

Jaarverslag 2022

Stichting Openbaar Basisonderwijs
Westelijke Tuinsteden

‘Zin in school’



ONDERNEMEND
OPENBAAR ONDERWIJS

Westelijke Tuinsteden

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2022 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 over de financiële gang van zaken. 2022 is voor STWT een jaar geweest waarin we samen het fundament hebben gelegd voor de komende jaren. Dit fundament bestaat uit 3 delen:

Cultuur:

We zijn 2022 begonnen met het vaststellen van een besturingsfilosofie. De besturingsfilosofie beschrijft de positie van de leerling, de ouder en de professionals (onderwijzend personeel, ondersteunend personeel en de leidinggevendenden van de stichting) binnen STWT. Daarnaast zijn onze waarden hierin beschreven; vertrouwen, ondernemerschap, samen, toegankelijk en verantwoordelijk. Zo willen wij met elkaar werken binnen STWT. Met het vaststellen van de besturingsfilosofie hebben we ook besproken hoe we met elkaar besluiten willen nemen. Deep Democracy is samen gekozen als methodiek voor het tot stand brengen van besluiten binnen STWT.

Structuur:

Bij mijn aantreden als bestuurder heb ik enkele tijdelijk werkbare structuren neergezet. Deze structuren hebben we in 2022 tegen het licht gehouden. Er werd een duidelijke behoefte uitgesproken om weer te werken met een structuur waarbij alle directeuren samen met de bestuurder besluiten nemen voor de stichting. De directeuren, de adviseurs en de bestuurder nemen samen volgens de Deep Democracy methode de besluiten die elke school raakt. Om het MT voor te bereiden heb ik een Advies Team (AT) in het leven geroepen. Alle adviseurs zitten hierbij aan tafel met de bestuurder. In het AT worden geen besluiten genomen.

Strategie:

Bij mijn aanstelling kreeg ik de opdracht van de Raad van Toezicht om de volgende stap van STWT te formuleren. In het najaar van 2022 zijn we samen met Bureau de Bedoeling een traject gestart op weg naar het nieuwe strategisch beleidsplan 2023-2027. Om tot een gedragen nieuw plan te komen hebben we besloten te werken met een 'Karavaan'. In de Karavaan zaten 12 collega's van STWT die samen op onderzoek zijn gegaan. Al vragend zijn we langs een aantal rustplaatsen gekomen; een buurthuis, de Ipabo, het bestuurskantoor, enkele scholen en een aantal andere locaties. De vraag 'Hoe kijkt de wereld naar ons onderwijs' stond hierbij centraal. De Karavaan heeft uiteindelijk vanuit het onderzoek een advies uitgebracht aan mij als bestuurder. Dit advies bestond uit 5 thema's waarvan zij vonden dat STWT daarmee verder zou moeten gaan. De thema's Professionaliteit, Duurzaamheid, Kwaliteit, Samenwerking en Gelijkwaardigheid zullen in 2023 uitgewerkt worden tot een volwaardig plan.

Met deze 3 kaders hebben we zoals gezegd een belangrijk fundament gelegd voor de komende jaren. Het afgelopen jaar heeft veel tijd, inspanning en investeringen gekost. Het lerarentekort was onverminderd groot; aan het einde van het jaar zelfs 66 fte. Ondanks dit grote tekort is het herstel vanuit de corona tijd ingezet op veel van onze scholen.

We konden financieel investeren in dit herstel. Via de NPO middelen hebben we kunnen inzetten op meer instructie, meer handen in de klas en meer kennis. Veel van deze gelden is ingezet op onderwijs ondersteunend personeel. Toch is het ons niet gelukt al het geld van NPO te besteden. Gelukkig worden we door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in staat gesteld dit geld de komende 2 jaren duurzaam in te zetten. Hierdoor kan de huidige ondersteuningsstructuur nog worden doorgezet als opmaat

naar een tijd van anders organiseren zonder NPO middelen. Wel zorgen deze gelden samen met het tekort aan onderwijsprofessionals momenteel voor een hoog eigen vermogen. Dit vind ik onwenselijk. De komende jaren zullen we door investeringen in de strategie en het uitgeven van de NPO middelen ons eigen vermogen terug brengen naar een voor iedereen acceptabel niveau.

Als laatste rest mij alle medewerkers te bedanken voor hun inzet, betrokkenheid en de kwaliteit die elke dag geleverd wordt. Zonder jullie is er geen onderwijs op onze scholen. Ook wil ik de directeuren, de stafmedewerkers, de GMR en de RvT bedanken voor de fijne samenwerking met mij in 2022.

Ik kijk met vertrouwen naar 2023!

Amsterdam, 2022, Jeroen Spanbroek, bestuurder

Leeswijzer

Dit is het jaarverslag van Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden (STWT) over het kalenderjaar 2022. Met dit jaarverslag leggen we verantwoording af over de realisatie van onze ambities en activiteiten en de besteding van onze middelen in 2022, inclusief de begrote investeringen en onttrekkingen aan de reserves.

Het jaarverslag 2022 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 het eerste hoofdstuk wordt onze organisatie beschreven en is de toelichting van de Raad van Toezicht te vinden. In hoofdstuk 2 zijn onze activiteiten in 2021 toegelicht. We leggen hierbij verantwoording af over de realisatie van onze ambities en over de besteding van onze middelen. In hoofdstuk 3 verantwoorden we ons financiële beleid en doen we verslag van onze financiën. Afsluitend wordt de jaarrekening (H4) gepresenteerd.

Inhoud

Voorwoord.....	4
Leeswijzer	6
1. Stichting westelijke tuinsteden	9
Profiel	9
Organisatie.....	11
2. Verslag van onze activiteiten in 2022	19
Nationaal Programma Onderwijs.....	19
Wat hebben leerlingen nodig?	21
Wat vraag dat van ons onderwijs?.....	21
Wat hebben leerkrachten nodig?	27
Samenwerking met ouders & andere stakeholders.....	35
Organisatie & Leiderschap.....	37
Huis op orde – Bedrijfsvoering.....	39
3. Het jaar 2022 – Verslag van onze financiën	51
Resultaat 2022	51
Continuïteit.....	56
Risicomanagement	61
Treasury-verslag	64
Kengetallen	65
4. Jaarrekening STWT 2022	66
Kengetallen	66
Grondslagen en waarderingen	67
Balans na resultaatbestemming.....	74
Staat van Baten en Lasten.....	75
Resultaatverdeling	76
Kasstroomoverzicht	77
Toelichting op de Balans.....	78
Vorderingen.....	79
Eigen vermogen	81
Voorzieningen.....	82

Kortlopende schulden.....	83
Niet in de balans opgenomen verplichtingen en activa	84
Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	87
Model E – Verbonden partijen.....	91
WNT: Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	92
Gebeurtenissen na balansdatum	94
5. RvT.....	95
6. Controleverklaring	98
7. Bijlagen	102
Bijlage 1 Profiel, expertisegebieden en rooster van aftreden RvT	103
Bijlage 2 Kwartaal rapportages 2022	106

1. Stichting westelijke tuinsteden

Profiel

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.

A. 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'. Dit Strategisch Beleidsplan is in 2019 vastgesteld 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 past.

Deze ambities fungeren als kaders waar onze scholen en ons bestuurskantoor zich binnen 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 om studenten op te leiden tot leerkrachten. Deze kosten dragen de scholen gezamenlijk en worden bovenschools geadmistreerd. 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 een percentage van haar schoolbudget af.

2022 was het laatste jaar in van ons huidige strategisch beleidsplan en dus een jaar van evalueren en het formuleren van nieuwe ambities. In het eerste jaar (2019) lag de focus op de Week van de Onderwijskwaliteit (WOK)¹. Het tweede jaar (2020) werden we overvallen door de coronapandemie. Daarna (2021) werden de gevolgen van de pandemie en het almaar oplopende lerarentekort steeds meer zichtbaar. Deze ontwikkelingen stuurden onze focus naar het 'anders' organiseren van ons onderwijs. In 2022 zijn we aan de slag gegaan met de evaluatie van ons strategisch beleidsplan en hebben we met de zogenaamde karavaan elementen opgehaald voor ons nieuwe strategische beleid. In het jaarverslag van 2022 zullen herkenbare elementen uit 'Zin in school' (2019-2023) én nieuwe speerpunten voor de komende planperiode zichtbaar zijn.

¹ De week waarin we (STWT) onze scholen een week sloten om denkrimte 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.

B. Toegankelijkheid en toelating

Ons uitgangspunt is dat alle kinderen en alle leerkrachten welkom bij ons zijn, ongeacht hun sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. De scholen van Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden volgen de stedelijke (Amsterdamse) toelatingsregeling. In de schoolgids en/of website van iedere school staat deze procedure omschreven. Kinderen hebben voorrang op de acht dichtstbijzijnde scholen. Na de plaatsingsprocedure ontvangen ouders een brief van de school waar het kind een plaats krijgt aangeboden. Met deze brief melden ouders zich op school aan waarna een intake volgt. In principe heeft het kind daarna een plek op deze school en wordt hier officieel toegelaten en ingeschreven zodra het naar school gaat. In uitzonderlijke situaties kan de school, na onderzoek te hebben gedaan, besluiten een kind niet toe te laten wanneer het speciale zorg nodig heeft die de school niet kan bieden. In overleg met de ouders zoekt de school dan een andere school die de noodzakelijke zorg wel kan bieden.

Organisatie

A. Contactgegevens

Stichting Westelijke Tuinsteden

Bestuursnummer: 41579

Adres bestuurskantoor: Louis Bouwmeesterstraat 14 | 1065 KW Amsterdam

020 34 60 690

info@stwt.nl

www.stwt.nl

B. Bestuur en scholen

Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden (STWT) is een zelfstandige stichting. Ons doel is het geven van betekenisvol onderwijs, met inachtneming van artikel 46 van de Wet op het Primair Onderwijs².

De stichting heeft één bestuurder, Jeroen Spanbroek. Het beleid binnen STWT wordt bepaald in nauw overleg met en samenwerking tussen het (school)bestuur, de schooldirecties en de adviseurs op het bestuurskantoor. De verantwoordelijkheden zijn weergegeven in bijgaand organogram. In 2022 hebben we met elkaar onderzocht en vastgesteld vanuit welke filosofie we besturen. Dit geeft duidelijkheid en vertrouwen en is vastgelegd in onze besturingsfilosofie.

De stichting bestaat uit veertien scholen voor regulier basisonderwijs en één school voor speciaal basisonderwijs (SBO). 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.

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 Borgesiuschool	Basis
20VN	P.J. Troelstraschool	Basis
20XC	SBO De Kans*	Goed
-	Spring High**	

Tabel 1 Overzicht scholen die onderdeel uitmaken van STWT

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

² <https://maxius.nl/wet-op-het-primair-onderwijs/artikel46>

C. Leerlingen

In tabel 2 is te zien dat er in februari 2022 leerlingen 231 leerlingen meer op onze scholen stonden ingeschreven dan in oktober 2021. Deze stijging is terug te zien over heel Nederland. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat OC&W vanaf 2022 rekening houdt met 1 februari als formele teldatum. In de voorgaande jaren was dat 1 oktober. Ook bij andere besturen is daarom sprake van een hogere telling. Vanaf het begin van het schooljaar stromen geleidelijk kinderen in waardoor 1 februari hoger uitvalt.

School/Jaartal	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Oktober 2022	Februari 2022
Slotermeerschool	343	337	310	318	327	303	284	283	310
Burg. De Vlugschool	337	365	442	475	464	456	460	468	475
Einsteinschool	150	147	132	124	108	105	97	90	94
Goeman Borgesiusschool	269	281	268	266	287	279	291	269	293
Huizingaschool	236	253	250	251	245	223	210	205	215
Louis Bouwmeesterschool	240	249	237	219	223	204	197	226	208
De Toekomst (incl. Spring High)	216	209	263	226	253	241	218	272	259
7e Montessorischool	498	499	491	497	494	487	468	469	489
P.J. Troelstraschool	664	679	686	666	691	671	629	656	661
SBO De Kans	146	148	173	173	198	192	182	176	189
De Punt	399	422	423	425	427	400	374	394	392
Osdorpse Montessorischool	291	293	288	284	274	278	280	273	287
De Globe	306	307	295	312	275	268	258	259	267
De Vlaamse Reus	296	293	312	303	327	328	358	348	373
De Horizon	644	671	676	633	635	584	541	505	566
Totaal	5035	5153	5247	5172	5215	5019	4847	4893	5078
Jaarlijks verschil	-80	+118	+94	-75	+43	-196	-172	+46	+231

Tabel 2 Het totaal aantal leerlingen op 1 oktober binnen STWT, het aantal leerlingen per school op 1 oktober en het jaarlijks verschil in leerlingen per jaar binnen STWT tussen 2015 tot en met 2022.

D. Organisatiestructuur

In 2022 hebben we onze organisatie structuur geëvalueerd en bijgesteld. De nieuwe structuur van onze organisatie is weergegeven in onderstaand organogram (figuur 1). Het managementteam bestaat uit de directies en de portefeuillehouders van de verschillende afdelingen.

Ondersteuning

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 personeel en organisatie (HRM), onderwijskwaliteit (OK), communicatie (COM), ICT, financiën (FA) en huisvesting (HV). Het bestuurskantoor wordt aangestuurd door de directeur bedrijfsvoering.

Intern toezicht

Onze Raad van Toezicht (RvT) bestond in 2022 uit vijf leden, de leden ontvangen hiervoor een jaarlijkse vergoeding. De hoogte van deze vergoeding is gebaseerd op vigerend beleid.

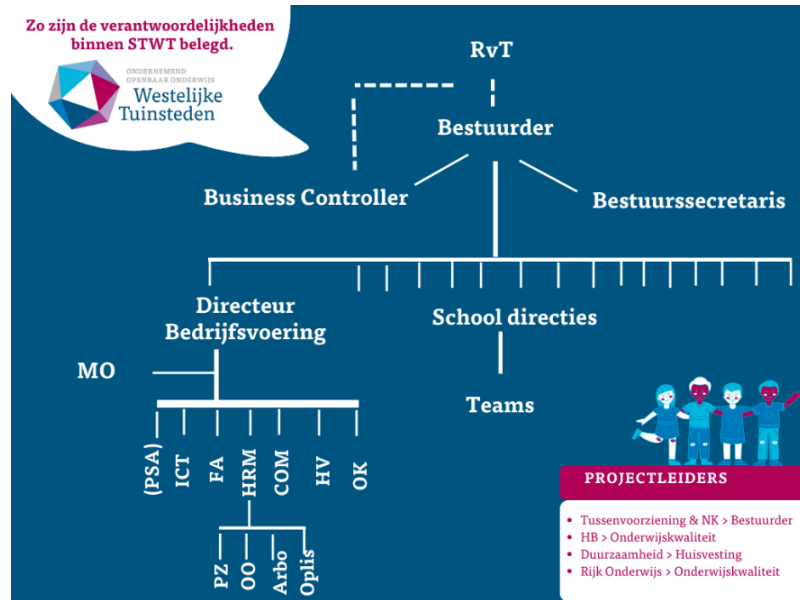
De RvT van STWT bestaat uit minimaal vijf en maximaal zeven leden. Op 31 december 2022 telde de RvT de volgende vijf leden:

- mevrouw drs. N. E. Hazenberg MA, voorzitter;
- de heer dr. mr. T. van der Rijken, RvT-lid en vicevoorzitter;
- mevrouw drs. G. Mohebbi, RvT-lid;
- de heer drs. M. P. Smale, RvT-lid en
- mevrouw A. J. van Valkengoed MSc, 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.

Extern toezicht

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.



Figuur 1 Organogram STWT

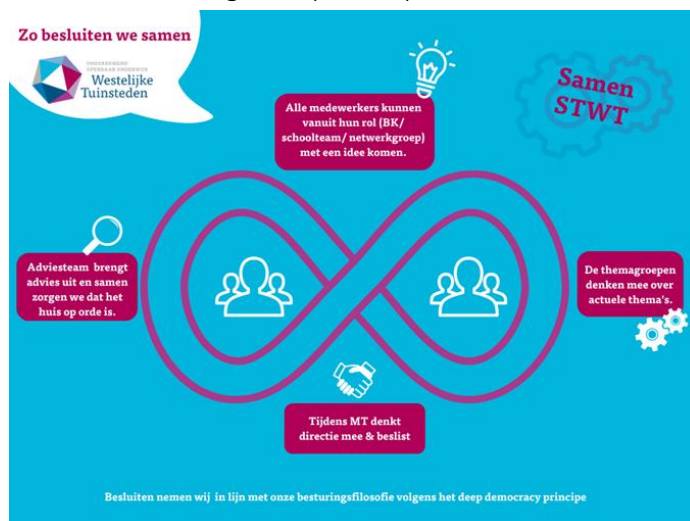
E. Overlegstructuur

Naast de organisatie structuur is afgelopen jaar ook de overlegstructuur tegen het licht gehouden. Een totaal overzicht hoe wij met elkaar overleggen en zorgen voor afstemming is te vinden in onderstaand figuur.



