse uitgaven niet in 2020 gedaan. Deze uitgaven zijn verwerkt in de begroting van 2021. In totaal is er €880.000 van het resultaat uit 2020 doorgeschoven naar de begroting van 2021. Overwegende dat het Rijk recent heeft aangekondigd om het PO een grote financiële impuls te geven in schooljaren 21-22 en 22-23

zullen we het genoemde bedrag bestemmen als een reserve voor duurzame onderwijsontwikkeling. Naar aanleiding van de laatste ontwikkelingen is de bestemmingsreserve Corona, wat is opgenomen in de vastgestelde meerjarenbegroting 2021-2025, vervangen door de bestemmingsreserve duurzame onderwijsontwikkeling. Hierdoor wordt het voor STWT mogelijk om de incidentele inkomsten over een langere termijn dan genoemde twee jaar te besteden.

- Voor 2021 zijn onder de huisvestingslasten de bijdragen van het schoolbestuur in de renovatie van één school opgenomen voor in totaal €250.000 (inclusief schoolpleinen). Dit bedrag wordt bij realisatie via het resultaat 2021 ten laste van de bestemmingsreserve onderhoud gebracht.
- Een aandachtspunt blijft dat de stichting de inkoopbehoefte meer gaat aanbesteden. Als onafhankelijke entiteit of in federatief verband met andere openbare schoolbesturen binnen Amsterdam. Binnen de federatie hebben de stichtingen een begin gemaakt met het inzichtelijk maken van de behoeftes. Daarnaast is de stichting begonnen om diverse partijen uit te nodigen om intern het proces te automatiseren.
- De verdere ontwikkeling van de loonkosten en de relatie met de schaarste op de arbeidsmarkt hebben de aandacht. In de meerjarenbegroting wordt ervan uitgegaan dat een verhoging in de lonen volledig worden gedekt door de bekostiging.

2022 t/m 2025

- Voor de boekjaren 2022 tot en met 2025 is geen sprake meer van een negatief resultaat. Het totaal van de begrote resultaten is ruim €494.000 positief.
- In deze boekjaren hebben de scholen gekeken naar het totaal van de inkomsten en uitgaven en hebben zij deze in balans gebracht. Dit is gedaan binnen de begrotingsmodule Cogix, waar gebruik wordt gemaakt van een meerjarenperspectief. Binnen deze module wordt rekening gehouden met het verloop van het aantal leerlingen en de daaraan gekoppelde begroting, de investeringen en afschrijvingen en het verloop van de formatie.

Het verloop van de realisatie 2019, 2020 en de begrotingen 2021 tot en met 2025 geven geen aanleiding om financieel in te grijpen. Het eigen vermogen is conform de opgestelde risicoscan uit 2019 van voldoende niveau voor de continuïteit van de organisatie. De risicoscan die in 2019 is opgesteld, geeft een verbeterd beeld van de risico's ten opzichte van de eerder in 2017 opgestelde scan. De investeringen van de afgelopen jaren – onder meer in zonnepanelen – hebben ervoor gezorgd dat één kengetal (het weerstandsvermogen), gecorrigeerd met de investeringen, onder de norm komt. Er zal daarom moeten worden gekeken naar de berekening van het weerstandsvermogen, zodat deze weer groeit naar de norm zoals deze wordt gesteld door het ministerie van OCW. Dit kan worden gekoppeld aan de behoefte van de stichting om een buffer aan te houden van minimaal €2.500.000 (zie ook H4. paragraaf C.). De overige kengetallen blijven binnen de gestelde norm.

B3. De meerjarige balanspositie 2020 - 2025

Hieronder een verkorte uiteenzetting van de meerjarige balanspositie 2020 – 2025. De balans per 31-12-2020 is conform de jaarrekening 2020. De balans over het jaar 2020 zal afwijken van de eerder goedgekeurde en vastgestelde meerjarenbegroting – uit de begroting van 2021. Dit om het effect zoals hiervoor is beschreven te blijven volgen. Door de nieuwe accountant (van Ree) is ervoor gekozen om de kortlopende vordering en -schulden anders te rubriceren. Dit heeft als effect dat de vergelijkende cijfers van 2019 voor deze twee posten zijn aangepast. Verder is het effect op de kengetallen door deze aanpassingen minimaal (zie Figuur 10).

Balans	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Activa						
<i>Vaste Activa</i>						
Materiele vaste activa	€ 5.485.077	€ 5.684.751	€ 5.769.287	€ 5.819.304	€ 5.812.013	€ 5.838.029
Financiële vaste activa	€ 15.525	€ 15.525	€ 15.525	€ 15.525	€ 15.525	€ 15.525
Totaal vaste activa	€ 5.500.602	€ 5.700.276	€ 5.784.812	€ 5.834.829	€ 5.827.538	€ 5.853.554
	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vorderingen	€ 3.173.724	€ 3.173.724	€ 3.173.724	€ 3.173.724	€ 3.173.724	€ 3.173.724
Liquide middelen	€ 7.656.463	€ 6.970.819	€ 7.051.584	€ 7.442.810	€ 7.681.410	€ 8.014.648
<i>Vlottende activa</i>	€ 10.830.187	€ 10.144.543	€ 10.225.308	€ 10.616.534	€ 10.855.134	€ 11.188.372
Totaal activa	€ 16.330.789	€ 15.844.819	€ 16.010.120	€ 16.451.363	€ 16.682.673	€ 17.041.926
Passiva						
<i>Eigen vermogen</i>						
Algemene Reserve	€ 2.492.998	€ 3.457.824	€ 3.482.276	€ 3.592.823	€ 3.794.568	€ 3.952.784
Innovatiereserve	€ 91.896	€ 27.896	€ 27.896	€ 27.896	€ 27.896	€ 27.896
Bestemmingsreserve huisvesting	€ 1.346.667	€ 1.096.667	€ 1.096.667	€ 1.096.667	€ 1.096.667	€ 1.096.667
Bestemmingsreserve SPO West	€ 354.431	€ 360.399	€ 360.399	€ 360.399	€ 360.399	€ 360.399
Bestemmingsreserve CAO	€ 209.155	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsres. Duurzame Onderwijs Ontwikkeling	€ 880.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve ERD	€ 1.205.886	€ 955.886	€ 955.886	€ 955.886	€ 955.886	€ 955.886
Bestemmingsreserve Privaat	€ 275.906	€ 225.906	€ 225.906	€ 225.906	€ 225.906	€ 225.906
Totaal eigen vermogen	€ 6.856.939	€ 6.124.578	€ 6.149.030	€ 6.259.577	€ 6.461.322	€ 6.619.538
	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<i>Voorzieningen</i>	€ 3.303.620	€ 3.452.623	€ 3.593.472	€ 3.924.168	€ 3.953.732	€ 4.154.769
	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<i>Kortlopende schulden</i>	€ 6.170.230	€ 6.267.618	€ 6.267.618	€ 6.267.618	€ 6.267.618	€ 6.267.618
Totaal passiva	€ 16.330.789	€ 15.844.819	€ 16.010.120	€ 16.451.363	€ 16.682.673	€ 17.041.926

Figuur 10. Meerjarige balanspositie 2020-2025, op basis van de realisatie 2020, de begroting 2021 en extrapolatie van cijfers in de schulden en vorderingen

Toelichting op de meerjarige balanspositie 2020 - 2025

De meest belangrijke elementen van het verloop van de balanspositie worden hieronder benoemd.

Activa

- Vaste Activa: de boekwaarde van de activa is in 2020 €500.000 minder dan begroot. Diverse investeringen konden in verband met de coronamaatregelen niet doorgaan. Hiervan is een deel doorgeschoven naar de komende jaren. Scholen maken integrale keuzes op basis van de draagkracht binnen de exploitatie. Er zal per boekjaar een actualisatie worden gemaakt van mogelijk nog niet opgenomen investeringen die toch in de investeringsbegroting moeten worden opgenomen voor bestendig en hedendaags onderwijs. Uiteraard wordt daarbij naar de liquiditeit van de stichting gekeken en worden de afschrijvingen in relatie gebracht met de draagkracht van de exploitatie van de scholen.
- Vorderingen zijn ceteris paribus gehouden
- Het verloop van de liquide middelen is op basis van het verloop van de meerjarenbegroting (zie continuïteitsparagraaf) en de investeringsbegroting van 31 december 2019 – op basis van inbreng in begroting 2020, exclusief dotaties voorzieningen, inclusief onttrekkingen uit de voorzieningen conform de laatst bekende gegevens.

Passiva

- Eigen Vermogen. Het verloop van het Eigen Vermogen is niet conform de meerjarenbegroting 2021 – 2025 (zoals in de meerjarenbegroting is opgenomen). Zie H4. paragraaf C. Risicomanagement voor verloop Eigen Vermogen.
- Verloop van de voorzieningen is op basis van de jaarrekening 2020 en de verdere afloop in volgende boekjaren. De voorziening onderhoud is op basis van het actuele onderhoudsplan.
- Kortlopende schulden zijn ceteris paribus gehouden.

B4. De liquiditeitsbegroting 2020 – 2025

Hieronder een verkorte liquiditeitsbegroting. Deze liquiditeitsbegroting is opgesteld op basis van de meerjarenbegroting 2021 - 2025, de investeringsbegroting en de onttrekkingen aan de voorzieningen.