Figuur 2 Overlegstructuur

Op inhoud zijn er **themagroepen** gevormd van directeuren en portefeuillehouders om samen beleid voor te bereiden. Afstemming, onderzoek en uitwerking van beleid vindt plaats op de bestuurskantoor **afdelingsoverleggen**. In het **advies team** (eens per maand) wordt beleid voorbereid. Eens per maand komen alle directeuren, portefeuillehouders en staf medewerkers samen voor het **MT**. Daar worden mededelingen gedaan die voor iedereen belangrijk zijn om te weten, maar is ook ruimte om mee te denken en te verrijken. Ook besluitvorming vindt plaats op het MT. Hoe we dat doen is weergegeven in figuur 3.



Vier keer per jaar vindt overleg plaats tussen de **RvT** en voorzitter CvB, altijd voorafgegaan door een commissie overleg. Om goed op de hoogte te blijven maken we ieder kwartaal een rapportage waarin we belangrijke ontwikkelingen in beeld brengen (zie bijlage 2).

Zes keer per jaar vindt overleg plaats tussen de voorzitter CvB en de **GMR**. Twee keer per jaar vindt er een themavergadering plaats met RvT en GMR.

F. Medezeggenschap

Elke STWT-school heeft een Medezeggenschapsraad (MR). Via de medezeggenschapsraad hebben ouders en medewerkers inspraak 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 2022 waren:

- voordracht nieuw GMR lid;
- het jaarverslag 2021 en de begroting voor 2023;
- het bestuursformatieplan voor 2023;
- het strategisch beleidsplan
- samenstelling en omvang GMR

Per schooljaar doet de GMR verslag van haar activiteiten.

G. Juridische structuur

STWT is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel (KvK) Amsterdam onder dossiernummer 34237721. De rechtspersoonlijkheid en juridische structuur zijn een stichting.

H. Governance en code goed bestuur

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 en conform de code (zonder afwijkingen) te handelen, laten wij zien dat we op integere en verantwoordelijke wijze invulling geven aan onze maatschappelijke opdracht en hierover actief verantwoording willen afleggen.

I. Functiescheiding

Bij STWT hebben we voor het 'Raad van Toezicht'-model gekozen. Binnen dit bestuursmodel liggen schoolbestuurlijke bevoegdheden bij het College van Bestuur (CvB) – bij onze bestuurder – en houden de Raad van Toezicht (RvT; intern) en de gemeente Amsterdam (extern) toezicht op de handelswijze van het CvB. Het managementstatuut beschrijft de verhouding tussen het College van Bestuur en de directies van de scholen van de stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden. Het in- en extern toezicht op de stichting (in het bijzonder het College van Bestuur) wordt beschreven in het bestuursreglement en het reglement Raad van Toezicht.

J. 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 vernieuwend onderwijs binnen onze stichting. Hieronder een terugblik op het afgelopen jaar:

Het jaar 2022 is een jaar geweest van verdere versterking van de identiteit en bedoeling van STWT als aanbieder van openbaar onderwijs in Amsterdam Nieuw-West. Met veel aandacht en betrokkenheid uit alle hoeken van de organisatie is gewerkt aan een gedragen strategisch beleidsplan. De bestuurder maakt concrete stappen in de doorontwikkeling van de stichting en de afzonderlijke scholen. De besturingsfilosofie is gedragen door staf en directie en biedt een duidelijk handelingsperspectief.

2022 was, gezien coronamaatregelen, een relatief normaal jaar in vergelijking met voorgaande jaren. Naast de effecten van de coronapandemie bleven andere zaken een beroep doen op de flexibiliteit van het personeel en de organisatie. Het nieuwkomers onderwijs is daar een belangrijk voorbeeld van, waarbij STWT zich neerzet als inclusieve stichting. Een aantrekkelijk werkgever zijn en denken in mogelijkheden ondanks het lerarentekort zijn belangrijke onderwerpen geweest. De RvT is goed op de hoogte gehouden en heeft mee kunnen denken op vraagstukken waar dat van toegevoegde waarde kon zijn. Wij zien dat de stichting in staat is snel te schakelen vanuit daadkracht en een heldere visie waarin het belang van het kind voorop staat. De versterkte koers zal het komende jaar zeker helpen om ook bij toekomstige uitdagingen de juiste keuzes te maken vanuit de bedoeling van het onderwijs.

Commissies

De RvT heeft het werk verdeeld over vier commissies. De Commissie Kwaliteit en HRM heeft intensief met de bestuurder gesproken over de invulling en rolverdeling van de kwaliteitszorg en de kwaliteitscyclus binnen de stichting, met oog hierbij voor het door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde referentiekader. Daarnaast is er ook binnen deze commissie nadrukkelijke aandacht geweest voor de synergie tussen HRM beleid (HRM-cyclus) en onderwijskwaliteit (kwaliteitscyclus). De bestuurder heeft in het afgelopen jaar hierin een stevige slag gemaakt welk heeft geresulteerd in een integrale kwartaalrapportages over deze onderwerpen. De auditcommissie heeft behalve voor financiën ook nadrukkelijk oog gehad voor huisvesting en samenwerkingsverbanden. De Remuneratiecommissie heeft met de bestuurder een cyclus van ontwikkel-, voortgangs- en beoordelingsgesprek doorlopen. En de Benoemingsadviescommissie heeft in 2022 uit een kwalitatief hoogwaardig aanbod van kandidaten twee nieuwe RvT-leden geselecteerd en voorgedragen voor benoeming. Zo is de RvT op volle sterkte gebleven.

Inmiddels plukken we de vruchten van de nieuwe vergadersystematiek die in 2021 is ingezet waarbij de commissievergaderingen plaatsvinden voorafgaand aan de voltallige RvT vergaderingen. Op steeds meer onderwerpen ontstaat rolduidelijkheid en kunnen we gevraagd en ongevraagd waarde toevoegen als strategisch sparringpartner. Het kwaliteitsbeleid, toekomstgericht en vernieuwend onderwijs, maatwerk in het onderwijs, de stabiliteit van de stichting en de evaluatie van ons eigen functioneren en de onderlinge samenwerking zijn altijd de rode draad in onze vergaderingen. Onze reguliere vergaderingen wisselen wij af met bijeenkomsten waarin we verdiepen op relevante thema's.

Voeling met de organisatie

Een afvaardiging van de RvT bezoekt in tweetallen elke twee jaar alle scholen. Doel is om een goed beeld te krijgen bij wat er speelt binnen de stichting en om verbinding te maken met de mensen die de stichting maken. De bezoeken dragen in grote mate bij aan de betrokkenheid van de RvT-leden en worden zeer

gewaardeerd door betrokkenen. Tijdens de bezoeken is altijd zowel contact met leerlingen, als met leerkrachten en de directie van een school. Zo zijn wij als RvT zichtbaar en benaderbaar waar nodig.

Ook dit jaar heeft de RvT een inhoudelijke themabijeenkomst gehad met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en het College van Bestuur. Deze bijeenkomst stond in het teken van het strategisch beleidsplan. De eerder geformuleerde gemeenschappelijke onderwerpen zijn herijkt en met de nieuwe strategische koers is de intentie om de samenwerking in de driehoek GMR-CvB-RvT verder te versterken om ondersteuning te bieden aan de uitvoering daarvan.

Informeel spreken de voorzitter en de leden waar mogelijk met medewerkers van de stichting. Het hoogtepunt van het afgelopen jaar was de personeelsdag 'SAMEN STWT' in de Meervaart, die in het teken stond van inclusie. Ook bij andere gelegenheden wordt de RvT altijd uitgenodigd en sluiten we regelmatig aan. Hiermee wordt benadrukt dat de RvT, hoewel formeel toezichthoudend, ook onderdeel is van de 'lerende' gemeenschap.

Jaarverslag en begroting

Vanzelfsprekend hebben ook het jaarverslag (2021) en de begroting (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.

Mede vanwege de NPO-gelden en andere incidentele middelen zijn de inkomsten van STWT in 2022 ruim 7% hoger dan in 2021. De RvT heeft veel aandacht voor een doelmatige besteding daarvan. In de eerste plaats door erop toe te zien dat de beleidsrijke begroting wordt vertaald in concrete activiteiten, passend binnen de kaders van de daarvoor beschikbare bijdragen en subsidies. En per activiteit een toelichting op de wijze van financiering. Veel – maar nog niet alle – onderwerpen uit de begroting zijn tevens gekoppeld aan doelstellingen. Soms zijn deze wat algemeen geformuleerd, soms heel concreet. Met behulp van thematische kwartaalrapportages rapporteert de bestuurder over de voortgang hiervan. In verschillende dossiers heeft de RvT gevraagd om een business case ter onderbouwing van de besluitvorming, met name waar het gaat om samenwerkingsverbanden. De auditcommissie heeft structureel aandacht voor de follow-up van aanbevelingen van de accountant, zowel bij de bespreking van het accountantsverslag als bij de bespreking van de management letter halverwege het jaar. Daarnaast heeft de RvT met de bestuurder afgesproken dat er in lijn met het nieuwe strategisch beleidsplan doelen geformuleerd worden voor bestemming van het eigen vermogen, zodat dit optimaal voor onderwijs wordt aangewend. Tevens is afgesproken om vanaf volgend jaar ook de realisatie van de doelen uit het nieuwe strategische beleidsplan te koppelen aan de kwaliteitscyclus en daarmee zichtbaar te maken in de kwartaalrapportages.

Kwaliteit van toezicht

Wij besteden 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. De remuneratie commissie evalueert en beoordeelt het functioneren van de bestuurder. Hiervoor is een cyclus afgesproken met de bestuurder. 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.

Tot slot, het jaar 2022 was het laatste jaar van het strategisch beleidsplan dat de bestuurder heeft overgenomen van zijn voorganger. Vanaf volgend jaar wordt de versterkte koers ingezet die samen met een grote groep betrokkenen is vastgesteld. Met die nieuwe koers wordt het ook tijd voor een jaarverslag in een nieuw jasje. Wij kijken terug op een krachtig jaar en zien een prachtige toekomst voor STWT en de kinderen van Nieuw-West lonken met de koers voor de komende periode.

Amsterdam, 2022, Nathalie Hazenberg, Voorzitter Raad van Toezicht

2. Verslag van onze activiteiten in 2022

In dit hoofdstuk hebben we onze activiteiten in 2022 toegelicht aan de hand van onze ambities (vanaf paragraaf C). We leggen hierin verantwoording af over de realisatie daarvan. De maatschappelijke thema's, aangedragen door het ministerie van OC&W zijn als volgt verwerkt in ons jaarverslag.

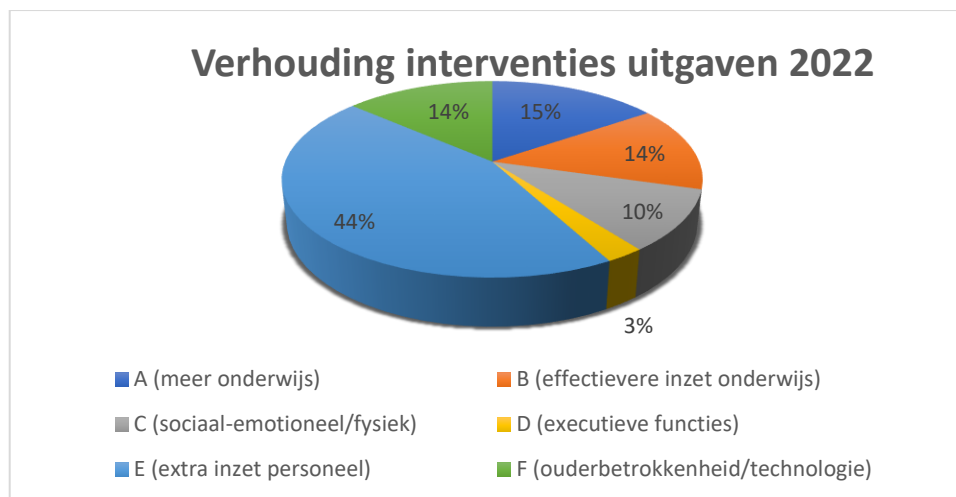
- De plannen en besteding van de NPO middelen staan in de paragraaf Bekostiging schoolprogramma's
- Passend onderwijs en onderwijsachterstanden staan beschreven in het hoofdstuk Wat vraagt dat van ons onderwijs
- Het strategisch personeelsbeleid is te vinden in Wat hebben leerkrachten nodig?
- Hoe wij zorgen voor sociale veiligheid is beschreven in Klachten en incidenten
- De beschrijving van allocatie van middelen staat in Huis op orde – Bedrijfsvoering.

Nationaal Programma Onderwijs

In februari 2021 werd het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) aangekondigd. Dit programma is bedoeld voor het herstel en de ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Het programma bestaat uit verschillende onderdelen; aanvullende bekostiging schoolprogramma's, extra bijdrage bij meer risico op onderwijsachterstand, aanvullende bekostiging nieuwkomers en een arbeidsmarkttoelage. In de volgende alinea's worden deze bekostigings regelingen en de besteding ervan toegelicht.

A. Bekostiging schoolprogramma's

De overheid heeft de scholen gevraagd een schoolprogramma te maken, gebaseerd op een analyse van de behoeften van leerlingen (de 'schoolscan'). In dit schoolprogramma zijn de gekozen maatregelen uit de menukaart beschreven. Omdat er de komende jaren vanuit verschillende subsidiestromen geld aan het onderwijs is toegezegd om de gevolgen van de corona pandemie te bestrijden (2^e tranche extra hulp voor de klas, extra financiering nieuwkomers), hebben wij de scholen gevraagd om samen met hun teams een integraal plan per school te maken, als onderdeel van het schooljaarplan. Deze plannen zijn besproken met de MR'en en zij hebben hiermee ingestemd. Een klein percentage wordt bovenschools afgeroomd, met instemming van de GMR, om de scholen te faciliteren en te ondersteunen bij het plannen, realiseren en evalueren van de plannen. Verder zijn er geen bovenschoolse activiteiten en stroomt het toegekende budget naar de scholen. De verhouding van de plannen ten opzichte van de menu interventies zijn af te lezen in figuur 4. Ten opzichte van 2021 is het op te merken dat scholen nu meer inzetten op extra personeel (6 % in 2021) dan effectievere inzet onderwijs (29% in 2021).



Figuur 3 Verhouding interventies NPO plannen 2022

B. Extra bijdrage onderwijsachterstanden

Na vaststelling van de begroting heeft het Rijk in het voorjaar 2022 de extra middelen om achterstanden in te halen bekend gemaakt, wat zorgde voor een positiever resultaat. Ook werd bekend dat er de mogelijkheid was om de middelen door te schuiven naar 2023-2025. Dat zorgde ervoor dat de scholen de middelen meer duurzaam konden inzetten.

C. Aanvullende bekostiging nieuwkomers

Scholen kunnen bekostiging aanvragen voor alle nieuwkomers (zowel asielzoekers als andere vreemdelingen) die maximaal 4 jaar in Nederland wonen. Overige vreemdelingen krijgen in het 1e jaar nu hetzelfde bedrag als asielzoekers, omdat het wegwerken van taalachterstanden een even grote opgave is. De scholen bij STWT die nieuwkomers opvangen, ontvangen deze bekostiging. Deze subsidie kan iedere drie maanden aangevraagd worden. De verschillen in bekostiging kunnen per periode groot zijn, omdat het aantal leerlingen snel wijzigt.

D. Arbeidsmarkttoelage

NPO arbeidsmarkttoelage is een subsidie voor scholen met een hoge achterstandsscore. In 2021 is met het voorstel voor de verdeling van deze toelage ingestemd door de GMR. De uitgangspunten voor de verdeling van deze toelage zijn onveranderd. De bedragen zijn aangepast, waardoor de percentages lager waren dan in 2021.

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 en wordt jaarlijks bijgewerkt in de schooljaarplannen. De bovenschoolse adviseur voor onderwijs en kwaliteit ondersteunt de scholen bij hun onderwijskundige ontwikkelingen.

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 waarderen 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)³. 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.

A. Pedagogisch klimaat; pedagogiek voor de didactiek & relatie, autonomie en competentie

De wijze waarop scholen werken aan de basisbehoeften staat beschreven in het eigen schoolplan van de scholen. De scholen werkten in 2022 ook gezamenlijk aan deze behoeften via het bovenschoolse team voor de STWT-Academie.

B. Individuele groei in eigen tempo

Passend Onderwijs

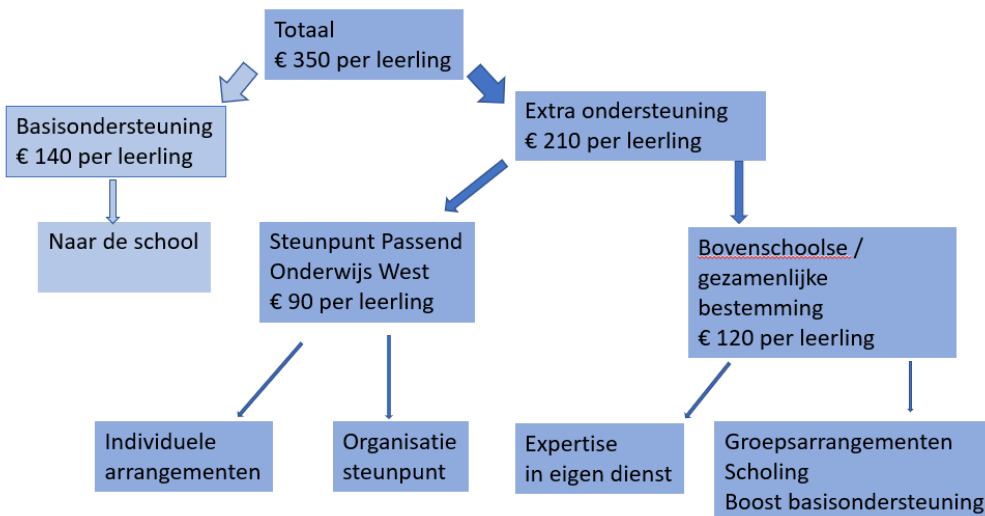
Met ‘Passend Onderwijs’ (PO) is ons doel om al onze leerlingen te laten groeien in hun eigen tempo en zoveel als mogelijk ondersteuning te bieden aan leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte binnen de school of dichtbij de school. STWT maakt deel uit van het samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam Diemen (SWV Amsterdam Diemen). Op dit niveau is met alle samenwerkende besturen in het ondersteuningsplan omschreven wat de leidende principes en acties zijn om tot dit doel te komen. Het SWV verdeelt de middelen voor passend onderwijs op basis van het leerlingaantal. De middelen voor de basisondersteuning gaan rechtstreeks naar de scholen. In 2022 is – net als in voorgaande jaren – vijf procent van de middelen voor de basisondersteuning gebruikt voor centrale ondersteuning vanuit bovenschoolse coördinatoren, bijvoorbeeld voor begeleiding en coördinatie. De middelen voor de extra ondersteuning zijn in 2022 verdeeld tussen SPO West en andere – door de scholen gezamenlijk gedragen – bestemmingen zoals

- Expertise in eigen dienst: de Begeleiders Passend Onderwijs

³Stevens (Red.) (2004). *Zin in School*. Amersfoort: CPS.

- Inzet van groepsarrangementen – specifieke doelgroepen zoals hoogbegaafde (HB) leerlingen (ons HB-onderwijs) en kinderen met een zeer intensief arrangement (ZIA) op SBO de Kans
- Inzet incidentele groepsarrangementen (tijdelijk voor kleine groepen kinderen)
- Incidentele boost voor basisondersteuning of extra inzet interne begeleiding
- Facilitering netwerk intern begeleiders

Een schematische verdeling van de middelen is weergegeven in figuur 5.



Figuur 4 Verdeling extra ondersteuningsmiddelen

In 2021 was een stijging te zien in het aantal arrangementen en de bijbehorende kosten. Voor 2022 is er daarom besloten om de bijdrage te verhogen van €70 naar €90 per leerling. In 2022 herstelde het aantal aanvragen zich weer naar het niveau van voor de corona pandemie. Voor 2023 zijn we daarom weer teruggegaan naar €70 per leerling.

Basisondersteuning

Op onze scholen is de basisondersteuning op orde. Dat wil zeggen dat kinderen zich goed ontwikkelen met het onderwijsaanbod in de eigen groep, ondersteund door hun eigen leerkracht. Soms is tijdelijk meer ondersteuning nodig, bijvoorbeeld door een expert binnen de eigen school.

Extra ondersteuning

Voor individuele leerlingen die een ondersteuningsbehoefte hebben die buiten de expertise van de school valt en meer omvat dan wat in de basisondersteuning verwacht mag worden, vragen scholen de ondersteuning van een expert aan bij SPO-West. In deze voorziening hebben wij samen met collega besturen onze krachten en expertises rond specifieke onderwijsbehoefte gebundeld in het 'Steunpunt Passend Onderwijs West' (SPO-West). STWT en Openbaar Basisonderwijs Amsterdam-West Binnen de Ring (AWBR) zijn eigenaren van het steunpunt en Stichting Nederlandse Islamitische scholen (SNIS) en LEV- West Nederland zijn al jaren vruchtgebruiker. SKOC De Leerunit en ABBS De Zijderoute zijn per 1-1-2022 ook aangesloten bij SPO West. Scholen van bovengenoemde stichtingen kunnen bij SPO-West begeleiding in de vorm van arrangementen inkopen. De beoordeling welk arrangement passend is bij de vraag, gebeurt in goed overleg met de school. Het doel van de ondersteuning is dat zoveel mogelijk leerlingen passend onderwijs krijgen op de reguliere basisscholen.

Inhoud arrangement	STWT	
Primaire ondersteuningsbehoefte		
 sociaal-emotionele ontwikkeling		108
 cognitie en eigen leerlijn		26
 fysieke ondersteuning		5
 taak-en werkhouding		25
Aanvullende ondersteuningsbehoefte		
 sociaal-emotionele ontwikkeling		24
 cognitie en eigen leerlijn		19
 fysieke ondersteuning		4
 taak-en werkhouding		100
Verdeling M/V aangevraagde arrangementen	M	127
	V	37

Figuur 5 Inhoud arrangementen

In figuur 6 is te zien dat in 2022 de scholen 164 keer gebruik gemaakt hebben van een arrangement voor extra ondersteuning via SPO-West. De meeste arrangementen worden ingezet voor kinderen die vastlopen in hun sociaal emotionele ontwikkeling en daardoor gedrag vertonen dat hen belemmert in hun ontwikkeling. Ten opzichte van vorig jaar zien we iets minder leerlingen die begeleiding in taak- en werkhouding nodig hebben. Overigens blijft ondersteuning in taak- en werkhouding vaak gepaard gaan met een andere, primaire, ondersteuningsbehoefte.

Voor kinderen met een vermoeden van dyslexie kan bij het swv Amsterdam Diemen een aanvraag voor onderzoek en vergoede dyslexie zorg worden gedaan. In 2022 hebben de scholen in totaal 47 keer een aanvraag ingediend. Dat is meer dan in voorgaande jaren. Echter uitgaande dat ca. 2% van een populatie dyslexie heeft, ligt dat aantal nog steeds onder het gemiddelde. We nemen daarom deel aan een onderzoek met het leesinterventieprogramma BOUW! om te onderzoeken of wij daarmee leerlingen met dyslexie beter kunnen signaleren, ondanks hun tweetaligheid of taalachterstand.

Hoogbegaafdheid

In 2022 heeft in het onderwijs aan meer- en hoogbegaafden de omslag plaatsgevonden van een aparte voorziening voor voltijds HB-onderwijs op de Horizon naar een inclusief onderwijsaanbod op (een aantal) reguliere scholen. In het zogenoemde Padvinderstraject hebben 6 van onze scholen vorm en inhoud gegeven aan een inclusief onderwijsaanbod op de scholen, ingebed in het reguliere onderwijs. De projectleider heeft, in samenwerking met het Samenwerkingsverband Amsterdam Diemen, een netwerk opgebouwd waarin scholen met en van elkaar leren. De uitdaging voor de komende jaren is het onderwijsaanbod te borgen en aan te sluiten op de ambities van wijkgericht werken aan passend onderwijs.

Speciaal (basis)onderwijs

Als kinderen niet meer in het reguliere basisonderwijs tot ontwikkeling kunnen komen vraagt de school bij het swv Amsterdam Diemen een verwijzing aan voor een school voor speciaal (basis-) onderwijs. Dit wordt bekostigd vanuit het swv Amsterdam Diemen. In schooljaar 2021-2022 zijn 44 leerlingen verwezen naar S(B)O. Dat is minder dan 1 % van onze leerlingpopulatie. Het percentage leerlingen dat STWT verwijst naar het S(B)O ligt daarmee onder het landelijk gemiddelde voor sterk verstedelijkte gebieden en ook onder

het Amsterdamse gemiddelde⁴. Rekenen we de verlengingen van het aantal TLV aanvragen van SBO de Kans mee dan komen we op 87 aanvragen voor het S(B)O. Dat is ca. 2% van onze leerlingpopulatie – nog steeds onder het gemiddelde (ca. 4%)

Onderwijsachterstanden

Ook in 2022 hebben kinderen onderwijstijd gemist als gevolg van de coronapandemie. Niet alle kinderen hebben in gelijke mate kunnen profiteren van het onderwijs op afstand. Sinds augustus 2021 zijn door het ministerie middelen beschikbaar gesteld voor het herstel en de ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona via het zogenoemde Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Informatie over deze nieuwe subsidie is beschreven in paragraaf A. We streven ernaar de middelen zo in te zetten dat deze niet alleen bijdragen aan het wegwerken van de leervertraging maar tegelijkertijd bijdragen aan structurele duurzame schoolontwikkeling.

Met de Rijksbijdrage onderwijsachterstandsmiddelen wordt extra personeel ingezet en gewerkt met kleinere klassen.

Meer structureel ontvangt STWT van de gemeente Amsterdam op basis van de schoolgewichten middelen in de VLOA voor de zogenaamde 'kansenaanpak'. Met deze subsidie investeren scholen in het versterken van cognitieve vaardigheden, met name taalontwikkeling, en versterken zij de algemene, brede ontwikkeling van kinderen. De subsidie wordt besteed aan de extra inzet van professionals voor instructie en oefening in kleine groepen.

Eindtoesten

De eindtoetsscores gemeten over het gemiddelde van de afgelopen 3 jaar (2020 uitgezonderd omdat er toen geen eindtoets is afgenomen), laten zien dat 14 van onze scholen het vereiste referentieniveau behalen. 2 van de 16 scholen behalen deze niveaus nog niet, maar zijn daarnaar op weg. Op deze scholen worden interventies gepleegd om de resultaten te verbeteren. De adviseur onderwijs monitort intensief periodiek de schoolresultaten en het effect van de interventies. Waar nodig wordt externe expertise ingezet.

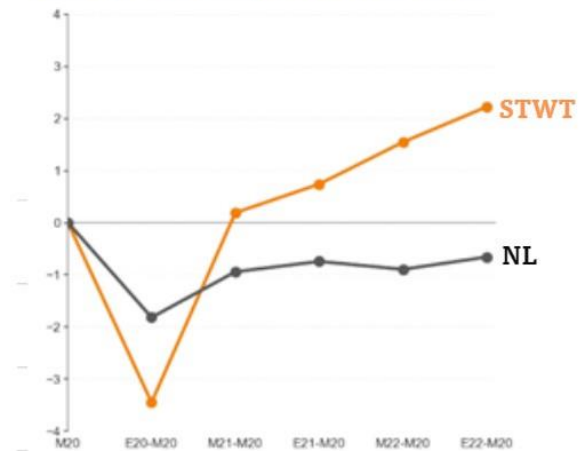
In 2022 zien we een herstel in leeropbrengsten ten opzichte van de twee voorgaande jaren. Op de drie kernonderdelen, lezen, rekenen en taalverzorgering, is het percentage leerlingen dat het fundamentele niveau 1F en het streefniveau 1S/2F behaalt, gestegen.

Om de effecten van de schoolsluitingen door de coronapandemie goed in kaart te brengen hebben we een onafhankelijk bureau gevraagd een corona-impact analyse (de veerkracht analyse) uit te voeren.

⁴ De staat van het onderwijs 2022 en de Amsterdamse staat van het primair onderwijs 2020.

Deze analyse toont de leergroei van de leerlingen ten opzichte van zichzelf (de veerkracht). We zien dat STWT al heel veel veerkracht heeft laten zien. Zelfs meer dan landelijk gemiddeld! Na een dip op de eindtoets in 2020 herstelt STWT gestaag tot ruim boven 0 op de eindtoets 2022 (figuur 7). Er zijn echter wel verschillen tussen scholen. Ook zien we dat het schoolgewicht nauwelijks van invloed is op de veerkracht. De schoolgrootte is wel van invloed. Grote scholen tonen meer veerkracht dan kleinere scholen. De leergroei is vooral zichtbaar in de bovenbouw groepen. In de onderbouw lijkt zich juist vertraging voor te doen. Dat doet vermoeden dat jongere kinderen meer negatieve effecten van schoolsluitingen hebben ondervonden dan oudere kinderen. Scholen herkennen dit beeld.

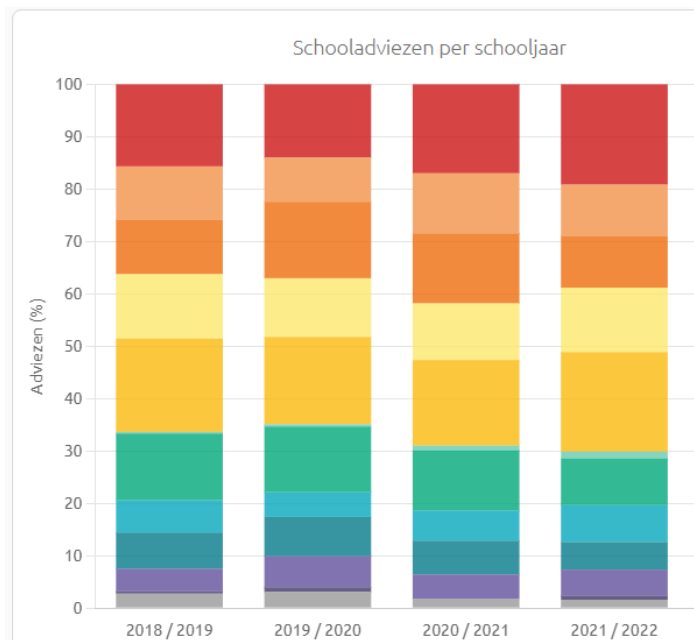
Trendanalyse STWT en NL
E20 t/m E22 vergeleken met M20



Figuur 6 Trendanalyse eindtoetsen 2020-2022

Verwijzing naar voortgezet onderwijs

In 2022 hebben alle scholen de eindtoets afgenomen. De meeste scholen (7) gebruiken hiervoor de Cito eindtoets. Vijf scholen gebruiken de IEP, twee scholen gebruiken de DIA toets en één school gebruikt Route 8. Het SBO gebruikt AMN. Figuur 7 laat zien dat ongeveer 50% van onze leerlingen een vmbo advies krijgt. 10% krijgt een vmbo-t/ havo advies en ongeveer 40% krijgt een havo of VWO advies. Er zijn wel verschillen tussen de scholen.



Figuur 7 Schooladviezen per schooljaar





Op onze scholen zijn de leerkrachten en intern begeleiders zich bewust van de noodzaak kinderen kansrijk te verwijzen. Dat wil zeggen dat, ondanks de eventuele leervertraging, kinderen worden verwezen op basis van hun mogelijkheden en niet uitsluitend op basis van hun eindtoetsscores. Figuur 8 laat zien dat ongeveer de helft van alle schooladviezen hoger is dan op basis van de eindtoetsscore verwacht mocht worden. Ruim 20 procent van de adviezen komt overeen met de eindtoetsscore en ruim 25 procent van de schooladviezen ligt lager dan de eindtoetsscore aangeeft. Lagere schooladviezen dan de eindtoetsscore worden altijd heroverwogen en kunnen leiden tot bijstelling van het school advies.

Figuur 8 Eindtoets en schooladvies per schooljaar

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

Zin in school ontstaat als kinderen de gelegenheid hebben zich breed te ontwikkelen. Naast cognitief leren zijn creatief leren, bewegend leren en leren in en van de natuur van groot belang. In ons strategisch beleidsplan is nadrukkelijk het voornemen uitgesproken daar de komende jaren meer aandacht aan te besteden. Deze ambitie werken de scholen uit in de afzonderlijke schoolplannen. Scholen maken voor de invulling veelal hiervan gebruik van gemeentelijke subsidies (VLOA).

Bovenschools willen we deze ontwikkeling stimuleren. In 2021 heeft een externe adviseur in kaart gebracht welke ontwikkelingen en projecten er allemaal gestart zijn. Om de verschillende lopende onderwijsverrijkende initiatieven duurzaam in de organisatie te verankeren, is met ingang van augustus 2021 een onderwijsverbinder (OV) voor de duur van één schooljaar aangesteld (0,4 fte). Zij heeft ervoor gezorgd dat de initiatieven op verschillende scholen worden verbonden en daarmee worden versterkt. Samen met de kwaliteitsadviseur en de themagroep onderwijskwaliteit (een groep van vijf schooldirecteuren) heeft zij in 2022 onderzocht hoe we de verschillende ontwikkelingen op de scholen op het gebied van talentontwikkeling beter zichtbaar kunnen maken zodat we ons daarover ook eenduidig kunnen verantwoorden. In 2023 start een pilot waarin we gaan werken met rubrics.

In het kader van onze ambitie 'meer te bewegen', zijn er bovenschools twee vakleerkrachten aangesteld om het project Bewegen in en om de School (BioS) te organiseren. We werken daarin samen met de Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO) van de Hogeschool van Amsterdam (HvA). We hebben een subsidie ontvangen voor dit project. De meer kosten hebben we bijgelegd uit reguliere middelen.

D. 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, hebben we een bovenschools netwerk van ICT-coördinatoren opgericht ([zie netwerken](#)). Hier kunnen de ICT-coördinatoren van alle scholen kennis en ervaringen met elkaar delen. De deelname aan het netwerk wordt door de scholen zelf geregeld in het taakbeleid voor medewerkers.

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 werken hier in hun eigen team en vanuit hun eigen schoolvisie aan, maar de realisatie van deze ambitie is bij uitstek geschikt voor bovenschoolse samenwerking. We willen immers al onze 650 medewerkers goed toegerust zien. Dit doen we door te boeien en te binden. Aan de voorkant door mensen op te leiden binnen onze organisatie maar ook door hen tijdens hun carrière mogelijkheden te bieden om zich te blijven ontwikkelen. Tot slot is strategisch HR beleid ook een belangrijke factor om mensen te binden en te behouden. Deze 3 bovenschoolse pijlers worden in de onderstaande sub-paragrafen verder toegelicht.