Liquiditeitsbegroting	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Banksaldo begin	€ 7.516.256	€ 7.656.463	€ 6.970.819	€ 7.051.584	€ 7.442.810	€ 7.681.410
Ontvangsten						
Inkomsten	€ 45.462.942	€ 43.432.295	€ 42.770.919	€ 43.188.035	€ 43.668.302	€ 43.835.992
Overige ontvangsten (rente) + vorderingen (nihilwaardering tov	-€ 25.745	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal ontvangsten	€ 45.437.197	€ 43.432.295	€ 42.770.919	€ 43.188.035	€ 43.668.302	€ 43.835.992
Betalingen						
Inkopen + loonkosten (excl. de voorziening	€ 44.146.892	€ 42.179.991	€ 40.831.113	€ 41.064.427	€ 41.464.638	€ 41.709.164
Investerings	€ 645.138	€ 1.212.458	€ 1.125.397	€ 1.188.585	€ 1.120.134	€ 1.120.134
Voorzieningen (onttrekkingen)	€ 504.960	€ 725.491	€ 733.645	€ 543.797	€ 844.930	€ 673.457
Af: Totaal betalingen	€ 45.296.990	€ 44.117.939	€ 42.690.154	€ 42.796.809	€ 43.429.701	€ 43.502.755
Banksaldo einde periode = beginsaldo + ontvangsten - betalingen	€ 7.656.463	€ 6.970.819	€ 7.051.584	€ 7.442.810	€ 7.681.410	€ 8.014.648

Figuur 11. Liquiditeitsbegroting 2020 – 2025

De liquiditeitsbegroting laat een verloop van de liquiditeit zien van €7.656.463 in 2020 naar €8.014.648 in 2025. In deze liquiditeitsbegroting zijn de inventarisatie en actualisatie van de noodzakelijke en wenselijke investeringen in activa opgenomen. In het boekjaar 2021 is de liquiditeit laag in verband met de doorgeschoven uitgaven uit 2020. De liquiditeit zal stijgen, maar gezien het verloop van het weerstandsvermogen is er in komend jaren geen ruimte voor extra investeringen.

B5. De planning- en controlcyclus

Borgen van continuïteit speelt op korte en lange termijn. Daar waar de lange termijn vooral gaat om de stip op de horizon (Strategisch Beleidsplan, financieel beleidsplan en meerjarenperspectief), spreekt men bij de korte termijn vaak over de mate waarin de stichting via de planning- en control cyclus kan sturen op het bedrijfsmatige proces. Bij de stichting bestaat de planning- en control cyclus op hoofdlijnen uit de volgende onderdelen, in chronologische volgorde van een kalenderjaar:

- Opstellen en vaststellen jaarverslag vorig boekjaar. Dit betreft een bestuursverslag en de jaarrekening. Dit verslag is een verantwoordingsdocument over het gevoerde beleid (van jaardoelen naar strategisch beleid) en de cijfermatige positie van de stichting. Geplande oplevering: februari tot en met mei van een kalenderjaar.
- Opstellen en vaststellen van het bestuursformatieplan voor het volgende schooljaar (beleidsmatige en formatief financiële planning). Formele vaststelling vindt plaats tegelijk met de begroting en de meerjarenbegroting van een kalenderjaar.
- Opstellen en vaststellen van de drie-maandsrapportage van een kalenderjaar. Deze bestaat uitsluitend uit een financiële rapportage van de staat van baten en lasten, een aantal analyses

van projecten en de onderhoudsvoorziening, een forecast van de staat van baten en lasten voor het kalenderjaar en het verloop van de vermogenspositie van de stichting. Deze rapportage is voor directies digitaal beschikbaar en wordt besproken met het bestuur. Waar nodig worden gesprekken met scholen gevoerd. Oplevering: mei van elk kalenderjaar.

- Opstellen en vaststellen van de zeven-maandsrapportage van een kalenderjaar. Deze bestaat uit een financiële rapportage van de staat van baten en lasten, een aantal analyses van projecten en de onderhoudsvoorziening, een forecast van de staat van baten en lasten voor het kalenderjaar en het verloop van de vermogenspositie van de stichting. Daarnaast bestaat deze uit een inhoudelijke rapportage van de jaardoelen van het Strategisch Beleidsplan. Deze rapportage is voor directies digitaal beschikbaar en wordt besproken met het bestuur. Oplevering: augustus of september van elk kalenderjaar.
- Opstellen en vaststellen van de negen-maandsrapportage van een kalenderjaar. Deze bestaat uitsluitend uit een financiële rapportage van de staat van baten en lasten, een aantal analyses van projecten en de onderhoudsvoorziening, een forecast van de staat van baten en lasten voor het kalenderjaar en het verloop van de vermogenspositie van de stichting. Deze rapportage is voor directies digitaal beschikbaar en wordt besproken met het bestuur. Oplevering: oktober van elk kalenderjaar.
- Opstellen en vaststellen van de twaalf-maandsrapportage van een kalenderjaar. Deze bestaat uitsluitend uit een financiële rapportage op schoolniveau, aangezien een uitgebreide rapportage plaatsvindt in het jaarverslag, zowel inhoudelijk als financieel. De afzonderlijke financiële rapportages zijn digitaal beschikbaar voor de scholen.
- Opstellen van de begroting met meerjarenbegroting (vier boekjaren). Het geheel wordt vastgesteld door het College van Bestuur en voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht. Planning: najaar van elk kalenderjaar.
- De Raad van Toezicht ontvangt minimaal twee keer per jaar (mei/juni en september/oktober) een financiële rapportage.

B6. Disclaimer

Bij het opstellen van de continuïteit paragraaf is ingegaan op de toekomstige situatie van STWT. Uiteraard laat de toekomst zich niet voorspellen en is de kans zeer groot dat bovenstaande cijfers in werkelijkheid afwijken. Immers, het onderwijs is onderhevig aan politieke besluitvorming en demografische ontwikkelingen. Binnen onze Planning en Control cyclus is opgenomen dat we minimaal jaarlijks nagaan of onze uitgangspunten passend blijven en of het scenario dat ten grondslag ligt aan bovenstaande cijfers, nog geldt. Er kan daarom geen harde garantie worden afgegeven over de toekomstige realisatie van bovenstaand scenario.

C. Risicomanagement

Deze paragraaf gaat over ons financieel risicomanagement, de ontwikkeling van het weerstandsvermogen en de bufferliquiditeit – als onderdeel van het financieel risicomanagement – en de benoeming van de risico's en de mitigerende maatregelen.

C1. Financieel risicomanagement en het vermogensbeheer

Voor het vaststellen van het risicoprofiel van de organisatie hebben we in 2019 een uitgebreide risicoanalyse laten uitvoeren door een objectief deskundig bureau (de Controlgroep) op basis van de volgende zeven onderwerpen:

1. Fluctuatie in leerlingaantallen
2. **Financiële gevolgen van arbeidsconflicten**
3. Instabiliteit in de bekostiging

4. Onvolledige indexatie van de bekostiging
5. Arbeidsmarkt-schaarste
6. Wegvallen van gemeentelijke baten
7. Hoger dan begrote exploitatielasten ziektevervangings
8. Restrisico's
9. Uitvoeringsrisico's in de bedrijfsvoering (vaste voet).

De risicoanalyse is uitgevoerd met behulp van een hiervoor ontwikkeld rekenmodel. Daarbij is een minimaal aan te houden bedrag berekend dat wij als buffer van het Eigen Vermogen moeten aanhouden. De berekening is gemaakt op basis van scores op de onderwerpen die hierboven zijn benoemd. De **dikgedrukte** onderwerpen hebben een gemiddeld tot hoog risico en komen op deelonderwerpen terug bij de mitigerende maatregelen. Het bedrag dat is gekoppeld aan de scores, is een minimaal aan te houden Eigen Vermogen ter hoogte van €1.383.000. Wij houden ten aanzien van het eigen vermogen een ruimere buffer aan dan benoemd in het rapport, namelijk een bedrag van €2.500.000. Dit doen wij om goed voorbereid te zijn op eventuele tegenvallers en ontwikkelingen. In Figuur 12 is het verloop van het Eigen Vermogen ten opzichte van dit minimaal aan te houden bedrag opgesteld, zodat de financieel te benutten ruimte kan worden berekend.

Boekjaar	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Resultaat	€ (714.755)	€ (732.361)	€ 24.452	€ 110.547	€ 201.745	€ 158.216
Verloop Eigen Vermogen	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025
Algemene Reserve	€ 2.492.998	€ 3.457.824	€ 3.482.276	€ 3.592.823	€ 3.794.568	€ 3.952.784
Innovatiereserve	€ 91.896	€ 27.896	€ 27.896	€ 27.896	€ 27.896	€ 27.896
Bestemmingsreserve onderhoud	€ 1.346.667	€ 1.096.667	€ 1.096.667	€ 1.096.667	€ 1.096.667	€ 1.096.667
Bestemmingsreserve SPO West	€ 354.431	€ 360.399	€ 360.399	€ 360.399	€ 360.399	€ 360.399
Bestemmingsreserve CAO	€ 209.155	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsres. Duurzame Onderwijs Ontwikkeling	€ 880.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve ERD	€ 1.205.886	€ 955.886	€ 955.886	€ 955.886	€ 955.886	€ 955.886
Private reserve (ouderbijdrag, overblijft, schoolreis)	€ 275.906	€ 225.906	€ 225.906	€ 225.906	€ 225.906	€ 225.906
Totaal Eigen Vermogen (excl. voorzieningen)	€ 6.856.939	€ 6.124.578	€ 6.149.030	€ 6.259.577	€ 6.461.322	€ 6.619.538
Minimaal benodigde reserve conform financieel risico	€ 2.500.000	€ 2.500.000	€ 2.500.000	€ 2.500.000	€ 2.500.000	€ 2.500.000
Financiële ruimte ten opzichte van de Algemene Reserve + Innovatiereserve + ERD	€ 1.290.780	€ 1.941.606	€ 1.966.058	€ 2.076.605	€ 2.278.350	€ 2.436.566
Totaal Algemene Reserve, Innovatiereserve en EF	€ 3.790.780	€ 4.441.606	€ 4.466.058	€ 4.576.605	€ 4.778.350	€ 4.936.566

Figuur 12. Verloop Eigen Vermogen op basis meerjarenbegroting 2020 – 2025

Het Eigen Vermogen is minder hard gedaald dan begroot. Van €7.571.693 per 31-12-2019 naar €6.856.939 per 31-12-2020. Door de coronamaatregelen zijn diverse uitgaven doorgeschoven naar 2021.