A. Opleiden en begeleiden

Het lerarentekort in het primair onderwijs blijft groeien. Naast dat het opleiden en begeleiden van nieuwe leerkrachten en zij-instromers uiteraard van groot belang is, moeten we gezamenlijk voorkomen dat startende leerkrachten voortijdig uitvallen. Daarom zetten we hoog in op de begeleiding en coaching van (aankomende) leraren.

Het opleidingsteam (OPLIS)

Het opleidingsteam van STWT bestaat uit allround schoolopleiders en coaches met verschillende expertises. Uniek voor ons opleidingsteam is de flexibiliteit en beschikbaarheid op alle dagen van de week. Het team bestond in 2022 uit 10 opleiders met verschillende expertises. Met een gezamenlijke bezetting van 4,20 fte werd naast opleiding en begeleiding ook tijd besteed aan samenwerkingsprogramma's met de pabo's en andere schoolbesturen. De totale personele lasten van het opleidingsteam bedragen in 2022 € 415.000. Hier stonden verschillende inkomsten tegenover die verderop nader worden toegelicht. Ten bate van de loonkosten ontvingen we € 71.000 aan bijdragen van de pabo's, €53.000 aan subsidie inkomsten voor begeleiding zij-instromers en €36.000 voor deelname aan Samen opleiden Noord-Holland. Daarnaast wordt vanuit het budget professionalisering en begeleiding in overleg met de directies (MT) ervoor gekozen op school niveau dan wel gezamenlijk ingezet. Het gezamenlijk deel wordt toegevoegd aan het budget voor het opleidingsteam (Oplis)

Er stond voor 2022 in totaal €200.000 begroot voor de loonkosten van het opleidingsteam t.o.v. een realisatie van €256.000. De overschrijding komt in de eerste plaats voort uit de loonstijgingen in de nieuwe cao PO. Daarnaast is er een opleider vertrokken en nieuwe opleider aangenomen waardoor een tijdelijk hogere bezetting in het kader van overdracht noodzakelijk was.

Professionalisering opleidingsteam

Jaarlijks reserveren we tijd en budget voor professionalisering van het opleidingsteam zodat we ons optimaal kunnen aanpassen aan de ontwikkelingen in het onderwijs. Onder de professionaliseringactiviteiten vielen de VELON*(her)registratie, Krachtgericht coachen en voor de nieuwe opleiders de schoolopleiderstraining en assessorentrainingen. Daarnaast is dit budget bedoeld voor benodigde materialen en ICT-voorzieningen. De geplande uitgaven in de laatste categorie zijn grotendeels naar volgend jaar geschoven. Hierdoor vielen de gerealiseerde professionaliseringskosten met €7.000 flink lager uit dan de begrote €14.000.

Gezien de grote diversiteit aan (toekomstige) leerkrachten die binnen STWT worden opgeleid, is in 2022 extra ingezet op de stroomlijning van processen en afstemming met o.a. schooldirecteuren, de beleidsmedewerker onderwijskwaliteit en de bestuurder. Samen met de opleidingen zorgen zij bij STWT voor een leeromgeving die (aankomende) leraren ondersteunt in hun leer- en ontwikkelproces als professional. Het tot stand brengen en onderhouden van de verbinding tussen theorie en praktijk is hierbij cruciaal. Het afgelopen jaar zijn er daarom diverse PLG's ingericht waar studenten worden begeleid door een schoolopleider en een instituutopleider. Binnen de partnerschappen wordt toegewerkt naar een gezamenlijk curriculum waarvan 40% plaatsvindt in het werkveld en 60% op de opleiding (i.p.v. 30%-70%). Afgelopen jaar heeft een afvaardiging van het opleidingsteam meegedacht over de wijze waarop de extra stagedagen kunnen worden ingevuld. In de praktijk vertaalt zich dit bijvoorbeeld in het begeleiden van de studenten bij Lesson Study.

In het voorjaar van 2022 heeft een ontwikkelingsgerichte peer-review (Pabo/HVA & iPABO) plaatsgevonden. De peer-review richt zich op de rol van de lerende leraar, de wijze waarop de leeromgeving is ingericht, hoe wij binnen STWT samen opleiden organiseren en de wijze waarop we gezamenlijk werken aan de kwaliteitscultuur. Naast de positieve feedback over de wijze waarop STWT het opleidingsteam faciliteert en positioneert zijn er ook verbeterpunten. Deze verbeterpunten zijn opgenomen in een ontwikkelagenda (PDCA-cyclus) voor de komende jaren.

In de volgende paragrafen wordt een toelichting gegeven op de inzet bij de diverse doelgroepen.

LIO studenten

De begeleiding van LIO studenten heeft extra inzet (beeldcoaching, lesbezoeken etc.) gevraagd. Dit heeft te maken met de achterstand die deze lichte studenten door coronamaatregelen heeft opgelopen. Ook is het aantal LIO studenten dat in 2022 stage heeft gelopen bij STWT afgenomen t.o.v. van het voorgaande jaar. De aanwezige begeleidingscapaciteit op de scholen niet altijd afdoende om voldoende opleidingsplekken beschikbaar te maken.

Voor de begeleiding van pabo studenten ontvangt STWT inkomsten vanuit de HVA, UpvA en iPabo. In 2022 betrof dit €53.480 voor de begeleiding van 56 studenten van de HVA en UpvA. Voor de iPabo hebben we 7 reguliere studenten en 19 studenten in het kader van samen opleiden begeleidt. Hiervoor ontving STWT €17.145.

Startende leerkrachten

Om startende leerkrachten goed te begeleiden van start- naar vakbekwaam en uitval te voorkomen, benadert het opleidingsteam alle startende leerkrachten binnen ons bestuur met het aanbod van een beeldcoachtraject op maat. Elke starter heeft daar in de eerste drie jaar recht op. Vanuit het opleidingsteam schrijven schoolopleiders actief mee aan het inductiebeleid binnen STWT. Dit beleid is erop gericht om starters binnen een korte periode wegwijs te maken binnen de school en de stichting en tegemoet te komen aan de ondersteuningsbehoeften in de eerste fase van de loopbaan.

Zij-instromers

Door te investeren in zij-instroom-trajecten bieden we talentvolle individuen met een andere professionele achtergrond de kans om in te stromen als leerkracht op onze scholen. We zijn ervan overtuigd dat andere werk- en levenservaringen onze scholen kunnen verrijken en versterken. STWT volgt de routekaart van 1Loket waarin we nauw samenwerken met het Schoolbureau (zie <https://www.lievervoordeklaas.nl/pagina/1loket-voor-zij-instromers-in-het-amsterdamse-basisonderwijs>).

Naast intensieve begeleiding door een coach uit ons opleidingsteam wordt in zij-instromers geïnvesteerd door hen vrij te stellen van studiekosten. Het voortraject, het assessment en de opleidingskosten van de pabo kunnen we grotendeels vanuit de beschikbare subsidieregelingen bekostigen. In 2022 konden we hiervoor €53.000 declareren. Daarnaast faciliteren we zij-instromers door hen wekelijks een halve studiedag door te betalen en zijn de kosten voor studieboeken declarabel. Voor deze aanvullende facilitering reserveren we jaarlijks een budget in de bovenschoolse begroting.

Afgelopen schooljaar zijn zes zij-instromers afgestudeerd en hebben in het kader van goed werkgeverschap een vast contract gekregen als leerkracht bij STWT. Op dit moment hebben we 17 zij-instromers in dienst die de tweejarige opleiding volgen. Dit ligt lager dan onze doelstelling om doorlopend 22 zij-instromers tegelijkertijd in opleiding te hebben. De instroom van zij-instromers is in 2022 afgenomen t.o.v. van voorgaande jaren. De algemene trend binnen Amsterdam laat een afname zien van kandidaten die zich aanmelden voor een zij-instroomtraject. Vanwege de onderlinge concurrentie die hierdoor tussen schoolbesturen is ontstaan hebben we meer moeite om zij-instromers naar STWT toe te trekken. Deze ontwikkeling maakt dat we gericht zijn gaan werven naar kandidaten binnen ons eigen stadsdeel. Dit doen we vanuit de verwachting dat deze doelgroep eerder geneigd is om een loopbaan bij STWT te verkiezen boven een aanstelling elders in Amsterdam of in de regio.

Statushouders

Het project statushouders is opgezet om personen met een voorlopige verblijfsvergunning (vijf jaar) en een onderwijsachtergrond in het land van herkomst op te leiden binnen STWT. De doelstelling was om deze personen op te leiden tot een bevoegde leerkracht of voor een ondersteunende functie binnen het basisonderwijs. Het opleidingstraject bestond uit een combinatie van taalles, scholing in de principes van het Nederlandse basisonderwijs, stage in de school en intervisie. Drie deelnemers aan het opleidingstraject hebben inmiddels elders een baan gevonden. Binnen STWT werken zeven deelnemers met een aanstelling als onderwijsondersteuner of leraar. Vrijwel alle kandidaten hebben de wens om leerkracht op één van onze scholen te worden. Hen hebben we het afgelopen jaar gefaciliteerd door taalcursussen, vergoeding van pabo opleidingskosten en begeleiding aan te bieden. Slechts één van deze collega's is in 2022 gestart met de Pabo. Er was begroot op deelname van vier collega's waardoor de realisatie lager is uitgevallen. We bekijken voor het aankomende jaar hoe we hen kunnen versterken om alsnog de volgende stap naar het leraarschap te zetten.

Samen opleiden Noord Holland

Zeven schoolbesturen en de Hogeschool iPabo maken deel uit van het samenwerkingsverband 'Samen Opleiden Noord-Holland' waarin zij gezamenlijk de verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden van aspirant leraren en de kwaliteit van de beroepsgroep in de brede regio. Het opleidingsteam van STWT neemt actief aan de ontwikkeling van dit samenwerkingsverband. Voor het leveren van de programmaleiding heeft STWT in 2022 30.000 euro gedeclareerd bij het partnerschap (pervoerder is Agora). Aanvullend declareert STWT jaarlijks €6.000 voor de inzet van de coördinerend schoolopleider.

Andere professionals

Naast het opleiden van leraren zetten we bij STWT ook in op het opleiden van onderwijsondersteunend personeel en directeurs.

Onderwijsondersteuners

In samenwerking met de Ipabo en HvA bieden we een flexibele opleiding aan voor onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners. De opleiding is opgezet ter ondersteuning van verdere verdieping binnen de eigen

functie. Door middel van opleidingsmodules op basis van specifieke competenties (EVC's⁵) maakt deze opleiding ook een route naar lesbevoegdheid mogelijk. Het modulair opleiden van ons onderwijs ondersteunend personeel past goed binnen onze visie over het ontwikkelen en ontplooiën van het talent van onze medewerkers. In de begroting van 2022 hebben we de opleidingskosten voor deelname aan het modulaire traject opgenomen om de professionalisering van onderwijsondersteuners te stimuleren. Er bleek helaas te weinig animo onder de onderwijsondersteuners binnen STWT om met de opleiding in huidige vorm te starten. Om die reden is het opgenomen budget niet besteed. Er is een evaluatie onder de doelgroep gehouden en op basis van de uitkomsten wordt in 2023 de opleiding in een aangepaste vorm aangeboden.

Opleiden Schoolleiders en Intern begeleiders

Schoolleiders en intern begeleiders die zich met hart en ziel willen inzetten voor de kinderen in dit deel van de stad zijn een belangrijke voorwaarde voor goed onderwijs. Samen met de andere schoolbesturen binnen de Federatie Openbaar Primair Onderwijs hebben wij in 2022 wederom gezamenlijk een schoolleiders opleidingstraject ingekocht. In 2022 heeft één medewerker van STWT deelgenomen aan deze federatieve kweekvijver.

Daarnaast bieden we een tweejarige IB-opleiding aan om zodoende meer loopbaanperspectief te bieden aan leerkrachten en om in te spelen op een voorzien tekort aan Intern Begeleiders. Vanuit STWT heeft het afgelopen jaar één medewerker de opleiding gevolgd en afgerond.

Begeleiding startende en beginnende directeuren

Tijdens de afgelopen jaren is er binnen het directeurenteam van STWT veel vernieuwing geweest. We zijn trots op dit nieuwe talent en de ambitie die zij uitstralen. Directeur zijn van een basisschool in Amsterdam Nieuw West is complex en vraagt veel leiderschapskwaliteiten om de juiste koers te varen. Stevige ondersteuning en begeleiding van directeuren die aan het begin staan van hun loopbaan is daarom van belang. Naast de dagelijkse ondersteuning vanuit de Staf kan extra begeleiding van een coach of ervaren directeur van grote meerwaarde zijn. De school bekostigt dit grotendeels uit de eigen begroting of een daarvoor beschikbare subsidieregeling. Ter aanvulling daarop faciliteren we bovenschools begeleidingsactiviteiten waar nodig. In 2022 hebben we de inzet van een senior directeur als coach voor startende directeuren bovenschools bekostigd.

B. Ontwikkelen

STWT onderwijsontwikkeling

In het strategisch beleidsplan 'Zin in school 2019-2023' staat vanuit de pedagogische context het ruimte bieden aan onderzoek voor leerlingen centraal. Binnen deze context bevinden zich een aantal gerelateerde doelen aan de aspecten van 'onderwijsontwikkeling':

- Onderling scholen verbinden
- Begeleiding op maat
- Een lerende organisatie waarin iedereen verantwoordelijk is voor groei
- Het faciliteren van 'van en met elkaar leren'
- Met lef en liefde leidinggeven aan leiderschap in de school
- Actief samenwerken met relevante stakeholders

⁵ Eerder verworven competenties

Zo kunnen we samen een spiegel zijn van en voor onze kinderen.

Binnen de onderstaande aspecten van STWT Onderwijsontwikkeling bieden wij een antwoord op de vraag van medewerkers om tijd en ruimte. Tijd en ruimte voor professionalisering is terug te vinden in de STWT Academie. Tijd en ruimte om samen te werken is terug te vinden in de STWT Netwerken. Tijd en ruimte voor jouw onderwijsidee is terug te vinden in de STWT Waaghalzen. Tijd en ruimte nemen voor gedegen nieuwsgierigheid is terug te vinden in STWT Onderzoek. En tijd en ruimte voor het proces in jouw school is terug te vinden in de STWT Scholenbegeleiding. Onderdelen welke budgetneutraal zijn, zijn opgenomen in de coördinatiewerkzaamheden en worden hierna niet verder toegelicht (in 2022 betreft dat STWT onderzoek en STWT scholenbegeleiding).

STWT-Onderwijsontwikkeling bestaat uit een team van twee medewerkers met een totale bezetting van 0,6 fte, waarbij in verband met de personeelsstudiedag een tijdelijke uitbreiding heeft plaatsgevonden. In 2022 heeft onderwijsontwikkeling te maken gehad met een tekort aan bezetting wegens ziekteverlof zonder vervanging, waardoor met name nieuwe plannen en plannen die samenwerking met andere afdelingen binnen STWT behoeften geen prioriteit hadden.

[STWT-personeelsstudiedag](#)

Tijdens de tweejaarlijkse personeelsstudiedag van 5 oktober 2022 zijn we met alle medewerkers bij elkaar gekomen om samen werk te maken van inclusief openbaar onderwijs onder de titel 'Samen STWT'. Van Pedagogisch tact (2016) naar Werken in een superdiverse stad (2020) zijn we nu gekomen tot Samen STWT, van iedereen is welkom naar iedereen hoort erbij. Op deze dag zijn de elementen Academie en Scholenbegeleiding samen gekomen in een afwisselend programma met zowel een gezamenlijk inspirerend deel, een individueel theoretisch deel en een activerend deel binnen het eigen schoolteam.

In de voorbereidingen hebben de procesbegeleiders van de schoolteams een workshop Zakelijk tekenen aangeboden gekregen. Daarnaast heeft iedere directeur een individuele begeleidingssessie gekregen vanuit Scholenbegeleiding. De opbrengsten van de teams zijn meegegeven aan de Karavaan voor de vormgeving van het strategisch beleidsplan 2023-2027.

De studiedag is in gewaardeerd met een 8,4 (157 respondenten). De deelthema's trauma sensitief onderwijs, generatiediversiteit en een gesprek op voeten kregen de hoogste deelscores. Enkele activiteiten hebben vervolg gekregen in het academioprogramma.

[STWT-Academie](#)

Met onze STWT-Academie bieden wij onze medewerkers een gevarieerd aanbod aan scholing, workshops en trainingen. Graag sluiten we daarbij aan op de behoeftes van onze medewerkers. Daarom hebben we in het voorjaar van 2022 wederom een onderzoek uitgezet om deze behoeftes in kaart te brengen. In 2022 hebben diverse professionaliseringsactiviteiten plaatsgevonden, waaronder omgaan met agressie, tijd en prioriteit en pedagogisch tact.

In totaal hebben er 131 medewerkers deelgenomen aan het fysieke professionaliseringsaanbod van de academie. Dit zijn medewerkers van 11 verschillende STWT-locaties.