Het Eigen Vermogen laat een verloop zien, dat door het tijdig handelen, er voldoende vrij Eigen Vermogen is – te weten de niet bestemde reserves zijnde: Algemene Reserve, de Innovatiereserve en ERD – om aan de minimale vereiste van het lage risicoprofiel te voldoen. Daar is een bedrag van minimaal €1.383.000 aan gekoppeld. Er is aan het einde van elk boekjaar voldoende vrij Eigen Vermogen om de risico's binnen het profiel het hoofd te bieden. Als we de Algemene Reserve, de Innovatiereserve en ERD bij elkaar optellen, komen we tot een vrij Eigen Vermogen van ruim €3.700.000. We streven

naar een vrij Eigen Vermogen van €4.700.000 om daarmee aan de – door het ministerie van OCW gehanteerde – signaleringswaarde van het weerstandsvermogen te voldoen. Hieronder meer daarover.

Er is vooralsnog voldoende vrij Eigen Vermogen om aan de mogelijke risico's te kunnen voldoen zoals beschreven in de risicoanalyse. We werken in de komende boekjaren echter wel naar een hoger Eigen Vermogen om zo te kunnen voldoen aan toekomstige investeringen en financieel in staat te blijven om eventuele extra kosten ten gevolge van het lerarentekort en de arbeidsmarktkrapte te kunnen dragen. We werken naar een Eigen Vermogen toe dat voldoet aan de berekening van het weerstandsvermogen die door het Ministerie van OC&W wordt gehanteerd, te weten (EV-Materiële vaste activa)/Rijksbijdragen). Als men deze berekening toepast op de cijfermatige exercitie van De Continuïteit dan ziet men onderstaande kengetallen ontstaan:

Weerstandsvermogen	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Signaal PO <5% - 20%> (Eigen Vermogen)	3%	1%	1%	1%	2%	2%
Signaal PO <5% - 20%> (AR + Innov.reserve+ERD)	-4%	-3%	-3%	-3%	-3%	-2%

Figuur 13. Weerstandsvermogen OCW: berekening 1 (formele berekening OCW). Berekening 2: berekening exclusief bestemmingsreserves = alleen algemene reserve + innovatiereserve+ERD)

De signaleringsgrens is onder de norm van 5% (voor een laag risicoprofiel). Het weerstandsvermogen zal in de huidige meerjarenbegroting niet groeien naar die 5%. De reden dat deze signaleringwaarde onder de grens is en blijft is met name door recente grote investeringen (€1mln.) in met name zonnepanelen.

In 2020 is de nieuwe signaleringwaarde ontwikkeld door het ministerie van OCW om mogelijk bovenmatige reserves van schoolbesturen zichtbaar te maken. Uit deze berekening komt onze stichting niet boven deze waarde en wordt geacht deze niet mee te nemen in de beoordeling. Er lopen wel gesprekken om ook een ondergrens te bepalen. Mocht deze komen dan zullen wij onze reserves hieraan toetsen.

C2. De mitigerende maatregelen

Hieronder volgt een geactualiseerde uiteenzetting van de risico's (op basis van de laatste risicoanalyse door de Controlgroep) met daarachter de te nemen/genomen maatregelen en of opmerkingen van belang. Onderwerpen met een laag vastgesteld risicoprofiel zijn niet meegenomen in onderstaande tabel.

Onderwerp	Risicoprofiel vanuit risicoanalyse	Actie (voor 2020)	Gevolg actie voor risico
Onvolledige indexatie van bekostiging: Bekostiging groeit niet of onvoldoende mee met ontwikkeling van werkgeverskosten en CAO-afspraken	Gemiddeld	Voor dit type lasten wordt door StWT jaarlijks een opslag op de loonkosten in de begroting opgenomen	Gemiddeld
Financiële gevolgen van beëindiging arbeidsrelatie ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen (o.a. arbeidsconflicten)	Hoog	De lasten worden jaarlijks geevalueerd en opgenomen in de begroting	Laag/Gemiddeld
Arbeidsmarktschaarste – hoger dan begrote lasten door het niet kunnen vervullen vacatureruimte	Hoog	De uitgezette acties (reiskostenvergoeding, huisvesting medewerkers binnen de stad) die deels zijn ingezet worden in de komende jaar verder doorgepakt	Laag

Figuur 13. Relevante risico's (gemiddeld en hoog) uit de risicoanalyse van de Controlgroep 2019

Bovenstaande drie risico's uit de risicoanalyse van de Controlgroep hebben een gemiddeld tot hoog risico met een hoge kans en impact. Andere risico's zijn ook benoemd, maar hebben een lage kans en/of impact en zijn daarom niet weergegeven. Verder is het zaak de lijst met mitigerende maatregelen te bezien met als start het boekjaar 2020 voor wat betreft het uitzetten van acties. Ten opzichte van de in 2017 uitgevoerde risicoanalyse door de Controlgroep zijn het aantal risico's en de gevolgen daarvan gedaald. Hiermee is het aan te houden Eigen Vermogen met € 230.000 gedaald van €1.613.000 naar €1.383.000.

Daarnaast zijn door wijziging in wetgeving en richtlijnen begin 2021 een aantal risico's ontstaan die financiële gevolgen met zich mee kunnen brengen. Onderstaande nieuwe wetgeving en richtlijnen gaan in vanaf 2023.

Ten eerste de vereenvoudiging van de bekostiging waarin ook is opgenomen dat de vordering op OCW zal afgeboekt worden. Deze nieuwe wetvoorstel is op 26 januari 2021 aangenomen door de Tweede Kamer en op 23 februari 2021 door de Eerste Kamer. De effecten van deze wet op de meerjarenbegroting zullen in 2021 verder worden uitgewerkt. Er lopen momenteel nog gesprekken tussen de brancheorganisaties (zoals de PO-Raad) en het ministerie van OCW over de uitwerking van deze wet.

Ten tweede hebben het ministerie van OCW en de accountants begin 2021 overeenstemming bereikt om vanaf 2023 de wijze van verwerking van de voorziening groot onderhoud in de jaarrekening aan te passen. Er zullen twee mogelijkheden zijn hoe groot onderhoud verwerkt mag worden, activeren en afschrijven of een voorziening opnemen conform de componentenmethode. 2021 en 2022 zijn overgangsjaren om bovenstaande uit te werken om vervolgens een keuze te maken. Tot 2023 maakt de stichting gebruik van de overgangsregeling zoals gesteld in de richtlijnen van de jaarverslaggeving 2017 (€212.805).

Het coronavirus blijft een onzekere factor. De ervaringen in 2020 hebben ons wel het inzicht gegeven dat het risico's die ontstaan goed te beheersen zijn en tijdig maatregelen genomen kunnen worden. Naast de middelen die de stichting heeft gereserveerd voor 2021 om de gevolgen van deze crisis op te

vangen heeft de overheid in 2021 ook aangekondigd om extra te investeren in het onderwijs. Hiermee achten wij, ook laat het virus zich niet makkelijk voorspellen, dat de risico's voor de stichting laag zijn.

D. Treasury-verslag

STWT beschikt over een treasury-statuuat waarin de volgende punten zijn beschreven:

- uitgangspunten en doelstellingen;
- organisatie van de treasury-functie;
- administratieve organisatie;
- informatievoorziening.

Wij hebben in 2020, net als in voorgaande jaren, een terughoudend treasury-beleid gevoerd. Onze liquide middelen zijn ondergebracht bij ING en ABN-AMRO. De bankrente is per 1 april 2020 negatief geworden. In 2020 heeft de stichting het besluit genomen om over te gaan naar schatkistbankieren. Dit is een rekening bij het ministerie van Financiën. Na het doorlopen van het proces (vertraagd door grote belangstelling) zijn alle middelen begin 2021 ondergebracht bij het ministerie van Financiën. Voor tegoeden bij het ministerie wordt er geen rente berekend.

E. Kengetallen

Naast de in de jaarrekening genoemde kengetallen voor het boekjaar 2020 hieronder een korte uiteenzetting van de kengetallen voor de periode 2020 - 2025 (inclusief norm waar mogelijk).

Kengetallen	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit1, norm: 10% - 45% (EV/TV)	42%	39%	38%	38%	39%	39%
Solvabiliteit 2: ondergrens 30% (EV+VZ/TV)	62%	60%	61%	62%	62%	63%
Current Ratio (liquiditeit), norm: > 1 (Vlott.A/KLSch.)	1,76	1,62	1,63	1,69	1,73	1,79
Rentabiliteit, Norm: -3% - +3%	-1,57%	-1,69%	0,06%	0,26%	0,46%	0,36%
Weerstandsvermogen, norm: < 5% -20% (totaal EV-/MVA/Rijkb.)	3%	1%	1%	1%	2%	2%
Weerstandsvermogen, norm: < 5% -20% (totaal EV/Rijkbijdrage)	17%	16%	16%	17%	17%	17%
Weerstandsvermogen, norm: < 5% -20% (AR + INNO + ERD)	-4%	-3%	-3%	-3%	-3%	-2%
Personeelslasten / rijksbijdragen	100%	97%	95%	95%	95%	95%
Personeelslasten / totaal baten plus financiële baten	87%	85%	83%	83%	83%	83%
Personeelslasten / totaal lasten plus financiële lasten	85%	84%	83%	83%	83%	84%
Voorzieningen / totaal baten plus financiële baten	7%	8%	8%	9%	9%	9%
Rijksbijdragen / totaal baten plus financiële baten	86%	88%	87%	87%	88%	88%
Overige overheidsbijdragen en -subsidies / TB plus fin. baten	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Huisvestingsratio: bovengrens 10%	7%	7%	8%	8%	8%	8%
Kapitalisatiefactor: bovengrens 35%	35%	36%	37%	37%	37%	38%
Algemene reserve / totaal baten plus financiële baten	5%	8%	8%	8%	9%	9%

Figuur 14. Kengetallen op basis van meerjarenbegroting en meerjarige balanspositie 2020 – 2025

De berekende kengetallen blijven, voor de periode 2020 – 2025, niet alle binnen de gestelde normen. Met name het weerstandsvermogen gecorrigeerd met de materiele vaste activa blijft achter. Ons weerstandsvermogen blijft wel binnen de grens zoals die is geadviseerd door de Controlgroep.

H5. Jaarrekening STWT 2020

A. Kengetallen

	2020	2019
Liquiditeit		
(Vlottende activa/kortlopende schulden)	1,76	1,79
De liquiditeit geeft de mate aan waarin het bestuur in staat is op korte termijn aan haar verplichtingen te voldoen. De liquiditeitspositie geeft de stand per 31 december van een jaar weer; er is dus sprake van een momentopname.		
Solvabiliteit 1		
(eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totaal passiva * 100%)	41,99	45,31
De solvabiliteit geeft de mate aan waarin het bestuur in staat is op langere termijn aan haar verplichtingen (rente en aflossing) te voldoen. De solvabiliteitspositie geeft de stand per 31 december weer; er is dus sprake van een momentopname.		
Solvabiliteit 2		
(eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totaal passiva * 100%)	62,22	63,63
Rentabiliteit		
(netto resultaat / totale baten * 100%)	-1,57	1,81
De rentabiliteit geeft aan hoe effectief met de opbrengsten wordt omgegaan. Bij dit kengetal wordt gekeken naar de verhouding tussen het netto resultaat en de totale opbrengsten.		
Weerstandsvermogen		
(eigen vermogen – materiële vaste activa) / Rijksbijdragen * 100%	3,49	4,63
Het weerstandsvermogen geeft aan hoe de beschikbare reserves zich verhouden tot de exploitatie. Naarmate de reserves groter zijn zal het weerstandsvermogen groter zijn.		
Kapitalisatiefactor		
(totaal vermogen – gebouwen en terreinen) / totale baten * 100%	35,22	37,44
De kapitalisatiefactor wordt gehanteerd om te signaleren of een onderwijsinstelling zijn kapitaal al dan niet efficiënt benut.		
Huisvestingsratio		
(huisvestingslasten + afschrijving gebouw en terreinen) / totale instellingslasten	6,99.	6,65
De huisvestingsratio geeft aan in welke mate er sprake is van te hoge huisvestingslasten in relatie tot de totale instellingslasten.		

B. Grondslagen en waarderingen

1 Algemene toelichting

Het bestuur van de stichting is het bevoegd gezag van de vijftien scholen en statutair gevestigd te Amsterdam. STWT is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam (Stichting Openbaar basisonderwijs Westelijke Tuinsteden Amsterdam) onder dossiernummer 34237721.

1.1 Activiteiten

De activiteiten van de instelling bestaan voornamelijk uit dienstverlening op het gebied van onderwijs.

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

2.1 Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen zijn in hele euro's.

2.2 Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

2.3 Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen. De vervaardigingsprijs bestaat uit de aanschaffingskosten van grond- en hulpstoffen en kosten die rechtstreeks toerekenbaar zijn aan de vervaardiging inclusief installatiekosten.

Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Er wordt een activeringsgrens gehanteerd van €2.500. Investeringskosten onder de €2.500 worden rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

2.4 Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarden geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordelingen van de vorderingen.

2.5 Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas-, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

2.6 Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves en/of -fondsen.

Algemene reserve

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen de baten en lasten.

Deze reserve dient ter dekking van eventuele toekomstige exploitatietekorten.

Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserves worden gevormd met als doel deze in de toekomst aan te wenden voor een specifiek doel. Bestemmingsreserves zijn gevormd op basis van een besluit van het bevoegd gezag. Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen.

A) De bestemmingsreserve huisvesting

De bestemmingsreserve huisvesting is met name gevormd voor de uitgaven voor nieuwbouw aan- en in het gebouw en uitgaven voor terreinaanpassingen waar onvoldoende bekostiging tegenover staat. Hiermee willen wij ook bereiken dat de gebouwen meer exploitatieneutraal zijn.

B) De bestemmingsreserve innovatie

De bestemmingsreserve innovatie is gevormd om innovatie te kunnen stimuleren op het gebied van onderwijs.

C) Bestemmingsreserve Egalisatiefonds voor vervangingskosten (EFV); voormalig ERD

De bestemmingsreserve ERD is gevormd om het risico van toekomstige hoge kosten voor ziektevervangings op te vangen, als gevolg van het eigen risicodragerschap.

D) Bestemmingsreserve SPO West

Deze bestemmingsreserve is via een foutenherstel per 01-01-2017 gevormd. De bestemmingsreserve is het vermogen dat is gevormd door de exploitatie van het Steunpunt Passend Onderwijs West. Het vermogen behoort de partners van het steunpunt toe en is alleen inzetbaar via akkoord van de stuurgroep SPO West.

E) Bestemmingsreserve CAO

Deze bestemmingsreserve is gevormd door de extra baten welke in augustus t/m december 2019 ontvangen zijn van OCW ten behoeve van de cao-onderhandelingen. De bedragen die uit deze cao-onderhandelingen voortkomen worden in februari 2020 uitbetaald.

F) Bestemmingsreserve Duurzame onderwijsontwikkeling

Deze bestemmingsreserve is gevormd met het oog op te ontvangen baten in verband met het Nationaal Programma Onderwijs. Doordat we op de balans een voorschot nemen op deze inkomsten creëren we de mogelijkheid om de betreffende gelden uit te geven in een ruimer tijdvak dan de twee jaren waarin/waarvoor ze worden toegekend. Medio 2021 zal de organisatie op basis van onderwijsambities en ontwikkelingen een concreet plan formuleren op basis waarvan een concreter financieel perspectief kan worden berekend. Dit perspectief zal vervolgens worden verwerkt in een nieuwe meerjarenbegroting en -balans.

Private reserves

De inkomsten van de private reserves worden gevormd uit gelden van ouders. De private middelen worden volledig opgenomen in de financiële administratie van Stichting Openbaar Onderwijs Westelijke Tuinsteden. Om deze apart zichtbaar te kunnen houden worden private reserves geregistreerd per BRIN-nummer. Elk jaar wordt het saldo van inkomsten toegevoegd of onttrokken aan deze private reserve. Stichting Westelijke Tuinsteden kent twee Private reserves:

A) De Private reserve Ouderbijdrage

B) De Private reserve Overblijf

Resultaatbestemming

De bestemming van het resultaat aan de algemene reserve dan wel de bestemmingsreserve vindt plaats op basis van een besluit van het College van Bestuur. Het resultaat wordt in principe toegevoegd of onttrokken aan de publieke reserve, tenzij aan de middelen een private herkomst ten grondslag ligt.

2.7 Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de CAO dienen te worden betaald. Voor de voorziening jubilea staat een vast bedrag per FTE van €1.070,75.

Voorziening personeel

De voorziening personeel is gevormd ter dekking van de kosten van vertrekkend personeel, welke voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst.

Voorziening wachtgeld

De voorziening wachtgeld is gevormd ter dekking van de kosten van wachtgelduitkeringen, welke niet door het Participatiefonds worden voldaan.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening groot onderhoud is gevormd om de lasten van het groot onderhoud gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. STWT maakt gebruik van de overgangsregeling zoals gesteld in de richtlijnen van de jaarverslaggeving 2017 (212.805) Voor wat betreft de volledigheid van de onderhoudsvoorziening kan worden gesteld dat er per ultimo 31 december 2020 twaalf panden gereed. De overige scholen zijn nog niet overgedragen door de gemeente en dus nog niet opgenomen in de onderhoudsplanning.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is gevormd voor de verplichte loondoorbetaling gedurende de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid van betreffende medewerkers.

2.8 Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

3.1 Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

3.2 Opbrengstverantwoording

Verlenen van diensten

Opbrengsten uit het verlenen van diensten geschieden naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

3.3 Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekening clause) waar geen bestedingsplan aan ten grondslag ligt, worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Niet-geoormerkte subsidies waaraan een specifiek bestedingsdoel is gekoppeld, worden op basis van een bestedingsplan toegerekend aan de periode waar ze betrekking op hebben.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening clause 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 waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

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

3.4 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

3.5 Overige baten

Overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten. De ouderbijdrage, overblijf en schoolreis worden verantwoord volgens het kasstelsel betalingen en ontvangsten.