De extern verzorgde leergangen, trainingen en opleidingen worden betaald vanuit het schoolbudget (conform CAO-PO €500 per 1,0 FTE). De factuur wordt dan gesplitst tussen de scholen met deelnemers. Een deel van de trainingen en workshops wordt gegeven door onze eigen medewerkers; door collega's voor collega's. Zij krijgen hiervoor een vergoeding van 300 euro per keer en er worden geen kosten

doorberekend naar deelnemers. Voor vergoeding van interne workshopleiders nemen we jaarlijks een bedrag op in de begroting. In het afgelopen jaar zijn er slechts drie workshops door onze eigen medewerkers verzorgd. De vergoeding blijkt voor interne workshopleiders niet in verhouding te staan tot de tijd die nodig is om de workshop voor te bereiden. Om de beloning in balans te brengen is ervoor gekozen om de vergoeding vanaf 2023 te verhogen naar €500,- per workshop.

GoodHabitz

Naast het fysieke professionaliserings aanbod, is er in februari 2022 ook een digitaal professionaliseringsaanbod tot stand gekomen. Hiervoor wordt het platform van GoodHabitz ingezet. Uit het behoefteonderzoek kwamen onderwerpen zoals ICT cursussen, inhoudelijke inspiratie en thuiswerkbalans welke binnen GoodHabitz aangeboden worden. Dit eerste jaar heeft met name promotie en communicatie centraal gestaan in de uitrol van dit platform. In december 2022 kunnen we spreken van 210 geactiveerde gebruikers in 149 lesbezoeken. De drie meest gebruikte trainingen zijn: De kracht van Falen, het 80/20-principe en Optimisme voor beginners.

STWT Netwerken

In de STWT-netwerken organiseren medewerkers zich rondom een domein of vakgebied. Op deze manier krijgt leren van en met elkaar steeds meer een structurele plaats binnen STWT. Netwerkteelnemers worden (op schoolniveau – in het taakbeleid) in tijd gefaciliteerd om deel te nemen aan de netwerkbijeenkomsten. Daar waar nodig ondersteunt het team van onderwijsontwikkeling hen/de netwerktrekker, dit jaar bijvoorbeeld bij het oprichten van een nieuw netwerk Atelier- en beeldende vorming.

Voor schooljaar 2021-2022 zijn de netwerken:

- Bewegingsonderwijs
- Administratieve medewerkers
- Interne begeleiders
- Conciërges en preventie medewerkers
- Opleiden in school
- Hoogbegaafdheid (Padvindes)
- ICT-coördinatoren
- Atelier en Beeldende vorming (NIEUW)

In 2022 is er slechts beperkt gebruik gemaakt van het beschikbare representatiebudget door de STWT-netwerken.

STWT-Waaghalzen 2.0

Een waaghals verbetert het onderwijs. Het waaghalzentraject komt voort uit onze organisatievisie (die van een lerende organisatie), waarin iedere medewerker werkt vanuit persoonlijk meesterschap. Dit interne onderwijsvernieuwersprogramma is gestart in 2014.

Medewerkers die deelnemen aan het waaghalzentraject krijgen een jaar tijd en ruimte om aan hun onderwijsidee te werken. De 'expeditieleiders' van de waaghalzen ondersteunen hen hierbij door vijf expeditie sessies te organiseren. Daarnaast krijgen de medewerkers ruimte in hun normjaartaak, een budget van €1.000,- en coaching van de expeditieleiders. Zij presenteren hun vorderingen, intern en extern, op de jaarlijkse Waaghalzendag half september. Het is voor medewerkers van onze externe

samenwerkingspartner, het ABC, ook mogelijk om deel te nemen aan het waaghalzentraject. De beoogde cofinanciering met het ABC is niet tot stand gekomen. In 2021-2022 zijn er 6 initiatieven geweest vanuit medewerkers van STWT en 3 vanuit het ABC.

C. Strategisch Personeelsbeleid

STWT ziet de ontwikkeling van personeelsbeleid als een strategische hefboom om interne en externe ontwikkelingen samen te brengen en op te tillen naar een hoger niveau. Stedelijk gezien is er sprake van beleid in de vorm van het Noodplan. Kort gezegd behelst dit plan om meer leraren te vinden, leraren langer te behouden en uitstroom van leraren te voorkomen. Ook binnen de stichting werken wij hieraan mee. Hieronder zijn een aantal projecten en voorzieningen omschreven die daaraan bijdragen.

Groten steden toeslag

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 miljoen 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. Wij zien de stedentoeelage 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. Deze toeslag betalen we uit eigen middelen.

Digitale gesprekkencyclus

In een lerende organisatie die gericht is op een duurzame verbetering van de onderwijsleerprocessen is persoonlijk leiderschap in alle lagen van belang. De leraren en ondersteunende medewerkers zijn eigenaar van de eigen professionele ontwikkeling en maken deel uit van een professionele leergemeenschap waarin het onderwijs steeds onderzocht en verbeterd wordt. Schoolleiders geven leiding aan het leren van teams en zorgen voor een cultuur waarin continu verbeteren de norm is.

We stimuleren een lerende houding en lerend gedrag van al onze medewerkers. Zo veranderen de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers van een meer traditionele gesprekkencyclus met functionerings- en beoordelingsgesprekken, naar gesprekken waarbij medewerkers steeds meer zelf de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en leidinggevenden de ondersteunende rol innemen. Om dit te faciliteren hebben we een digitale gesprekkencyclus ingericht die de medewerker eigenaarschap geeft over de eigen ontwikkelcyclus. De jaarlijkse licentiekosten voor het systeem zijn opgenomen in het bovenscholse budget. Het afgelopen jaar zijn we binnen het begrote budget voor de licentiekosten gebleven.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

STWT streeft naar levensfasebewust personeelsbeleid dat zich richt op de optimale en duurzame inzetbaarheid van medewerkers, rekening houdend met de verschillende levensfasen. Uitgangspunt is dat onze mensen op elke leeftijd inzetbaar en waardevol zijn voor de organisatie. De senior medewerkers kunnen reeds gebruik maken van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast was er in 2022 budget gereserveerd

voor een aantal activiteiten in het kader van vitaliteit en begeleiding in de laatste carrièrefase. We sturen actief aan op een constructief gesprek tussen leidinggevend en medewerkers over de specifieke behoeften in een bepaalde leeftijdsfase. Per individu bekijken wat nodig is om op een gezonde manier aan het werk te blijven is de kern van ons leeftijdsfase bewust personeelsbeleid. In dit kader is het nu mogelijk gemaakt voor senior leerkrachten om aanspraak te maken op coaching gericht op duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zijn er verschillende workshops aangeboden m.b.t. stresspreventie en ICT vaardigheden. Uit onderzoek onder onze senior medewerkers bleek dat hier behoefte aan was. Ook is er ter ondersteuning van de vitaliteit in 2022 een nieuwe bewegingsregeling gelanceerd waarmee medewerkers een korting tot 40% wordt geboden op sport- en fitnessabonnementen bij aanbieders door heel Nederland.

Deze activiteiten konden in 2022 worden bekostigd uit andere budgetten op school- en stichtingsniveau. Om die reden is het specifiek begrote budget niet nodig gebleken. Als werkgever zijn we ons bewust van de verschillende kansen die er nog liggen op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Voor 2023 staan er nieuwe ondersteuningsmogelijkheden op de planning in het kader van welzijn met het oog op specifieke behoeften per leeftijdsfase.

Verminderen werkdruk

In de uitkomsten van onze meest recente werkdrukmeting onder het personeel van STWT zien we dat veel medewerkers een hoge taakbelasting ervaren. Voor werkdrukvermindering wordt door OCW elk schooljaar een bedrag per leerling een bedrag vastgesteld. In het schooljaar 2021-2022 was dit bedrag €252 voor reguliere basisscholen en €379 voor het SBO. In het schooljaar 2022-2023 zijn deze bedragen respectievelijk €268,52 en €402,78.

Deze middelen zijn beschikbaar gesteld aan de medewerkers. De schoolteams hebben in afstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (MR) plannen opgesteld en uitvoering gegeven op om de werkdruk te verminderen. 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 op de administratie of op het anders inrichten van het onderwijs. We onderzoeken in 2023 de werkdruk beleving van medewerkers kwalitatief en bekijken welke verschillen er zijn tussen de aanpak van scholen.

Reiskostenregeling

Als STWT bieden wij onze medewerkers een aanvullende reiskostenregeling t.o.v. de vergoeding vanuit de cao primair onderwijs. De kosten voor deze aanvullende regeling waren in 2022 totaal € 362.000. Vanuit de gemeente Amsterdam ontvingen we € 78.000 aan subsidie als cofinanciering voor de regeling. De resterende netto kosten van € 284.000 op jaarbasis zijn in de personele lasten op schoolniveau opgenomen. Jaarlijks beoordelen we of de subsidieregeling wordt verlengd of aangepast. Hierbij speelt mee of de gemeente besluit de subsidieregeling te verlengen.

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 op 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 sport- en cultuurverenigingen.

Alle scholen werken hier in hun eigen team en vanuit hun eigen schoolvisie aan, en werken dit verder uit in het eigen schoolplan. De bovenschoolse samenwerkingsinitiatieven worden in de onderstaande (sub)-paragrafen verder toegelicht.

A. 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 VLOA 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 een doorgaande ontwikkellijn van voorschool naar basisschool.

Om de overgang van de basisschool naar het voortgezet onderwijs zo soepel mogelijk te laten verlopen, maken de scholen gebruik van de subsidie 'doorstroom PO-VO'. Vanuit deze subsidie worden diverse programma's aangeboden die kinderen voorbereiden op de overstap en hen in het eerste jaar van het VO nog ondersteunen.

Onderwijsinnovatie 'Samen leren in de Wijk'

In 2022 hebben drie STWT scholen in de wijk Slotervaart (Huizinga, 7^e en Toekomst) vorm gegeven aan Samen Leren in de Wijk. Zowel onder schooltijd als na schooltijd zijn met diverse wijkpartners zoals ondernemers, buurtorganisatie en ouders educatieve activiteiten georganiseerd.

Bijna 200 kinderen hebben deelgenomen aan projecten op locatie waarin onderzoekend leren centraal stond. In de zomervakantie hebben 70 kinderen deelgenomen aan de Talentenfabriek. Een programma waarin spelen en leren hand in hand gaan.

In 2022 is Samen leren in de Wijk uitgebreid met een naschoolsprogramma. Het mentoren programma, opgestart in de coronatijd, is afgebouwd. Inmiddels is er zoveel (naschools)aanbod dat de mach tussen leerlingen en begeleider niet meer tot stand is gekomen

Grote oversteek

Samen met andere schoolbesturen voor basis- en voortgezet onderwijs in het stadsdeel Nieuw West werken we ook aan een betere aansluiting tussen PO en VO. 10 van onze scholen heeft meegedaan met dit programma. Welke bekostigd werd vanuit een subsidie vanuit het Rijk. STWT voerde het penvoerderschap hierover.

Spring High

In 2016 hebben wij samen met Esprit Scholen Spring High opgericht, een zogenoemde Teenage Academy waarbij sprake is van een doorgaande leerlijn tussen PO en VO. 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 2022 is de onderbouw ook gevestigd aan de Herman Poortstraat.

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 oprichtingsfase toegestaan om haar begroting te overschrijden. Deze overschrijding werd bovenschools gedragen en ten laste gebracht van de innovatiereserve. In 2021 zijn de betrokken besturen gestart om een samenwerkingsovereenkomst vast te stellen om de samenwerking te verduurzamen.

In 2022 is verder gewerkt aan de ontwikkeling van de doorgaande leerlijn vanaf de kleutergroepen en daarmee is de overgang voorbereid van de volledige school op 1 locatie.

B. 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/leerlingen nodig hebben.

Bovenbestuurlijke overleggen

Op bestuursniveau werken we nauw samen met onze collega-besturen. Samen met onze collega's van het Amsterdamse openbaar basisonderwijs (Federatie voor Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam) hebben we bijvoorbeeld een opleidingskweekvijver voor directeuren en interne begeleiders. Daarnaast werken 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.

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.

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

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 leiderschapsdagen trekt het MT hierin gezamenlijk op. In 2022 heeft eerst de nadruk gelegen op cultuur en structuur (zie hoofdstuk 2) en vervolgens zijn we aan de hand van de stichtingsbrede studiedag Samen STWT, aan de slag gegaan met het thema inclusie. In 2022 is het strategisch beleidsplan Zin in School geëvalueerd en zijn we met de zogenoemde Karavaan aan de slag gegaan om onze focus te bepalen voor de komende periode.

Kwaliteitsbeleid: leiden met lef

Om uitvoering te kunnen geven aan onze bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit op de scholen hebben we een kwaliteitszorgsysteem. In 2022 is deze geëvalueerd en zijn voorstellen tot aanpassing gedaan die in 2023 worden vastgelegd in het nieuwe kwaliteitsbeleid. De inzet van verschillende instrumenten kan ons helpen de kwaliteit van ons onderwijs te duiden, te beoordelen en door te ontwikkelen. We kijken open en onderzoekend naar ons eigen handelen en vragen feedback en feedforward aan anderen. Dit doen we op verschillende manieren.

Visitaties en zelfevaluatie

Het uitgangspunt van de visitatie is de vraag van de school. De school schrijft voorafgaand aan de visitatie een zelfevaluatie op basis van de visitatievraag. Hierin geeft school aan wat de doelen waren, hoe eraan gewerkt is en waar de school nu staat. Tijdens de visitatie wordt door collega directeuren geverifieerd in hoeverre de door school geschetste ontwikkeling terug te zien is. Tevens wordt er meegedacht over welke stappen de school nog kan maken in de schoolontwikkeling. Collegiale visitaties vinden plaats vanuit gelijkwaardigheid, vertrouwen en respect en hebben de wederzijdse intentie om van en met elkaar te leren.

Tevredenheidspeilingen

Door middel van tevredenheidspeilingen verzamelen we feedback van leerlingen, personeel en ouders op verschillende thema's. In 2022 heeft de 2 jaarlijkse medewerkerstevredenheidspeiling (MTO) plaatsgevonden. De respons hierop was 65%. De uitkomsten zijn besproken met het MT de RvT en in de teams. In de rapportage Q4 (bijlage 2) is een lijstje te vinden van de belangrijkste dingen die goed gaan, en die beter kunnen.

Vanaf 2023 gaan we voor alle peilingen werken met één systeem, Successpiegel. Door de verschillende doelgroepen steeds op dezelfde domeinen te bevragen kunnen de antwoorden aan elkaar gespiegeld worden. Bovendien is zichtbaar hoe de 'scores' zich verhouden tot het landelijk gemiddelde. In SuccesSpiegel is ook de monitor sociale veiligheid voor leerlingen (wettelijke verplichting) opgenomen.

In 2023 gaan we samen met LeerunieK aan de slag om te komen tot een meer integrale en data- gedreven aanpak van kwaliteit.

Dialog

Drie keer per jaar bezoekt de bestuurder de scholen en bespreekt de brede schoolontwikkeling. Het doel van deze bezoeken is monitoren, ontwikkelen en ondersteunen. Ook de adviseur onderwijskwaliteit bezoekt regelmatig alle scholen. Samen met de school voert zij aan de hand van verschillende data het gesprek over de onderwijskwaliteit. Eén gesprek gaat specifiek over Passend Onderwijs.

Het andere gaat over de leeropbrengsten en actuele schoolontwikkelingen.

Leerlingvolgsysteem (LVS)

We verzamelen systematisch gegevens over de ontwikkeling van de leerlingen. Op cognitief gebied (kwalificatie) doen we dit met een wettelijk goedgekeurde set van toetsen (het leerlingvolgsysteem). Het staat scholen vrij een leerlingvolgsysteem te kiezen dat past bij hun leerlingenpopulatie en de visie van de school.

Huis op orde – Bedrijfsvoering

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.

Het op orde hebben van de bedrijfsvoering begint met een helder kader over de manier waarop de middelen intern worden toebedeeld of gealloceerd. Ons allocatiemodel is erop gericht om zoveel mogelijk middelen onder te brengen in de budgetten van de scholen. Op die manier is de schooldirectie in staat om deze middelen zo effectief mogelijk in te zetten voor het onderwijs.

Het allocatiemodel wordt ook gebruikt om middelen centraal af te dragen voor gezamenlijke verantwoordelijkheden en gedeelde ambities. Binnen STWT maken we in het allocatiemodel gezamenlijk ruimte op de volgende onderwerpen:

- Stafbureau
- Bovenschools beleid
- Eigenrisicodragerschap (ERD)
- Huisvesting

Het staffbureau bestaat in de basis uit vakexperts en adviseurs die op verschillende beleidsterreinen ondersteunend zijn voor zowel bestuur als de scholen. Hier worden ook kosten begroot die je kunt beschouwen als noodzakelijk voor de organisatie, zoals bijvoorbeeld voor verzekeringen en de accountant. Onder bovenschools beleid rekenen we vooral onderwerpen waarvan scholen gezamenlijke behoefte en ambitie omzetten in centrale inzet. De begeleiding van onze leraren en bemiddeling van stageplekken is hiervan een mooi voorbeeld (zie ook [Het opleidingsteam \(OPLIS\)](#)). Ons ERD is erop gericht om solidariteit tot stand te brengen in situaties waarin scholen met onevenredige risico's te maken hebben. Denk bijvoorbeeld aan vervangingskosten in geval van ziekte. Ons budget voor huisvesting raakt ook aan solidariteit, maar is o.a. gericht op meerjaren onderhoud, nieuwbouw en renovatie. Voor deze dingen weten we vaak ver van tevoren er kosten komen, dus feitelijk heb je het dan niet over een risico. De solidariteit vindt zijn uitwerking vooral in het feit dat we scholen beschermen tegen financiële gevolgen die buiten de eigen invloedssfeer vallen.