3.6 Personeelslasten

Onder de personele lasten zijn opgenomen de lonen en salarissen van het personeel in dienst van het bevoegd gezag verminderd met ontvangen uitkeringen van het Vervangingsfonds en uitkeringsinstanties. Tevens zijn onder deze noemer opgenomen de overige personele lasten.

3.7 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt naar tijdsevenredigheid afgeschreven. De activeringsgrens ligt op € 2.500. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

De gehanteerde categorieën materiële vaste activa en de bijbehorende gebruiksduur zijn:

<u>Actief</u>	<u>Aantal jaren gebruiksduur</u>
Gebouwen/schoolplein	15 jaar
Meubilair	20 jaar
Inventaris en apparatuur	5 jaar
Installaties	10 jaar
Leermethoden	8 jaar
Hardware en randapparatuur	4 jaar

De afschrijving kan nooit over een langere periode plaatsvinden dan de technische levensduur.

3.8 Huisvestingslasten

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

3.9 Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op kosten die voortvloeien uit de aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs.

3.10 Rentebaten en rentelasten

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -kosten en kosten van ontvangen leningen

3.11 Resultaat

Onder resultaat wordt verstaan het resultaat van het bevoegd gezag inclusief de financiële baten en lasten. Het resultaat is in de balans verwerkt conform de in de jaarrekening opgenomen resultaatbestemming.

4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord. Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt – waaronder financiële leasing – worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.

C. Balans na resultaatbestemming

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
1	Activa		
1.2	Materiële vaste activa	5.485.077	5.815.516
1.3	Financiële vaste activa	15.525	30.900
	Totaal vaste activa	5.500.602	5.846.416
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	3.173.724	3.349.155*
1.7	Liquide middelen	7.656.463	7.516.256
	Totaal vlottende activa	10.830.187	10.865.411
	Totaal activa	16.330.789	16.711.827
2	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	6.856.938	7.571.693
2.2	Voorzieningen	3.303.620	3.062.391
2.4	Kortlopende schulden	6.170.231	6.077.743*
	Totaal passiva	16.330.789	16.711.827

* i.v.m. een presentatiecorrectie zijn de vorderingen in 2019 van € 2.852.483 met € 496.672 verhoogd naar € 3.349.155.
De kortlopende schulden zijn van € 5.581.071 met € 496.672 verhoogd naar € 6.077.743.

D. Staat van Baten en Lasten

	2020 EUR	Begroot 2020 EUR	2019 EUR
Baten			
Rijksbijdragen	39.260.205	37.023.649	37.919.209
Overige overheidsbijdragen en – subsidies	4.667.588	4.186.525	4.039.605
Overige baten	1.535.149	1.257.666	1.839.456
Totaal Baten	45.462.942	42.467.840	43.798.270
Lasten			
Personeelslasten	39.316.462	35.924.604	35.884.411
Afschrijvingen	975.577	1.037.569	990.222
Huisvestingslasten	3.201.801	3.255.326	2.834.808
Overige lasten	2.658.112	3.084.899	3.286.806
Totaal Lasten	46.151.952	43.302.398	42.996.247
Saldo Baten en Lasten	-689.010	-834.558	802.023
Financiële baten en lasten	-25.745	-4.907	-9.022
Totaal resultaat	-714.755	-839.465	793.001

E. Resultaatverdeling

Het negatieve resultaat ad € 714.755 zal als volgt worden bestemd:

Algemene reserve

Algemene reserve scholen	234.373	
Algemene bestuur reserve	-393.280	
Totaal Algemene reserve		-158.907

Bestemmingsreserves

Huisvesting	-378.170	
Innovatie	-155.470	
SPOW	-43.929	
ERD	298.986	
Algemene cao	-1.178.111	
Duurzame onderwijsontwikkeling	880.000	
Totaal Bestemmingsreserves		-576.694

Private reserves

Ouderbijdrage/Schoolreis	5.326	
Overblijf	15.520	
Totaal Private reserves		20.846
Resultaat 2020		-714.755

F. Kasstroomoverzicht

	2020 EUR	2019 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-689.010	802.023
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	975.577	990.222
Afschrijvingen desinvesteringen		
Mutaties voorzieningen	241.229	79.762
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen	175.456	1.214.471
Schulden	92.488	-499.890
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>795.740</u>	<u>2.586.588</u>
Ontvangen interest	1.383	2.660
Betaalde bankkosten	<u>-27.153</u>	<u>-9.701</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	769.970	2.579.547
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa (-/-)	645.138	1.834.914
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	0
Investering in deelneming (-/-)	<u>-15.375</u>	<u>6.900</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-629.763</u>	<u>-1.841.814</u>
Mutatie liquide middelen	140.207	737.733

G. Toelichting op de Balans

		Aanschaf prijs	Afschrijving cumulatief	Boek- waarde	Investering	Boek- waarde desinv.	Af- schrijving	Aanschaf prijs	Afschrijving cumulatief	Boek- waarde
		1-1-2020	1-1-2020	1-1-2020				31-12-2020	31-12-2020	31-12- 2020
Vaste activa										
1.2	Materiële vaste activa	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1	Gebouwen/terrein	355.281	41.336	313.945	30.518	0	24.616	385.799	65.952	319.847
1.2.2	Inventaris en apparatuur	9.167.189	3.785.602	5.381.587	734.604	-306.724	950.961	9.595.069	4.429.839	5.165.230
1.2.3	Activa in Ontwikkeling	119.984	0	119.984	-119.984	0	0	0	0	0
	Materiële vaste activa	9.642.454	3.826.938	5.815.516	645.138	-306.724	975.577	9.980.868	4.495.791	5.485.077
1.3	Financiële vaste activa									
1.3	Borg	30.900	0	30.900	0	15.375	0	30.900	15.375	15.525
	Financiële vaste activa	30.900	0	30.900	0	15.375	0	30.900	15.375	15.525

Vorderingen

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	352.973	232.711
1.5.2	OCW/EZ	1.974.423	1.940.173
1.5.3	Gemeente	324.833	625.289*
1.5.5	Coop. L.vh.L.	0	85.184
1.5.6	Overige overheden	23.943	106.362
1.5.7	Overige vorderingen	96.906	71.358
1.5.8	Overlopende activa	428.805	295.287*
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-28.184	-7.209
	Vorderingen	3.173.724	3.349.155

*i.v.m. presentatiecorrectie is:

de vordering op de gemeente in 2019 van € 423.904 met € 201.385 toegenomen naar € 625.289

De overlopende activa van € 0,00 toegenomen met € 295.287.

Uitsplitsing

1.5.7.1	Personeel	46.613	36.236
1.5.7.2	Rente	0	0
1.5.7.3	Overig	50.293	35.122
	<i>Overige vorderingen</i>	<i>96.906</i>	<i>71.358</i>
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	428.805	295.287
1.5.8.3	Overige overlopende activa	25	0
	<i>Overlopende activa</i>	<i>428.830</i>	<i>295.287</i>
1.5.9.1	Stand per 1-1	-7.209	-6.347
1.5.9.2	Onttrekking	2.435	2.800
1.5.9.3	Dotatie	-23.410	-3.662
	<i>Stand per 31-12</i>	<i>-28.184</i>	<i>-7.209</i>

Jaarverslag 2020 Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden

	31-12-2020	31-12-2019
	EUR	EUR
1.7	Liquide middelen	
1.7.1	Kasmiddelen	6.743
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	5.810.551
1.7.3	Deposito's	1.700.000
	Liquide middelen	
	7.656.463	7.516.256

Toelichting 1.5.3: vordering gemeente. De gepresenteerde vordering op de gemeente behelst voornamelijk een aantal huisprojecten die in 2019 niet zijn afgerekend. Deze zullen zijn in 2020 afgerekend. Na afrekening is nu ook duidelijk in welke mate er sprake is van een nog te verwachte bijdrage vanuit het bestuur.



Eigen vermogen

	Stand 1-1-2020 EUR	Resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Stand 31-12-2020 EUR
2.1 Eigen vermogen				
2.1.1 Algemene reserve	2.651.904	-158.907	0	2.492.997
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	4.664.729	-576.694	0	4.088.035
2.1.3 Private reserve	255.060	20.846	0	275.906
Eigen vermogen	7.571.693	-714.755	0	6.856.938
Uitsplitsing				
2.1.2.1 Huisvesting	1.724.837	-378.170	0	1.346.667
2.1.2.2 Innovatiereserve	247.366	-155.470	0	91.896
2.1.2.3 ERD	906.901	298.985	0	1.205.886
2.1.2.4 SPOW	398.359	-43.928	0	354.431
2.1.2.5 Algemeen i.v.m. cao	1.387.266	-1.178.111	0	209.155
2.1.2.6 Duurzame onderwijsontwikkeling	0	880.000	0	880.000
Bestemmingsreserve (publiek)	4.664.729	-576.694	0	4.088.035
Uitsplitsing				
2.1.3.1 Ouderbijdrage	374.032	5.326	-150.427	228.931
2.1.3.2 Overblijf	89.849	15.520	-58.394	46.975
2.1.3.3 Schoolreis	-208.821	0	208.821	0
Private reserves	255.060	20.846	0	275.906

Voorzieningen

	Stand per 1-1-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie - contant	Stand per 31-12-2020	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2	Voorzieningen							
2.2.1	Voorziening Jubilea	511.805	40.654	31.171	0	521.288	33.560	487.728
2.2.1	Voorziening Personeel	15.600	60.000	75.600	0	0	0	0
2.2.1	Voorziening Wachtgeld	217.360	8.089	108.988	0	116.461	25.479	90.982
2.2.3	Voorziening Groot Onderhoud	2.195.255	629.409	289.201	0	2.535.463	607.064	1.928.399
2.2.4	Voorziening Leerlingen gewicht	0	0	0	0	0	0	0
2.2.5	Voorziening Langdurige Zieken	122.371	8.037	0	0	130.408	94.429	35.979
Voorzieningen	3.062.391	746.189	504.960	0	0	3.303.620	760.532	2.543.088

Kortlopende schulden

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.3	Crediteuren	938.577	1.862.114
2.4.4	OCW/EZ	60.127	60.127
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.492.346	1.306.254
2.4.8	Schulden inzake van pensioenen	405.099	385.065
2.4.9	Overige kortlopende schulden	570.098	506.335*
2.4.10	Overlopende passiva	2.703.984	1.957.848*
	Kortlopende schulden	6.170.231	6.077.743

* i.v.m. een presentatiecorrectie is de overige kortlopende schulden van € 281.669 verhoogd met € 224.666 naar € 506.335.