In 2022 is het proces om alle bovenschoolse uitgaven transparant te maken met succes afgerond. Gestoeld op onze nieuwe besturingsfilosofie en governance afspraken zijn nieuwe afspraken gemaakt over centrale kosten en inzet. Dit heeft geleid tot aanpassingen in het allocatiemodel die zichtbaar worden in 2023. Vooral de kosten m.b.t. bovenschools beleid zijn veranderd. Een aantal dingen die in de loop der jaren structureel zijn geworden zijn overgezet naar de staf. Verder zijn de kosten m.b.t. bovenschools beleid teruggebracht doordat een aantal projecten zijn afgerond en niet worden gecontinueerd.

In de onderstaande tabel staat vermeld welk percentage van alle inkomsten oorspronkelijk per onderdeel was begroot en hoeveel uiteindelijk is gerealiseerd. Uitzondering hierop vormen de middelen Passend Onderwijs die eerder aan de orde zijn gekomen.

Onderwerp	Begroot 2022	Gerealiseerd 2022
Stafbureau	4,4%	4,4%
Bovenschools beleid	5,6%	3,3%
Eigenrisicodragerschap	3,3%	3,4%
Huisvesting	2,2%	2,2%

A. Ondersteuning 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.

Vanaf maart 2022 is er bovenschools een projectleider aangesteld die zich richt op het toegenomen aantal nieuwkomers en het stedelijk beleid m.b.t. de centralisatie van nieuwkomersonderwijs. Dit betreft enerzijds het binnen STWT tot stand brengen van afspraken over de wijze waarop wij uitvoering zullen geven aan centralisatie van nieuwkomersonderwijs. Daarnaast ondersteunt de projectleider namens STWT op stedelijk niveau een bestuurlijke samenwerking op dit onderwerp.

B. Human Resource management

De afdeling HRM-beleid is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van personeelsbeleid en het afstemmen van de HRM activiteiten op de doelstellingen van STWT. De dagelijkse praktijk bestaat uit het ondersteunen en adviseren van de scholen bij uitvoering van het personeelsbeleid, de personeelsplanning en de werving en selectie. Ook is de afdeling het aanspreekpunt voor medewerkers van STWT met vragen over werkgeverschap zoals arbeidsvoorwaarden, salarisbetaling en personeelsbeleid. Om invulling te geven aan deze taken is 2,6 fte aan stafpersoneel beschikbaar gesteld in 2022. Ter voorbereiding op insourcing van de personeels- en salarisadministratie in 2023 is medio 2022 een hoofd salarisadministratie aangesteld. Er is een stevige basis neergezet en het insourcingsproces verloopt volgens planning.

Werving en selectie staf en management

Een doorlopende investering in professionele methoden voor werving en selectie blijft met het olopende personeelstekort binnen het onderwijs een noodzaak. Voor de werving en selectie bij vacatures op het stafbureau en management functies nemen we jaarlijks een aparte reservering op. Hierbij houden we er rekening mee dat er mogelijk een extern wervingsbureau ingeschakeld kan worden als kwalitatieve reacties uitblijven.

Het afgelopen jaar hebben we drie nieuwe schooldirecteuren en een lid voor de raad van toezicht geworven. Hierbij bleek geen ondersteuning van een extern bureau nodig om sterke kandidaten te vinden. Daarnaast zijn beoogde vacatures voor de staffuncties: adviseur Arbo & Verzuim en een salarisadministrateur naar 2023 doorgeschoven. Het opgenomen bedrag is om die redenen slechts beperkt uitgeput.

Onderhoud Functiegebouw

Binnen STWT hebben we een generiek functiegebouw ingevoerd om goed in te kunnen spelen op de

veranderende arbeidsmarkt. Het vervangen van de specifieke functieomschrijvingen door generieke functies heeft meerdere voordelen. Zo biedt het nieuwe gebouw meer flexibiliteit, ruimte voor specialisatie en een helder loopbaanperspectief voor onze medewerkers. In 2022 is het functiegebouw uitgebreid met vernieuwde functiebeschrijvingen voor directeur, staffuncties en vakleerkrachten. Hiermee beschikt STWT over een actueel en duurzaam functiegebouw. Het hiervoor gerealiseerde bedrag is binnen de begroting gebleven.

Transitievergoedingen

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) stelt dat we als werkgever verplicht zijn tot het betalen van een transitievergoeding bij ontslag van een werknemer op initiatief van STWT. De transitievergoeding kan enerzijds worden gezien als compensatie voor ontslag en anderzijds om de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de dienstjaren en het dienstverband.

We hebben een bovenschools bufferbudget ingericht van € 150.000 om de transitiekosten bij ontslag op te vangen. Daarnaast reserveren de scholen een bedrag in de eigen schoolbegroting. Door goede voorlichting, ondersteuning en gedeelde verantwoordelijkheid hebben we dit budget slechts gedeeltelijk hoeven uitgeven in 2022.

WW-uitkeringslasten

Een recente ontwikkeling is de modernisering van het Participatiefonds per 1 augustus 2022. Het basisonderwijs is eigenrisicodragers voor de WW en door premiebetaling aan het Participatiefonds worden de werkloosheidskosten collectief gedragen door alle schoolbesturen. Het reglement van het Participatiefonds bepaalt onder welke voorwaarden een schoolbestuur een beroep kan doen op het fonds voor de vergoeding van de WW-kosten. Tot 1 augustus jongstleden werden vergoedingsverzoeken in het overgrote deel van de gevallen (96,5%) toegewezen door het Participatiefonds. Dit betekende in de praktijk dat STWT in de meeste gevallen van ontslag geen uitkeringslasten hoefde te bekostigen. Vanwege de wijzigingen in het reglement van het PF per 1 augustus 2022 betaalt ieder schoolbestuur een eigen bijdrage van 50% van de uitkeringskosten bij elk ontslag dat WW-kosten met zich meebrengt. De overige 50% wordt nog wel door het PF bekostigd. Een onderwijswerkgever kan een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%. Voorwaarde hierbij is dat het ontslag voldoet aan een beëindigingsgrond uit het reglement van het Participatiefonds en het schoolbestuur voldoet aan de inspanningsverplichting. Deze inspanningsverplichting behelst onder andere het uitvoeren van werk-naar-werk trajecten en uitgave van een bepaald bedrag ten behoeve daarvan. Doel van de moderniseringsslag van het PF is lagere premies voor de schoolbesturen en een eerlijkere verdeling van de WW-lasten. Er is o.b.v. de ontwikkelingen van de afgelopen jaren voor gekozen om hetzelfde bedrag te reserveren als voorgaande jaren, namelijk € 60K. Voor 2022 hebben we € 5K minder uitgegeven dan gereserveerd.

Personele voorziening

Vanuit onze visie op de lerende organisatie en vanuit goed werkgeverschap bieden wij medewerkers de mogelijkheid de regie te nemen over hun eigen loopbaan. We besteden in het bijzonder aandacht aan medewerkers die niet meer voldoende kunnen functioneren binnen de eigen functie. We bieden hen begeleiding aan naar een andere passende werkplek. Om dit te faciliteren hebben wij bovenschools een financiële voorziening ingericht. In 2022 zijn we met deze activiteiten binnen de begroting gebleven.

Stedelijke flexpool – A'DAM onderwijs

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 kostte het de Brede Selectie de afgelopen jaren steeds meer moeite om te voorzien in de aanvragen voor vervanging. Door de aanwezige schaarste in de markt, gaan commerciële partijen de prijs voor invalkrachten bepalen. Deze invallers worden steeds beter betaald, waardoor het ook voor bestaande leerkrachten steeds aantrekkelijker wordt om via een uitzendbureau te gaan werken. Hierdoor neemt de schaarste nog verder toe.

Om scherp te kunnen anticiperen op de veranderde situatie is de organisatie van de Brede Selectie aangepast en moeten verdere stappen worden gezet om als schoolbesturen met elkaar de Flexpool te kunnen borgen en behouden. Een volgende stap in dit proces is de oprichting van een vereniging onder een nieuwe naam: A'DAM Onderwijs. Door de activiteiten van de voormalige Brede selectie onder te brengen in een vereniging worden deze op enige afstand gezet van de deelnemende besturen. Hiermee beoogt men meer focus in de activiteiten en een betere financiële risicobeheersing. Ook wordt het mogelijk voor andere schoolbesturen in Amsterdam om zich aan te sluiten bij A'DAM onderwijs. Een belangrijke doelstelling is om A'DAM onderwijs op termijn stedelijk te positioneren als de centrale bemiddelaar voor externe inhuur van onderwijspersoneel.

In de afgelopen periode is de transitie van de Brede Selectie naar A'DAM Onderwijs ingezet. Deze betreft onder meer activiteiten t.b.v. de opzet van een team dat een actieve werving en selectie van nieuwe invallers uitvoert, het benutten van zoveel mogelijk digitale instrumenten, het maken van gerichte afspraken met externe bureaus/zzp-ers en het verbeteren van de communicatie. Scholen van STWT kunnen aanvragen voor (tijdelijk) onderwijspersoneel doorgeven via de vernieuwde website. Daarnaast zijn we in samenwerking met A'DAM gestart met een traineeship om kandidaten van buiten het onderwijs binnen 2,5 jaar op te leiden tot leerkrachten via een deeltijd traject.

A'DAM onderwijs wordt gezamenlijk bekostigd door de federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam, wij betalen de federatie jaarlijks contributie.

ERD-voorziening

De kosten voor vervanging van medewerkers in het geval van ziekte of verlof betalen we als eigen risicodragers vanuit eigen middelen. Binnen STWT hebben wij hiervoor de ERD-voorziening ingericht. Scholen dragen hiervoor jaarlijks een deel van hun personele lumpsum af en ze kunnen vervolgens de loonkosten voor vervanging 'declareren' en vergoed krijgen vanuit deze voorziening.

In de huidige markt is het vinden van vervanging geen eenvoudige opgave. We zien dan ook dat scholen intern oplossingen organiseren en daarmee niet in alle gevallen aanspraak kunnen maken op een vergoeding uit de ERD-voorziening. Voor 2022 was de totale afdracht voor het ERD € 1.9 miljoen. Het opgenomen budget was voor 2022 dekkend door de indexatie van de bekostiging. Door het hogere verzuimcijfer dan de verwachting was het noodzakelijk om meer vervangingskosten te maken. Daarnaast zijn de prijzen voor externe inhuur gestegen bij een aantal van de dienstverleners die vervangingsaanvragen bij STWT invullen.

C. Arbeidsomstandigheden (Arbo) en verzuim

We voeren een actief beleid om het ziekteverzuim binnen onze stichting zo laag mogelijk te houden. Het ziekteverzuim 2021 was 5,3%. In 2022 is dit gestegen naar 7,4%. Hiervan is een deel het effect van COVID-19 en de afschaffing van de maatregelen in het voorjaar van 2022. STWT zit echter iets boven het gemiddelde van de federatie van Amsterdamse openbaar schoolbesturen. Ook de meldingsfrequentie lag

bij STWT iets hoger; 2,05 bij STWT en 1,62 bij de federatie. Eind 2022 is een verbeterplan opgesteld dat in 2023 wordt doorgevoerd.

De afdeling Arbo en verzuim richt zich primair op verzuimbegeleiding, het beperken van arbeidsrisico's en het voorkomen van verzuim. In 2022 is de bezetting en inrichting van de afdeling Arbo en verzuim gewijzigd. Bij de overstap van onze interne adviseur Arbo en Verzuim naar een andere functie hebben we ervoor gekozen om deze taken te beleggen in een tijdelijke structuur. Dit houdt in dat we momenteel zowel de bovenschoolse verzuimbegeleiding als de bedrijfsarts extern inhuren. De beleidsontwikkeling en administratieve ondersteuning wordt verzorgd door de afdeling HR. Dit laatste is een eerste stap om Arbo en verzuim een meer integrale plek te geven binnen HRM.

Verzuimbegeleiding

Het afgelopen jaar hebben we ons verzuimproces geëvalueerd en onderzocht hoe we de afdeling in de toekomst willen vormgeven. De schoolleiding heeft in de evaluatie behoefte geuit aan een intensievere ondersteuning in de verzuimbegeleiding dan in onze huidige beleid is vastgelegd. De externe adviseur Arbo en Verzuim heeft de opdracht om in de dienstverlening zoveel mogelijk aansluiting te zoeken op de behoefte van de directie. De doelstelling is om in de loop van 2023 een vaste afdelingsstructuur in te richten en ons beleid in lijn te brengen met de gewenste situatie. In de gewenste structuur hebben we weer een interne adviseur in dienst.

Bedrijfsarts

De bedrijfsarts vormt een essentiële schakel in het verzuimproces. In 2022 zijn we een samenwerking aangegaan met een nieuwe arbodienstverlener. Binnen de dienstverlening wordt gewerkt met taakdelegatie. In de arbodienstverlening betekent taakdelegatie dat een bedrijfsarts bepaalde taken door andere professionals laat uitvoeren. Binnen STWT verzorgt een taakgedelegeerde Verzuim- en inzetbaarheidsadviseur (VIA) de spreekuren namens de bedrijfsarts. Alle activiteiten van de VIA gebeuren onder supervisie en ter beoordeling aan de bedrijfsarts. In het afgelopen jaar zijn de uitgaven voor de inhuur van de arbodienstverlening enigszins hoger uitgevallen dan de begroting. Dit komt voort uit het hogere ziekteverzuim en daarmee meer spreekuren dan voorgaande jaren.

Arbo en verzuim activiteiten

In het kader van Arbo en verzuim besteden we aandacht aan medewerkers die (gedeeltelijk) uitgevallen zijn. Zo stimuleren we duurzaam herstel van medewerkers door onder meer arbeidsdeskundig onderzoek en facilitering van hulpmiddelen zoals een aangepaste stoel of bril. Ook stellen we psychologische hulpverlening beschikbaar via Skills. We investeren preventief in de gezondheid van onze medewerkers door leergangen als 'ontspannen voor de klas' aan te bieden in de STWT-Academie. Daarnaast verzorgen we trainingen voor de schoolcontactpersonen en de preventiemedewerkers. Deze trainingen en leergangen richten zich vooral op veiligheid binnen de scholen, de werkdrukbeleving en het algemeen welbevinden. We beogen hiermee de psychosociale arbeidsbeleving van medewerkers te bevorderen. Voor de vakdocenten Lichamelijke opvoeding is er een jaarlijks terugkerend 'gehoorzorgprogramma'. Alle vakdocenten hebben of krijgen op maat gemaakte gehoorbescherming. Ook zijn er uitgaven gedaan voor de licentie en onderhoud van de applicatie verzuimbeheer

De totale kosten voor de uitvoering van de Arbo en verzuim activiteiten in 2022 komen uit op €92.000. De lichte overschrijding komt voort uit gestegen prijzen voor workshops, begeleidingstrajecten en de ICT licentie in het afgelopen jaar.

D. Afdeling financiën en financiële sturing

Voor de uitvoering van de financiële administratie en het ondersteunen van de scholen was in voorgaande jaren circa 2,7 fte beschikbaar. In periodieke managementgesprekken met scholen bespreken we het resultaat van de bedrijfsvoering en zo nodig maken we afspraken over bijsturing. Inzicht in de cijfers is hierbij noodzakelijk. Met een *dashboard* kunnen de resultaten per kostenplaats worden afgezet tegen onder meer de begroting en het resultaat van voorgaande jaren. Met een digitale begrotingsmodule worden de begrotingen per kostenplaats online ingevoerd en besproken. 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 zijn noodzakelijk om scholen het benodigde inzicht in de cijfers te geven en voor de afdeling financiën om – waar nodig – bij te kunnen stellen.

Ondersteuning financiële administratie scholen

Het is onze ervaring dat het met regelmaat nodig is dat er op tijdelijk wordt bijgesprongen in de uitvoering van de (financiële) administratie. Daarom was er in 2022 een bedrag van €30.000 beschikbaar voor de incidentele inhuur van ondersteuning op schoolniveau voor de uitvoering van de financiële administratie.

Ondersteuning bij subsidies

Scholen konden in 2022 rekenen op ondersteuning bij het aanvragen en antwoorden van subsidies. Hiervoor was oorspronkelijk 0,2 FTE begroot. Doordat de invoering van nieuwe subsidieregelingen ook administratieve werkzaamheden met zich meebracht is de realisatie hoger uitgevallen (0,4 FTE).

E. Huisvesting

Organisatie huisvesting

Voor beleid, advisering en regievoering op huisvestingszaken is evenals in voorgaande jaren 1.0 fte aan stafmedewerker beschikbaar. Voor het beheer en onderhoud van onze gebouwen hebben we een contract met Sineth Scholenbeheer. In een digitaal portaal (Bumis) kunnen storingen, schades en klachten worden gemeld, waarna vaste onderhoudspartijen worden aangestuurd. Alle kosten voor onderhoud en beheer worden bovenschools gedragen.

Onderhoud

De dotatie groot onderhoud was in 2022 hoger dan in 2021. De prijzen stegen in 2022 aanzienlijk. Ook de kosten voor niet-gepland onderhoud (storingen, calamiteiten, e.d.) en contractonderhoud toe o.a. door het doorbelasten van de hogere brandstof- en energieprijzen van leveranciers.