* i.v.m. een presentatiecorrectie is de overlopende passiva van € 1.685.842 verhoogd met € 272.006 naar € 1.957.848

Uitsplitsing

2.4.7.1	Loonheffing	1.492.346	1.271.387
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	0	34.867
	<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>	<u>1.492.346</u>	<u>1.306.254</u>

Uitsplitsing

2.4.10.2	Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	577.454	57.727
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	1.057.111	967.969
2.4.10.6	Accountants- en administratiekosten	22.740	14.429
2.4.10.8	Overige overlopende passiva	1.046.679	645.717
2.4.10.9	Rekening-courant SPOW	0	0
	Overlopende passiva	<u>2.703.984</u>	<u>1.685.842</u>

H. Niet in de balans opgenomen verplichtingen en activa

Contracten

Hieronder een uiteenzetting van de contractuele verplichtingen. (Inclusief BTW.)

Contractuele verplichtingen		
Naam	Omschrijving	Bedrag (per jaar)
<u>Contract tot 1 jaar</u>		
OOG	Contract dienstverlening	€ 243.500
Topicus	ParnasSys (leerlingvolgsysteem)	€ 45.000
Tesselaar Advies	Bedrijfsarts (bijdrage op basis van het aantal uren)	€ 54.000
Loyalis	AOV-verzekering	€ 70.000
Neksus	Inzet ICT-professional	€ 55.000
ProActive	Factuurverwerking (staffel op basis van 7501 – 15.000 facturen)	€ 3.400
ProActive	Kasboek en bankimport (staffel op basis van 51 – 100 boeken)	€ 4.100
SuccesSpiegel	Kwaliteitssysteem Scholen met Succes (€ 2,50 per leerling per jaar) Start 01-09-2018	€ 15.800
<u>Contract 1 tot 5 jaar</u>		
Canon	Contracten opgeteld per school (raming, start in juni 2017)	€ 90.000
Gemeente Amsterdam	Huur Einsteinschool, materiële instandhouding (jaarlijks wisselend bedrag)	€ 53.600
Gemeente Amsterdam	Huur De Globe, materiële instandhouding (jaarlijks wisselend bedrag)	€ 100.700
Gemeente Amsterdam	Huur gebouw De Horizon, materiële Instandhouding (jaarlijks wisselend bedrag)	€ 33.400
Gemeente Amsterdam	Huur gebouw De Toekomst, materiële Instandhouding (jaarlijks wisselend bedrag)	€ 93.800
Van Ree	Accountantsdienst (jaarrekening)	€ 24.500
BOA	Internetaansluiting scholen en stafbureau	€ 84.000
FOOA	Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam. Contributie op basis van het aantal leerlingen	€ 25.800
PO-Raad	Bijdrage op basis van leerlingen	€ 29.000
TOTAAL		€ 910.600

Tabel 18: Contractuele verplichtingen

De dekingsgraad per 31-12-2020 van het pensioenfonds ABP is 93,2%

V20041579_20210331202357_ocw-rtf-jaarverantwoording-po-vo-2020-20210217.xbtl
 Model G Verantwoording subsidies

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule		Omschrijving		Toewijzing kenmerk		Toewijzing datum		Prestatie afgerond?	
Volgsnummer									
<input checked="" type="checkbox"/>	1	subsidie zij-instroom	856086-1	20-10-2017	Ja	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	2	subsidie zij-instroom	966954-1	05-02-2019	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	3	subsidie zij-instroom	966933-1	31-01-2019	Ja	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	4	subsidie zij-instroom	966933-1	06-02-2019	Ja	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	5	subsidie zij-instroom	1002117-1	24-06-2019	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	6	subsidie zij-instroom	1000227-1	21-05-2019	Ja	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	7	subsidie studieverlof	1007045	20-09-2019	Ja	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	8	subsidie studieverlof	1007040	20-09-2019	Ja	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	9	subsidie studieverlof	1007088	20-09-2019	Ja	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	10	subsidie studieverlof	1007097	20-09-2019	Ja	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	11	Subsidie studieverlof	1090848	30-09-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	12	Subsidie studieverlof	1090856	30-09-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	13	Subsidie zij-instroom	1083256	30-06-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	14	Subsidie zij-instroom	1102907	31-12-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	15	Subsidie zij-instroom	1102914	31-12-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	16	Subsidie zij-instroom	1083244	30-06-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	17	Subsidie studieverlof	1090804	30-09-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	18	Subsidie zij-instroom	1083246	30-06-2020	Ja	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	19	Subsidie studieverlof	1090813	30-09-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	20	Subsidie zij-instroom	1083286	30-06-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	21	Subsidie zij-instroom	1102918	31-12-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	22	Subsidie zij-instroom	1102915	31-12-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	23	Subsidie zij-instroom	1102929	31-12-2020	Nee	▼			
<input checked="" type="checkbox"/>	24	Inhaal en	IOP2-41579-PO	16-10-2020	Nee	▼			

C2A Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend (bedragen x 1 EUR)												
Volgnummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Onvragen t/m vorig boekjaar	Lasten t/m vorig boekjaar	Stand begin boekjaar	Ontvangst in boekjaar	Lasten in boekjaar	Stand ultimo boekjaar	Saldo nog te besteden ultimo boekjaar	
Totaal												
			DD-MM-JJJJ									
C2B Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend (bedragen x 1 EUR)												
Volgnummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Onvragen t/m vorig boekjaar	Lasten t/m vorig boekjaar	Stand begin boekjaar	Ontvangst in boekjaar	Lasten in boekjaar	Stand ultimo boekjaar	Saldo nog te besteden ultimo boekjaar	
Totaal												
			DD-MM-JJJJ									
Toelichting op de verantwoording van subsidies												
Toelichting op de verantwoording van subsidies												

I. Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

Baten

Overheidsbijdragen

	2020	2019
	EUR	EUR
3.1 Rijksbijdragen		
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EZ	29.536.490	30.721.357
3.1.2 Overige subsidies OCW/EZ	7.973.315	5.511.412
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.750.400	1.686.440
Rijksbijdragen	<u>39.260.205</u>	<u>37.919.209</u>

Overige overheidsbijdragen en –subsidies

3.2 Overige overheidsbijdragen en –subsidies		
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en - subsidies	4.667.588	4.039.605
Overige baten	<u>4.667.588</u>	<u>4.039.605</u>

Andere baten

3.5 Overige baten		
3.5.1 Verhuur	310.023	360.960
3.5.2 Detachering	393.369	380.546
3.5.5 Ouderbijdragen	119.818	395.293
3.5.6 Overige	711.939	702.657
Overige baten	<u>1.535.149</u>	<u>1.839.456</u>

Lasten

		2020	2019
		EUR	EUR
4.1	Personeelslasten		
4.1.1	Lonen en salarissen	34.138.932	30.710.356
4.1.2	Overige personele lasten	5.563.567	5.508.694
4.1.3	Af: uitkeringen (-/-)	386.037	334.639
	Personeelslasten	39.316.462	35.884.411

Personeel per functiegroep peildatum 31-12-2020

	(in fte)	31-12-2020	31-12-2019
Directie		25,14	23,24
Onderwijzend Personeel		324,89	322,19
Onderwijs Ondersteunend Personeel		136,81	132,56
Totaal		486,84	477,99

Gemiddeld aantal FTE in 2020 bedraagt 483,17 t.o.v. 477,75 in 2019.