Realisatie meerjarenonderhoud

Elke locatie (in beheer en eigendom van STWT) heeft een meerjarenonderhoudsplan. Aan de hand van dit plan en huisvestingsbegroting wordt na vaststelling van de bovenschoolse begroting voor elke school een jaarplan opgesteld, waarin alle activiteiten in betreffend jaar zijn opgenomen. Vrijwel alle activiteiten zoals opgenomen in de jaarplannen van de school zijn in 2022 uitgevoerd. Enkele zaken lopen door in 2023 als gevolg van o.a. vertraging door personeelstekort bij leveranciers of op verzoek van schooldirecties.

Bedrijfsvoering en kwaliteitsverbetering

In 2022 werd het volledige huisvestingsarchief gedigitaliseerd. Implementatie van een facilitair management informatiesysteem (FMIS) waarin huisvestingsdata uit verschillende systemen aan elkaar kan worden gekoppeld vraagt meer tijd. Dit zal samen met ICT worden opgepakt in 2023.

Verhuur en medegebruik

Het buitenschools gebruik van onderwijsruimten door externen, verhuur en medegebruik wordt bovenschools door de afdeling Financiën georganiseerd. Daarvoor is 0.2 fte beschikbaar gesteld. De kosten hiervan zijn verdisconteerd in het tarief. De opbrengst (inclusief component onderhoudsvergoeding) komt volledig ten goede van de scholen.

Terugdringen vandalisme

De afgelopen jaren nam het aantal meldingen met betrekking tot vandalisme en inbraak – vaak zonder braaksporen – op onze scholen enorm toe. Herstel wordt gedekt vanuit de gemeentelijke opstalverzekering, maar de afwikkeling ervan vraagt veel tijd en inspanning. Op advies van buurtregisseurs en wijkagenten én conform gelijke maatregelen bij andere scholen in Nieuw-West, is in 2021 gestart om de kwetsbare locaties te voorzien van een camera-beveiligingssysteem. In 2022 zijn deze werkzaamheden afgerond. Op een aantal locaties lijkt het aantal meldingen nu minder. Maar dit kan een momentopname zijn. Om een goed beeld te krijgen monitoren we het resultaat over een periode van één jaar.

Groene schoolpleinen

Vanuit de subsidie Amsterdamse Impuls Schoolpleinen werd in 2022 bij De Vlaamse Reus en de Huizingaschool een nieuw groen schoolplein gerealiseerd. Het nieuwe schoolplein van de hoofdlocatie van De Horizon werd vanuit het project Pleinenaanpak De Aker vernieuwd. Daarnaast onderging ook het kleuterplein van De Kans een metamorfose. In 2023 wordt het schoolplein van de 7^e Montessorischool aangepakt.

Bovenschoolse conciërge

Sinds 2020 is vanuit het onderhoudsbudget een technisch medewerker aangesteld. Deze zgn. 'bovenschoolse conciërge' wordt ingezet bij relatief eenvoudige meldingen door scholen, waar anders een externe partij (met hoge kosten voor voorrijden, starttarieven en parkeren) voor had moeten worden aangestuurd. De kosten komen ten laste van het bovenschools onderhoudsbudget. Omdat er minder externe bedrijven worden ingezet is de aanstelling van de gezamenlijke conciërge budgetneutraal. In 2022 werd de bovenschoolse conciërge bij 196 meldingen aangestuurd, waarvan hij er 160 kon oplossen.

Duurzaamheid en energiebesparing

De energiekosten blijven stijgen, dus zoeken we continu naar mogelijkheden om verbruik en kosten te verlagen. In de afgelopen jaren hebben we diverse energiepilots geïnitieerd. Bleek een pilot na een jaar monitoring succesvol, dan werd deze uitgerold op alle scholen. De kosten hiervan worden bovenschools gedragen, de opbrengsten zijn volledig voor de school.

In 2022 is als pilot een projectleider Duurzaamheid (0,2 fte) aangesteld die zich bezig houdt met het verder verduurzamen van onze scholen. De kosten voor zijn inzet worden vooralsnog bovenschools gedragen.

Dashboard Energie

In 2022 zijn alle scholen voorzien een CO₂-meter in de klas, gekoppeld aan een dashboard waarin naast CO₂ ook de temperatuur en de luchtvochtigheid kan worden afgelezen. Eind 2022 is het dashboard

uitgebreid met een module waarmee ook het elektra en gasverbruik kan worden afgelezen. Hiervoor dienen op een aantal scholen door Liander de energiemeters te worden vervangen.

Voor scholen die zijn aangesloten op stadswarmte is dit iets ingewikkelder, maar naar verwachting zal in het voorjaar 2023 elke school op één plek inzicht hebben in alle energiegegevens.

Energiescan

In 2022 werd door de gemeente een gratis energieadvies- en begeleidingstraject aangeboden om scholen te helpen verder te verduurzamen en meer energie te besparen. Dit adviestraject geeft scholen inzicht in het huidige verbruik, de besparingsmogelijkheden, kansen voor duurzame energieopwekking, de kosten en terugverdientijden en de wijze waarop maatregelen kunnen worden gefinancierd.

Al onze locaties zijn voor dit traject aangemeld en in november en december zijn al onze scholen bezocht door een onafhankelijk energieadviesbureau, die alle locaties door middel van een zogenaamde 'energiescan' in kaart heeft gebracht. De adviezen -die voor elke locatie anders zijn- zijn opgenomen in een persoonlijk (online) energiebesparingsplan. De projectleider Duurzaamheid is de schakel tussen de scholen en het energieadviesbureau, zodat de adviezen daadwerkelijk omgezet worden in acties.

Project revitalisatie dependance De Horizon

Het gebouw waarin de dependance van De Horizon is gevestigd, werd in 1999 gerealiseerd. De verwachting was dat er slechts een tijdelijke behoefte aan een basisschoolvoorziening in deze wijk slechts tijdelijk (max 15 jaar) zou zijn. De dependance is dan ook gebouwd als een schakeling van zogenaamde 'schoolwoningen' die gemakkelijk konden worden teruggebracht naar eengezinswoningen.

Toen bleek dat de behoefte permanent was, werden met de gemeente gesprekken gestart om van de tijdelijke huisvesting een volwaardige onderwijsvoorziening te maken. Erkenning door de gemeente volgde, maar de vernieuwingsvorm (en budgetten) bleven lang onduidelijk. Uiteindelijk werd in 2022 op vrijwel alle onderdelen overeenstemming bereikt, waardoor samen met de school het ontwerpproces kon worden afgerond en de uitvoeringspartijen konden worden geselecteerd.

De school verhuisde in de zomervakantie 2022 naar tijdelijke huisvesting aan de Koos Vorrinkweg en keert naar verwachting eind 2023 weer terug.

Nieuwe scholen

In 2017 hebben de gezamenlijke schoolbesturen in Amsterdam voor het eerst de zogenoemde gebiedssessies georganiseerd waarin zij samen met de gemeente Amsterdam bespreken welke nieuwe schoollocaties in Amsterdam nodig zijn en aan welk schoolbestuur de nieuwe locatie wordt toebedeeld. Op deze manier kan de verdeling van de nieuwbouwlocaties transparant en in overleg plaatsvinden. Voor de nieuwe locaties zijn geen BRIN-nummers beschikbaar, het gaat dus om de oprichting van dependances van bestaande scholen. Vanuit die gebiedssessies zijn aan STWT twee nieuwe locaties toebedeeld, te weten Sloterdijk Centrum en Tennispark.

Sloterdijk (Het Meesterwerk)

Sloterdijk-Centrum is volop in ontwikkeling. Het gebied transformeert van een kantorenlocatie naar een gemengd woon- en werkgebied met zo'n 7500 nieuwe woningen. Vanuit dit vernieuwingsproject wordt aan de Heathrowstraat de woontoren Floating Gardens gerealiseerd, met een alles-in-één-school inclusief kinderopvang en voor- en naschoolse opvang. Dit integraal kindcentrum voor 0 tot 12 jaar, start als dependance van de Slotermeerschool in samenwerking met Impuls en zal uitgroeien naar een zelfstandige locatie voor 400 leerlingen. In 2022 werd gestart met de bouw. Het casco wordt in 2023 door de

ontwikkelaar opgeleverd, waarna de afbouw zal plaatsvinden en de school in augustus 2024. De gemeente is gedurende het hele proces bouwheer. In samenwerking wordt voortdurend gekeken naar de haalbaarheid van de planning en belangafstemming tussen onderwijs, opvang en omwonenden.

Jan Evertsenstraat (Tennispark)

In verband met de ontwikkelingen Spring High is in 2022 de kavel Tennispark teruggegeven aan de gemeente. Het project is eerder door de gemeente toegekend aan STWT en was in de planning verbonden aan doorontwikkeling van Spring High, maar na afstemming tussen Esprit, STWT en de gemeente is geconstateerd dat doorontwikkeling van Spring High vroeg om een andere benadering van huisvesting.

F. Communicatie

De communicatie afdeling heeft in maart 2022 een doorstart gemaakt met twee medewerkers, aanvullend op elkaar en met een versterkende werking. De communicatie medewerker ondersteunt STWT-ers om zelf effectiever te communiceren. Zij zorgt voor de juiste zichtbaarheid en uitstraling vanuit STWT en de scholen, door de inzet van juiste middelen en kanalen voor interne en externe communicatie. Daarnaast adviseert de strategisch communicatieadviseur, veelal op verzoek van bestuurder, directies en portefeuillehouders bij uitdagingen rondom communicatie. Zij zet in op planmatig werken, brengt processen in kaart en laat deze op elkaar aansluiten. Met het vooruitzicht op een nieuw strategisch beleidsplan wordt daarmee ook opnieuw gekeken naar strategische en effectieve positionering van STWT en alle scholen.

Projecten en campagnes

Vanuit STWT én de scholen willen we beter zichtbaar zijn, verbindingen aangaan en aansprekend zijn. We spelen meer en beter in op de behoefte van onze doelgroep(en) en zorgen voor verbinding en effectieve communicatie. We laten op aansprekende en inspirerende wijze zien wie we zijn, wat we doen en hoe we dat doen. De communicatie afdeling denkt adviserend mee met scholen over het beter bereiken van de doelgroepen. In samenwerking met de Themagroep Omgeving en Duurzaamheid hebben we een checklist opgesteld, waarin we de belangrijkste onderdelen voor een schoolwebsite op een rij zetten, met tips om nieuwe ouders, nieuwe medewerkers, partners en bestaande ouders beter te bereiken. Daarnaast hebben we voor een aantal scholen flyer & website advies gegeven m.b.t. positionering van de school en het promoten van inloopochtenden voor nieuwe leerlingen.

In 2021 hebben we STWT-Web gelanceerd, het nieuwe sociale intranet voor en door alle medewerkers van onze stichting. De afdeling communicatie ondersteunt bij zowel community building als bij community management, zodat iedereen relevante informatie kan vinden en met elkaar kan delen. In 2022 wisten (zo goed als) alle medewerkers STWT-Web te vinden, werd nieuws en informatie gedeeld vanuit diverse afdelingen en medewerkers en waren er 40 verschillende groepen actief aan het samenwerken via het platform. De afdeling heeft ondersteund bij communicatie rondom activiteiten van STWT Academie en events als de studiedag 'Samen STWT', nieuwe medewerkers bijeenkomst en zomerborrel. Voor de studiedag hebben we samen met een documentairemaker inclusief openbaar onderwijs in beeld gebracht, door 3 medewerkers met hun verhaal in beeld te brengen. We zoeken inspiratie dicht bij huis en laten de rijkdom van de wijk en onze scholen zien aan de hand van persoonlijke verhalen die ingezet worden voor de kinderen Nieuw-West.

Projecten waar meerdere scholen bij betrokken zijn, brengen we gezamenlijk in beeld. We communiceren vanuit het perspectief van de leerlingen en onze vak professionals. In 2022 hebben we bijvoorbeeld een adviserende rol gespeeld in communicatie over projecten als Samen leren Slotervaart, BEN in de buurt,

Bewegen in en om de school, Padvinders, Nieuwkomers en groene schoolpleinen. We zorgen voor eigen communicatie via STWT-Web, onze website(s), sociale mediakanalen en daarnaast ook voor communicatie van anderen via vakbladen en media als de Westerpost, AT5, Parool, Trouw en het Jeugdjournaal.

Arbeidsmarktcommunicatie

Vacatures komen via onze Homerun tool op de werkenbijstwt website. De communicatieafdeling zorgt daarbij voor aansprekende beelden en teksten, in afstemming met vacaturehouders en HR adviseur. Daarbij hebben we voor openstaande vacatures LinkedIn berichten opgesteld, die zowel inhoudelijk interessant als inspirerend qua werving zijn. We zijn een aanzienlijk grotere doelgroep gaan aanspreken via betaalde promoties van deze berichten. In een aantal gevallen hebben we korte video's gemaakt, om nog beter op te vallen. Deze berichten worden breed gedeeld en er komen duidelijk meer interacties & reacties op, dan voorgaande jaren het geval was.

In de werving van onderwijsprofessionals voor de Nieuwkomers Tussenvoorziening zijn we ons, naast Nederlandstaligen, ook gaan richten op Oekraïens en Arabisch sprekende bekwame professionals. Ook hier hebben we een nieuwe doelgroep effectief weten te bereiken.

Dit in combinatie met inhoudelijk relevante en inspirerende content, maakt dat we steeds beter gevolgd worden en dat professionals ons ook steeds beter weten te vinden en reageren op vacatures. Het lerarentekort is en blijft een groot en groeiend probleem waar ook wij mee te maken hebben. Juist in deze krappe arbeidsmarkt is het van belang dat we ons profileren als een aantrekkelijke werkgever.

Externe communicatie

We zetten communicatie strategisch, structureel en planmatig in en zorgen daarmee voor professionalisering van onze eigen organisatie en zeker ook van onze uitstraling naar buiten toe. We werken met eigen (professionele) fotografie en ontwikkelen zelf zoveel mogelijk campagnes, uitingen en materialen die direct ingezet kunnen worden. We zetten herkenbare formats en sjablonen in en passen deze per uiting verder aan. Dit zorgt voor een herkenbare stijl, in lijn met onze werkwijze. We werken zoveel mogelijk planmatig, met focus op de huidige situatie en blik op de duurzame toekomst.

In juni 2022 is de nieuwe website www.stwt.nl live gegaan. In een nieuw jasje laten we zien wie we zijn, wat we doen, hoe we dat doen in de praktijk en met welke bedoeling. Bestaande én nieuwe ouders, medewerkers en andere partners/stakeholders kunnen hier informatie vinden over onze organisatie en de scholen. We hebben een frisser ontwerp, minder tekst en vooral échte beelden. Het is een dynamische website, die in ontwikkeling en up-to-date blijft.

Het is tijd voor een nieuw strategisch perspectief, dat voortbouwt op ingezette koers en de bewegingen die we al hebben gemaakt. In de aanlooperperiode naar een nieuw strategisch beleidsplan, maakt de communicatieadviseur onderdeel uit van de karavaangroep. In dit proces trekt 'de karavaan' door Nieuw-West, op zoek naar een hernieuwd strategisch perspectief. Daarvoor werd een logboek bijgehouden en hebben we samen met creatief bureau Raadhuis een herkenbare inspirerende stijl ontwikkeld, waarbij storytelling en verbinding centraal staan. We halen op, verbinden en delen met onze eigen medewerkers, kinderen, ouders en ook breder in onze omgeving. We communiceren hier open en transparant over, in 1e instantie intern en vervolgens ook extern. Er is een beeldend concept voor deze karavaan ontwikkeld, met uitingen die we zowel tijdens als na het traject kunnen inzetten.

G. Bestuurszaken

Voor de uitvoering van de schoolbestuurlijke taken zoals overleg met RvT, gemeente, GMR, de uitvoering van bevoegdheden zoals schorsing en verwijdering en de behandeling van klachten wordt bovenscholts de bestuurssecretaris ingezet. Om de kwaliteit van klachtenbehandeling te bevorderen is er aanvullend sprake van 0,1 FTE ondersteuningsruimte welke wordt ingevuld door een schooldirecteur.

GMR

De stem van medewerkers en 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 jaarlijks een vergoeding 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. Jaarlijks wordt er € 30000,- beschikbaar gesteld. In schooljaar 2021-2022 heeft de GMR dit budget niet overschreden. Het grootste deel van de kosten bestond uit de vergoeding.

In 2021 is er een spoedprocedure bij de geschillen commissie geweest op verzoek van het bestuur nav het niet instemmen van de MR op het voorstel voor het opheffen van de voltijds HB voorziening op de Horizon. De Commissie heeft het bevoegd gezag toestemming gegeven tot wijziging van het schoolplan 2022-2023 en de voltijds voorziening te sluiten en het aanbod op een andere manier binnen de stichting te organiseren. Meer hierover is te lezen in de paragraaf [Passend Onderwijs](#).

RvT

Onze Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden, die een jaarlijkse vergoeding krijgen. De hoogte van deze vergoeding is gebaseerd vigerend beleid.