		2020	2019
	<i>Uitsplitsing</i>	EUR	EUR
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	26.889.134	23.866.538
4.1.1.2	Sociale lasten	3.652.915	3.312.906
4.1.1.3	Pensioenpremies	3.596.883	3.530.912
	<i>Lonen en salarissen</i>	34.138.932	30.710.356
4.1.2.1	Dot. personele voorzieningen	116.780	254.503
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	4.190.819	4.112.861
4.1.2.3	Overig	1.255.968	1.141.330
	<i>Overige personele lasten</i>	5.563.567	5.508.694

	2020	2019
	EUR	EUR
<i>Uitsplitsing</i>		
4.1.2.1 Dot. voorziening Personeel	60.000	88.524
Dot. voorziening Wachtgeld	8.089	84.594
Dot. voorziening l.l. gewicht	0	0
Dot. voorziening langdurig zieken	8.037	44.768
Dotatie voorziening jubilea	40.654	36.617
	<u>116.780</u>	<u>254.503</u>
4.2 Afschrijvingen		
4.2.2.3 Inventaris en apparatuur	975.577	990.222
Afschrijvingen	<u>975.577</u>	<u>990.222</u>
4.3 Huisvestingslasten		
4.3.1 Huur	359.391	157.997
4.3.3 Onderhoud	779.124	684.639
4.3.4 Energie en water	397.524	413.995
4.3.5 Schoonmaakkosten	902.473	761.939
4.3.6 Heffingen	96.429	106.573
4.3.7 Overige	37.451	182.256
4.3.8 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	629.409	527.409
Huisvestingslasten	<u>3.201.801</u>	<u>2.834.808</u>
	2020	2019
	EUR	EUR
4.4 Overige lasten		
4.4.1 Administratie en beheerslasten	739.790	852.550
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.370.229	1.499.323
4.4.4 Overige lasten	548.093	934.933
Overige lasten	<u>2.658.112</u>	<u>3.286.806</u>
Specificatie honorarium		
4.4.1.1 Controle jaarrekening	31.028	23.124
4.4.1.2 Andere controle werkzaamheden (Subsidieafrekeningen)	20.994	14.839
4.4.1.3 Fiscale advisering	0	0
4.4.1.4 Andere niet-controlediensten	0	0
Accountantslasten	<u>52.022</u>	<u>37.963</u>

Financieel en buitengewoon

		2020	2019
		EUR	EUR
5	Financiële baten en lasten		
5.1	Rentebaten	1.408	679
5.5	Bankkosten	-27.153	-9.701
	Financiële baten en lasten	-25.745	-9.022

Model E – Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2020	Resultaat jaar 2020	Art 2:403 BW	Deelname %	Consolidatie
				EUR	EUR	Ja/Nee	%	Ja/Nee

SWV passend onderwijs Amsterdam/Diemen verlegd boekjaar geen cijfers beschikbaar.

Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam geen cijfers beschikbaar, zonder beslissende zeggenschap.

J. WNT: Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Leidinggevende topfunctionarissen	J. Middelbeek	
	2020	2019
Bedragen x € 1		
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder
Duur dienstverband	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (in fte)	1,00	1,00
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee
(fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging	€	€
Beloning	€ 132.024	€ 123.934
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.574	€ 19.954
Totaal bezoldiging	€ 152.598	€ 143.888
Toepasselijk WNT-maximum	€ 157.000	€ 152.000

Toezichthoudende topfunctionarissen	JAMC Nooren		EJTh van den Berg	
Bedragen x € 1	2020	2019	2020	2019
Functiegegevens	Voorzitter		Lid	
Duur dienstverband	01-01 t/m 30-06	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Beloning	€ 4.227	€ 7.878	€ 5.490	€ 5.118
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging	€ 4.227	€ 7.878	€ 5.490	€ 5.118
Toepasselijk WNT-maximum	€ 11.711	€ 22.800	€ 15.700	€ 15.200
Toezichthoudende topfunctionarissen	HB Jonkman		MF Brewster	
Bedragen x € 1	2020	2019	2020	2019
Functiegegevens	Lid		Lid	
Duur dienstverband	01-01 t/m 31-08	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 30-06	01-01 t/m 31-12
Beloning	€ 3.660	€ 5.118	€ 2.745	€ 5.118
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging	€ 3.660	€ 5.118	€ 2.745	€ 5.118
Toepasselijk WNT-maximum	€ 10.467	€ 15.200	€ 7.808	€ 15.200
Toezichthoudende topfunctionarissen	G. Mohebbi		F. Stouten	
Bedragen x € 1	2020	2019	2020	2019
Functiegegevens	Lid		Lid	
Duur dienstverband	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Beloning	€ 5.490	€ 5.118	€ 5.490	€ 5.118
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging	€ 5.490	€ 5.118	€ 5.490	€ 5.118
Toepasselijk WNT-maximum	€ 15.700	€ 15.200	€ 15.700	€ 15.200

Toezichthoudende topfunctionarissen	N. Hazenberg		T. van der Rijken	
	2020	2019	2020	2019
Bedragen x € 1				
Functiegegevens	Voorzitter		Lid	
Duur dienstverband	01-07 t/m 31-12		01-07 t/m 31-12	
Beloning	€ 2.745	€ 0	€ 2.745	€ 0
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging	€ 2.745	€ 0	€ 2.745	€ 0
Toepasselijk WNT-maximum	€ 11.840	€ 15.200	€ 7.893	€ 15.200

Tabel: Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen 2020 (N.B.: Maximale bedrag regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 8 december 2019, nr. WJZ/353186, houdende wijziging van de regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren in verband met de invoering van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT) Conform de regeling dienen topfunctionarissen te worden bezoldigd in een klasse op basis van het toekennen van complexiteitspunten. Op basis van het toekennen van de complexiteitspunten valt het bestuur onder de klasse D, met een maximum van € 157.000.

K. Gebeurtenissen na balansdatum

Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers in de jaarrekening

Tekenpagina

Ondertekening Raad van Toezicht

Datum: 26 mei 2021

Mevrouw. drs. N. E. Hazenberg MA, voorzitter

De heer drs. E.J.Th. van den Berg, MBA, RvT-lid

Mevrouw drs. G. Mohebbi, RvT-lid

De heer drs. F.J.M. Stouten, RvT-lid

De heer dr. mr. T. van der Rijken, RvT-lid

Goedkeuring verleend van het jaarverslag 2020 aan het College van Bestuur door Raad van Toezicht
d.d. 26 mei 2021

Ondertekening College van Bestuur

Datum: 26 mei 2021

Mevrouw J. Middelbeek – Rozenboom, Bestuurder

Vastgesteld door College van Bestuur d.d. 27 mei 2021

Controleverklaring



Bijlagen

Bijlage 1. RvT: Profiel, expertisegebieden, rooster van aftreden en functies en nevenfuncties

Profiel lid Raad van Toezicht 2020

PROFIEL RAAD VAN TOEZICHT

Visie en waarden over de rol van de RvT

Onze verantwoordelijkheid, waar we primair voor zijn, is toezicht houden. Op de continuïteit van de stichting, op het waarmaken van de ambities en op het behalen van de doelen die de stichting zich stelt. We doen dat vanuit de volgende waarden;

We zijn zichtbaar, open en actief binnen de organisatie en daarbuiten.

We geven vertrouwen!

We spreken elkaar en medewerkers aan op onze gedeelde waarden.

We zijn zacht, vriendelijk en benaderbaar op relatie en verbinding; scherp en duidelijk op de inhoud en zakelijk waar het nodig is.

We zijn reflectief.

We zijn ons bewust van de context waarin we ons bevinden in Nieuw-West.

We zijn ons wel bewust van het gegeven dat we een publieke zaak dienen en committeren ons daar ook aan.

We zijn ons bewust dat we handelen vanuit een wettelijk kader; (de rechtsgrond van ons bestaan).

Wij onderschrijven en passen de code goed bestuur van de po-raad toe.

PROFIEL LEDEN RAAD VAN TOEZICHT

Leden van de RvT:

- ➔ delen de gezamenlijke visie en waarden en dragen vandaaruit bij aan de verdere ontwikkeling van de RvT en de stichting
- ➔ hebben verbinding met de context waarin gewerkt wordt (Nieuw West) en zijn maatschappelijk betrokken
- ➔ zijn betrokken en gecommitteerd aan het werk in de RvT
- ➔ nemen de tijd voor elkaar, nemen verantwoordelijkheid voor de vergaderingen
- ➔ zijn actief in de organisatie
- ➔ zijn rolvast met respect voor de verantwoordelijkheden van anderen
- ➔ durven kritisch te zijn
- ➔ zijn omgevingsbewust; weten wanneer, met wie en hoe zij dienen te acteren, weten welke stakeholders van belang zijn
- ➔ kunnen generalistisch denken en meepraten over alle onderwerpen, zowel onderwijskundige onderwerpen als bijvoorbeeld financiële of bestuurlijke zaken
- ➔ leveren vanuit hun eigen kwaliteit een vernieuwende bijdrage aan STWT
- ➔ hebben een hbo- of academisch denk- en werkniveau en kunnen opereren op strategisch niveau

We hechten waarde aan de voordelen van diversiteit op alle fronten. Ook bij de samenstelling van de Raad van Toezicht.

De voorzitter.

Van de voorzitter van de Raad van Toezicht wordt daarnaast specifiek verwacht dat hij of zij:

- ➔ over leidinggevende en bindende kwaliteiten beschikt;
- ➔ in staat is de Raad van Toezicht zowel intern en extern te vertegenwoordigen;
- ➔ over competenties beschikt om effectief een vergadering te kunnen leiden;
- ➔ een inspirerende persoonlijkheid is, die mensen kan enthousiasmeren en in beweging krijgen;
- ➔ in staat is besluitvorming te bevorderen aangaande lastige en complexe zaken;
- ➔ in staat is de onderscheidende rollen van de verschillende geledingen (in het bijzonder die van de Raad van Toezicht en de bestuurder) te bewaken;
- ➔ verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het eigen functioneren van de Raad van Toezicht.

Expertisegebieden Raad van Toezicht 2020

	Van der Hazenberg Rijken	Van den Berg	Mohebbi	Stouten
Financiën	X	X		
Juridische zaken	X	X		
Openbaar onderwijsbeleid		X	X	X
Organisatiekunde	X	X	X	X
Bedrijfsvoering	X	X	X	
Onderwijshuisvesting			X	X
Personele zaken		X	X	X

Rooster van aftreden Raad van Toezicht 2020

Naam	Op voordracht van	Aftreden bij 1 ^e termijn	Herbenoemen (2 ^e en laatste termijn)
drs. N. E. Hazenberg, MA	Oudergeleding GMR	1 juli 2024	Mogelijk tot 1 juli 2028
dr. mr. T. van der Rijken	Oudergeleding GMR	1 juli 2024	Mogelijk tot 1 juli 2028
drs. E.J.Th. van den Berg, MBA	RvT	1 januari 2018	Herbenoemd tot 1 januari 2022
drs. G. Mohebbi	RvT	1 januari 2022	Mogelijk tot 1 januari 2026
drs. F.J.M. Stouten	Gehele GMR	1 januari 2022	Mogelijk tot 1 januari 2026

Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht 2020

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
drs. N. E. Hazenberg, MA	HR Strateeg People Mobility & Organizational Agility bij ABN AMRO Bank N.V.	<ul style="list-style-type: none"> • Lid Werkveldraad Master Bedrijfskunde Schouten University of Applied Sciences • Eigenaar TEAM&More, Teamontwikkeling & Coaching • Auteur op het gebied van verandermanagement en organisatieontwikkeling
dr. mr. T. van der Rijken	Proces- en interim manager	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder BPF Kappers • Bestuurder BPF Banden en Wielen (NUB)
drs. E. J. Th. van den Berg, MBA	Directeur bedrijfsvoering Faculteit Geesteswetenschappen a.i., Vrije Universiteit	<ul style="list-style-type: none"> • Lid Raad van Toezicht Kalisto (vacatiegeld) • Lid Raad van Toezicht Stichting De Korre (speciaal onderwijs) Zeeland (vacatiegeld) • Lid Raad van Toezicht PVOW, Middelburg (samenwerkingsverband voortgezet onderwijs) • Extern lid Toezichthoudend Bestuur PO Breda e.o.
drs. G. Mohebbi	Adjunct-Directeur Woonbond	<ul style="list-style-type: none"> • Vicevoorzitter Raad van Toezicht Stichting Openbaar Primair en Speciaal Onderwijs Leiden & Stichting OBSG Leiderdorp (bezoldigd) • Lid Strategische adviesraad Bestuurskunde/ Overheidsmanagement bij de Haagse Hogeschool (onbezoldigd) • Lid expertpanel Radio Funx (onbezoldigd) • Lid expertpanel en spreker de Nieuws BV (onbezoldigd)
drs. F.J.M. Stouten		<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijsadvies • Lid klachtenadviescommissie Inspectie van het Onderwijs • Lid bestuur Cosmicus (onbezoldigd)

Bijlage 2. Verantwoording middelen passend onderwijs

Verantwoording inzet van ondersteuningsmiddelen regulier basisonderwijs

2019-2020



naam bestuur St. Westelijke Tuinsteden
 BV-nummer 41579
 leerlingen 1-10-2018 4988

Toezekende middelen	per leerling	€
basisondersteuning	140	€ 698.320
extra ondersteuning	210	€ 1.047.480
totaal		€ 1.745.800

naam	toelichting:
0,00	Aankruisen indien van toepassing
#	Getallen. Alleen cijfers invullen, geen (fles-)tekens.
-	Euro's. Alleen cijfers invullen (geen decimalen)
	Tekstvak

1 Allocatie middelen

- 1.1 De scholen beheren zelf alle middelen.
- 1.2 De scholen beheren een deel zelf, een deel door het bestuur.
- 1.3 Het bestuur beheert de middelen voor extra ondersteuning.
- 1.4 De middelen voor extra ondersteuning worden geheel of gedeeltelijk overgedragen aan een bovenbestuurlijk steunpunt of loket.

naam

x

x

x

S.v.p. aankruisen welke stelling van toepassing is.
 (meerdere antwoorden tegelijkertijd is mogelijk).

- 1.5 Indien 1.4 van toepassing is: dit betreft middelen voor:

- 1.5.1 de organisatie van het loket
- 1.5.2 de loonkosten van ambulante begeleiders
- 1.5.3 de bekostiging van arrangementen van leerlinde en overige
- 1.5.4

naam

naam

naam

naam

bedrag	€
549.180	€ 549.180
-	€ -
-	€ -
-	€ -
549.180	€ 549.180

naam loket/steunpunt

SPD West

2 Route en organisatie bij het arrangeren

- 2.1 De school arranjeert zelf/organiseert zelf extra ondersteuning.
- 2.2 De school vraagt een arrangement aan bij het bestuur.
- 2.3 De school realiseert eenvoudige arrangementen zelf, en vraagt complexe (of dure) arrangementen aan.

naam

x

naam

3 Expertise in eigen dienst (indien van toepassing)

- 3.1 Ambulante begeleiders/onderwijsondersteuners.
- 3.2 Adviseurs passend onderwijs ("APO" of vergelijkbaar)
- 3.3 Boven schoolse staffunctie en/of zorgcoördinator
- 3.4 Orthopedagoog/psvcholoog
- 3.5 Overige, n.v.t.

0,00	fte
2,80	fte
1,60	fte
0,00	fte
0,10	fte
4,50	totaal

Indien dit vanuit een steunpunt/loket wordt georganiseerd: alleen de totalen van het steunpunt opgeven.

- 3.6 Loonkosten /bovenschoolse expertise in eigen dienst

€ 422.115

Uitsluitend in eigen dienst, niet van gezamenlijk loket.

4 Personeelsformatie scholen

- 4.1 Bezetting aan interne begeleiding (IB)
- 4.2 Overige personeelsformatie gerelateerd aan passend onderwijs (functies of taken)

IB 20,20 fte

remedial teacher	4,00 fte
leraar pluskies	3,40 fte
onderwijsassistent	42,00 fte
gedragspecialist	1,40 fte
taal/leesspecialist	8,60 fte
rekenspecialist	1,60 fte
overig	1,40 fte
0,00	

S.v.p. totale bezetting van de scholen in fte's weergeven.
 Bij sommige taken (zoals van specialisten) is dit niet de betrekkingsovervang, maar de omvang van de ambulante taken.

5 Middelen ingezet in de scholen voor:

- 5.1 onderzoek t.b.v. (individuele leerlinde)
- 5.2 scholing/professionalisering
- 5.3 arrangementen van leerlingen uitgevoerd door derden op factuur
- 5.4 aanpassingen en materialen

€ -
€ 14.764
€ 155.735
€ -
€ 148.785

6 Organisatieuitgaven

- 6.1 collectieve scholing/professionalisering
- 6.2 netwerk interne begeleiding
- 6.3 bovenschoolse coördinatie

€ 14.764
€ 7.000
€ 14.014
€ 45.778

7 Overige, niet vermelde uitgaven

- 7.1 MS en ZIA
- 7.2 Basisondersteuning
- 7.3 boost basisondersteuning

€ 104.000
€ 885.404
€ 44.000
€ 933.404

Totaal vermelde uitgaven

- ontvangen ondersteuningsmiddelen
- verschil

€ 1.789.187
€ 1.745.800
€ -43.387

Toelichting op het verschil

- Dit betreft de loonkosten van de personeelsformatie in de scholen
- Anders, n.v.t.

8 Balans

- hoeveel (bestemmings-) reserve passend onderwijs: stand 31 december 2019
- De ondersteuningsmiddelen vanuit het samenwerkingsverband zijn geopenlijkt.
- Restanten kunnen worden ondergebracht in een voorziening of bestemmingsreserve.

-16,1

9 Gerealiseerde extra ondersteuning (arrangementen)

Totaal aantal gerealiseerde arrangementen

- Aantal arrangementen voor individuele leerlingen.
- Aantal groepsarrangementen.
- Aantal arrangementen i.v.m. onderwijsbehoefte op cognitief/leergebied.
- Aantal arrangementen i.v.m. onderwijsbehoefte op het gebied van gedrag.
- Aantal arrangementen t.b.v. leerkrachtondersteuning ("extra handjes").
- Overig

140
242
3
133
103
3
9

Bijlage 3. Begrippenlijst

AVG:	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BAPO:	Bevordering Arbeidsparticipatie ouderen
BBO:	Breed Bestuurlijk Overleg
BOV:	bovenschools
BRIN	basisregistratie instellingen
CvB	College van Bestuur
DUS-I	Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen
ERD:	Eigen Risico Dragerschap
Fte:	formatie eenheid
FG	Functionaris Gegevensbescherming
GMR:	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
HB:	Hoog Begaafd
HvA:	Hogeschool van Amsterdam
IB:	Interne Begeleiding/Interne Begeleider
IBP:	Informatiebeveiliging en privacy
ICT:	Informatie- en communicatietechnologie
iPabo:	Interconfessionele Pabo
MJOP:	Meerjaren onderhoudsplan
MR:	Medezeggenschapsraad
NIVOZ:	Nederlands instituut voor Onderwijszaken
OCW:	Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
Pabo:	Pedagogische Academie Basisonderwijs (lerarenopleiding)
P&O:	personeel & organisatie
PO:	Passend Onderwijs
PO:	Primair Onderwijs
RvT:	Raad van Toezicht
RI&E:	Risico Inventarisatie en Evaluatie
SBO:	Speciaal Basis Onderwijs
SPO West:	Steunpunt Passend Onderwijs (Amsterdam) West
STAF	Stafwerkzaamheden
STWT:	Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden
SWV:	Samenwerkingsverband
TSO	Tussenschoolse opvang
UvA:	Universiteit van Amsterdam
UPVA:	Universitaire Pabo van Amsterdam
VLOA:	Verordening Lokaalonderwijsbeleid Amsterdam
VO:	Voortgezet Onderwijs
VOO:	Vereniging voor Openbaar Onderwijs
VTOI:	Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen
WNRA:	Wet Normalisatie Rechtspositie Ambtenaren
WOK:	Week van de Onderwijskwaliteit
W&T:	Wetenschap & Techniek
ZIA:	Zeer Intensief Arrangement