Klachten en incidenten

Samen STWT, van iedereen is welkom naar iedereen hoort erbij was de titel van onze studiedag in oktober 2022. doet er alles aan om te zorgen voor een goede sfeer op onze scholen. Leerlingen, medewerkers én ouders moeten zich prettig en veilig voelen. Hoe wij daarvoor zorgen staat in onze [gedragscode](#). In het geval van incidenten (denk aan verbaal- en fysiek grensoverschrijdend gedrag) kan het nodig zijn maatregelen te nemen. Een ouder of leerling kan dan een waarschuwing krijgen of een schorsing of schoolverbod voor 1 of meerdere dagen. In uiterste gevallen kan de bestuurder overgaan tot een verwijdering. Dit jaar zijn geen leerlingen verwijderd als gevolg hiervan. Bij alle 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.

In eerste instantie worden klachten altijd op de school zelf besproken en zo mogelijk opgelost. Iedere school heeft een interne schoolcontactpersoon die hierin de weg kan wijzen. In sommige gevallen komt een klacht terecht (de klachtenbemiddelaar van) het bestuur. Met behulp van hun inzet en in voorkomende gevallen van externe deskundigen zoals gespreksmediation of juridische ondersteuning worden de klachten behandeld. Ook kan de klager contact opnemen met de externe vertrouwenspersoon. Zij werkte in 2022 voor STWT aan 16 meldingen. Er is sprake van een toename ten opzichte van 2021 (13 meldingen). De aard van de meldingen loopt uiteen. De externe vertrouwenspersoon heeft een aantal aanbevelingen gedaan die inmiddels zijn besproken en opgepakt worden door de nieuwe klachtenfunctionaris en de bestuurssecretaris. Dit betreft onder andere verheldering van de taakomschrijving van de

schoolcontactpersonen en de klachtenregeling, maar ook het preventiebeleid. In 2023 zullen de gedragscode en onderliggende procedures worden herzien.

Ook staat het vrij om een klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie. Dit kan op elk moment gedurende het proces. In één geval heeft een leerkracht een klacht ingediend bij het LKC, maar deze hebben de klacht terugverwezen naar de interne klachtenbemiddelaar.

Een uiterste stap is de gang naar de rechter. In 2022 heeft er een rechtszaak plaatsgevonden nav een verwijderingsprocedure van een leerling in 2021. De rechter heeft het beroep tegen de verwijdering ongegrond bevonden.

ICT- ondersteuning

Voor het beheer van de ICT op het bestuurskantoor, de technische ondersteuning van het STWT-Web en incidentele ondersteuning voor scholen is 0.4 fte ICT-beheer beschikbaar. De noodzaak voor meer onlineonderwijs vraagt extra aandacht voor ICT-beheer. Zowel op scholen als 'bovenschools'.

Daarnaast hebben we bovenschools en op stafniveau reguliere kosten voor ICT-beheer, software, hardware en internet begroot.

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). Wij werken hiervoor samen met Privacy op School. In 2022 zijn de adviezen van de uitgevoerde audit grotendeels overgenomen en geïmplementeerd. Bovenschools is een traject op gang gebracht om te onderzoeken op welke gebieden onze scholen ontwikkel- en ondersteuningsbehoeften delen met behulp van een ICT scan. In deze scan wordt ook geadviseerd ten aanzien van onze infrastructuur, inventaris en inkoop. Op basis hiervan zal in 2023 de basis worden gelegd voor een ICT-beleidskader waarin we in dialoog met de scholen ook mediawijsheid en privacy gezamenlijk kunnen uitwerken.

3. Het jaar 2022 – 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 is uitgebreid bij stilgestaan in hoofdstuk 2, want wij moeten onze kerndoelen – organisatorisch en financieel – kunnen borgen. De financiële component van deze pijler staat beschreven in de eerste paragrafen 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 de paragraaf [Risicomanagement](#)

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

Resultaat 2022

Het resultaat voor het boekjaar 2022 is € 2.588K. Dat is ten opzichte van de begroting van 2022 € 2.202K positiever dan begroot (+ € 386K). Dit heeft er mee te maken dat een aantal ontwikkelingen die in het jaar 2022 hebben plaatsgevonden tijdens de begrotingsperiode nog niet bekend waren, zoals de aanvullende baten vanuit de NPO voor leerlingen met extra risico op achterstand. Deze hebben voor de grootste meevaller gezorgd.

Door de oorlog in Oekraïne zijn in 2022 meer mensen op de vlucht geslagen waaronder ook veel kinderen. Deze kinderen zijn in samenwerking met andere besturen en de gemeente opgevangen in de regio waar ze zijn gehuisvest. Tevens zijn door het openstellen van de grenzen na het corona tijdperk meer reguliere asielzoekers en overige vreemdelingen ons land en onze stad binnengekomen. Deze hebben binnen STWT voor een groei van het aantal leerlingen en daaraan verbonden bekostiging gezorgd. Daar tegenover zien we door een tekort aan personeel meer inhuur van externen om aan de maatschappelijke opdracht te voldoen.

Binnen het Nationale Programma Onderwijs (NPO) is stevig doorgepakkt. De besteding van de middelen en het vinden van personeel blijft echter een uitdaging. Administratief werden de baten en lasten voor dit project goed gemonitord. Na het vaststellen van de begroting en de plannen van de scholen werden de extra middelen NPO o.b.v. achterstandsscore bekend gemaakt. Daardoor verdubbelde het bedrag per school en paste niet altijd binnen de reeds gemaakte plannen van de scholen. De stichting en haar scholen zijn wel blij dat er nu meer tijd is om de middelen in te zetten (t/m 2025). Zo houden de scholen het tempo aan dat bij hun ontwikkeling en plannen past. In de meerjarenbegroting krijgen de scholen ook na 2025 de ruimte om de extra inzet op een beheersbare manier af te bouwen. Er zijn hiervoor extra middelen beschikbaar gesteld uit de bestemmings-reserve duurzame onderwijsontwikkeling.

Dat het personeel in het primair onderwijs beter beloond moest worden was bekend. In het jaar 2022 zijn de onderhandelingsakkoorden afgesloten, waarmee de lonkloof tussen po en vo is gedicht en loonsverhoging is afgesproken.

Door de afschaffing van de coronamaatregelen zagen we een snelle toename van het ziekteverzuim. Het percentage steeg van 5,3% naar 7,4%. Deze stijging heeft naast praktische problemen ook financieel effect

gehad op de stichting. De stichting is eigen risicodragers (ERD) en dat betekent dat het zelf de kosten moet dragen voor vervanging. De stichting bleek ook in 2022 voldoende middelen te hebben begroot om de stijgende lasten te dekken.

A. Toelichting baten

In totaal is er € 7.4 mln. meer ontvangen dan begroot. De mutaties uit figuur 10 worden in chronologische volgorde verantwoord.

Mutatie Baten	Bedrag x € 1,000
1. Rijksvergoeding Lumpsum Personeel, Prestatiebox, PAMB en MI	€ 3.790
2. Rijksvergoeding NPO	€ 1.708
3. Rijksvergoeding Zorg (via SWV)	€ 94
4. Rijksvergoeding overige (geoormerkt, niet geoormerkt)	€ 1.847
5. Rijksvergoeding OAB	€ 656
6. Overige gemeentelijke vergoedingen	€ 566
7. Opbrengst detacheringen	€ 376
8. Overige opbrengsten	€ 329
9. Rente opbrengsten	€ 63
10. Lagere bekostiging i.v.m. nieuwe bekostiging	€ (2.022)
Totaal mutatie baten	€ 7.407

Figuur 9 Afwijkende inkomsten (gerealiseerd t.o.v. de begroting 2022)

Rijksvergoeding Lumpsum Personeel, Prestatiebox, PAMB en MI

Ter dekking van de stijgende loonkosten zijn in 2022 forse bijstellingen geweest in de bekostiging. T.o.v. de bedragen die bekend waren tijdens het begrotingsproces 2022 (2^e regeling) is de personele bekostiging i.h.k.v. referentiesystematiek 2021-2022 verhoogd met 8,5%. Voor het jaar 2022-2023 is de bekostiging met 3,919% verhoogd t.o.v. de definitieve bekostiging 2021-2022. Deze aanpassingen in de bekostiging hebben ervoor gezorgd dat over de eerste zeven maanden € 2.6 mln. en over de laatste vijf maanden € 1.2 mln. meer is ontvangen dan begroot. Tevens is de afboeking van de vordering op OCW van 7,12% in de laatste 5 maanden van het kalenderjaar verwerkt. Totaal heeft de stichting ruim € 2 mln. minder middelen ontvangen door de overgang naar het nieuwe bekostigingsstelsel vanaf 2023.

Rijksvergoedingen NPO

De regeling Nationaal Programma Onderwijs is in 2022 bijgesteld. In de eerste 7 maanden is als basisbedrag begroot en beschikt € 701,16 en voor de achterstandsscore een bedrag per eenheid van € 251,16. Het SBO binnen onze stichting ontving € 1.051,74 per leerling als basisbedrag en € 548,56 als extra bekostiging voor de cumi-leerlingen. Voor de laatste vijf maanden is het basisbedrag van € 500,- per leerling (SBO € 750,- per leerling) begroot. Tijdens het begrotingsproces was de aanvullende bekostiging i.h.k.v. achterstandsscore niet bekend en ook niet begroot. In de loop van 2022 zijn de middelen voor de scholen die een achterstandsscore hebben toegevoegd. De extra middelen zijn € 463,78 per eenheid achterstandsscore (SBO € 989,60 per eenheid achterstandsscore). De achterstandsscore wordt bepaald door de CBS en is vooraf niet te berekenen. Daarnaast zijn de achterstandsscores in 2022 herijkt door de CBS waardoor verschuivingen zijn geweest in de bekostiging. Totaal is voor de periode augustus t/m december €1,7 mln. meer ontvangen dan begroot. Het niet uitgegeven deel van de NPO-middelen zijn via een bestemmingsreserve per school beschikbaar gehouden voor inzet in de komende jaren. In de meerjaren

ontwikkelingen van het eigen vermogen, onderdeel bestemmingsreserve NPO is de ontwikkeling van deze middelen zichtbaar gemaakt o.b.v. meerjaren schoolbegrotingen.

De middelen voor NPO-arbeidsmarkttoelage is conform de begroting. De aanpassingen van de bedragen voor 2022-2023 zijn licht gestegen.

Rijksvergoeding zorg (via SWV Amsterdam-Diemen)

Vanuit SWV Amsterdam-Diemen is er in 2022 € 94K meer ontvangen dan in de begroting is opgenomen. Het SWV Amsterdam-Diemen heeft dit jaar voor het eerst de bedragen geïndexeerd met 4,75% per 1 augustus 2022. Dit levert een extra bijdrage op van € 40K.

Rijksvergoeding overige (geoormerkt en niet geoormerkt)

Het bedrag dat meer is ontvangen dan begroot is als volgt opgebouwd:

- Voor nieuwkomers en asielzoekers wordt iedere 3 maanden een aanvraag ingediend. De oorlog in Oekraïne heeft ervoor gezorgd dat in zeer korte tijd veel vluchtelingen kwamen en voor deze leerlingen moest snel onderwijs geregeld worden. In samenwerking met de gemeente Amsterdam en de Amsterdamse besturen is ook voor deze groep leerlingen een passend aanbod gevonden. Voor de stichting heeft dit betekend dat het aantal leerlingen die onder de regeling asielzoekers (incl. Oekraïners) en overige vreemdelingen valt fors is gestegen. De stijging is in 2022 gemiddeld 40% hoger dan in 2021 en een verdubbeling t.o.v. 2020. Mede door de aanvullende bekostiging voor asielzoekers en overige vreemdelingen zijn de baten ook verdubbeld t.o.v. 2021. In 2022 € 1,9 mln. ontvangen voor asielzoekers en overige vreemdelingen tegenover € 907K in 2021. Totaal is € 1,3 mln. meer ontvangen dan begroot.
- De bedragen voor de grote steden toelage (onderdeel Noodplan Lerarentekort) zijn voor 2022-2023 naar beneden bijgesteld. Gemeente Weesp is toegevoegd aan de Gemeente Amsterdam en de bedragen voor SO en SBO zijn verhoogd. Door deze aanpassingen heeft de stichting € 36K minder ontvangen dan in het kalenderjaar 2021 en dan begroot.
- Daarnaast zijn onderstaande subsidies verantwoord in 2022 die niet begroot zijn. Deze subsidies zijn afhankelijk van inzet en verschillen per jaar en van de beschikbare subsidies:
 - Subsidie zij-instromers: Totaal 160K ontvangen
 - Subsidie doorstroomprogramma PO-VO: € 171K
 - Subsidie studieverlof: € 90K
 - Tel mee met taal: 79K
 - Bewegingsonderwijs: 67K

Rijksvergoeding OAB

De Rijksvergoeding OAB is, zoals onder punt 1 (Lumpsum) is aangegeven, met dezelfde percentages geïndexeerd. Daarnaast zijn de CBS achterstandsscores voor het nieuwe schooljaar pas op 1 februari 2022 bekend gemaakt.

Overige gemeentelijke vergoedingen

Er zijn via de gemeente diverse subsidies aangevraagd. 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 in het jaar 2022. Vanuit de structurele VLOA en BTO zijn de bedragen conform de begroting. De inkomsten van niet begrote subsidies zijn:

- Ondersteuning directeuren: € 30K;
- Reiskostenvergoeding: € 77K;
- Zij-instromers: € 216K;
- Teambeurs: 55K

Opbrengst detacheringen

Er is € 376K meer ontvangen dan begroot. De meeste samenwerkingsovereenkomsten tussen besturen 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. Het grootste bedrag van € 242K betreft de loonkosten van PO leerkrachten die doorbelast zijn aan Esprit voor de inzet van Spring High (PO/VO school).

Overige opbrengsten

- Huur en medegebruik is €88K hoger dan begroot. Door stijgende exploitatiekosten die doorbelast worden en het wegwerken van achterstanden zijn de bedragen hoger uitgevallen dan begroot. Inkomsten ouderbijdrage, schoolreis en overblijfgelden zijn € 88K hoger uitgevallen dan in de begroting is opgenomen;
- Overige opbrengsten zijn € 153K hoger dan begroot en bestaan uit diverse posten. Een aantal grote posten zijn o.a. doorbelasting gezamenlijke kosten binnen Amsterdam voor de nieuwkomers ad € 60K, bijdrage voor muziekonderwijs ad € 16K, doorbelasting van lasten aan buurtscholen voor het project Samen leren in de wijk (Slotervaart) ad € 46K.

Rente opbrengsten

De stichting heeft vanaf 2021 schatkistbankieren (bankieren bij de staat). De rente is afgelopen jaren voor lange tijd negatief geweest. De stichting heeft geen last gehad van deze negatieve rente. Met schatkistbankieren is de rente op de rekening courant nooit lager dan nul procent. Vanaf september 2022 is de rente (dagrente) op deze rekening aan te stijgen van 0,66% eind september naar 2% aan het eind van het kalenderjaar. Dit heeft € 63K aan rente opgeleverd.

B. Toelichting lasten

De mutaties uit Figuur 11 worden in een chronologische volgorde verantwoord.

Mutatie Lasten	Bedrag x € 1,000
10. Loon	€ 1.141
11. Loongerelateerd	€ 3.786
12. Huisvesting	€ 132
13. Afschrijvingen	€ (41)
14. Beheer	€ (51)
15. Onderwijs en onderwijsgerelateerd	€ 45
16. Overig	€ 194
Totaal mutatie lasten	€ 5.205

Figuur 10 Afwijkende uitgaven (gerealiseerd t.o.v. de begroting 2022)

Loonkosten

De loonkosten zijn € 1,1 mln. hoger dan begroot. Deze worden met name veroorzaakt door het dichtten van de loonkloof en de loonsverhoging in de nieuwe cao . De opbouw is als volgt:

Verschillen t.o.v. de begroting:

- De loonstijging n.a.v. de nieuwe cao en het dichtten van de loonkloof heeft ertoe geleid dat er € 1.9 mln. meer aan loonkosten is uitgegeven dan begroot.
- WAZO uitkeringen (vanuit UWV) is een bedrag van € 236K meer ontvangen dan begroot.
- Voor inzet vanuit de NPO-middelen is er € 604K minder uitgegeven dan begroot
- Voor inzet vervangers is er € 152K minder uitgegeven

Niet begrote uitgaven:

- Bewegingsonderwijs € 85K
- Doorbelaste loonkosten € 163K

Loongerelateerd

Er is totaal € 3.8 mln. meer uitgegeven dan begroot. De extra uitgaven bestaan uit:

- Inzet t.b.v de formatie is € 1.4 mln. aan inhuur derden ingezet
- Vanuit de NPO middelen is voor een bedrag van € 909K meer aan externen inhuur ingezet;
- Inhuur derden ERD: er is ruim € 674K meer uitgegeven dan begroot;
- Het aantal langdurig zieken is ook in 2022 blijven stijgen. Er is hiervoor € 298K extra gedoteerd aan de voorziening.
- Voor scholing is voor € 190K meer uitgegeven dan begroot.

Huisvesting

In totaal is er € 132K meer uitgegeven dan begroot. Door de stijgende kosten is voor de uitvoer van klein onderhoud € 107K meer uitgegeven dan begroot. Contracten die niet langlopend zijn gedurende het jaar zijn vaker geïndexeerd voor de stijgende kosten. Door vaste jaarcontracten hebben de scholen geen last gehad van de stijgende energieprijzen. De stichting maakt ook voor dit jaar gebruik van de overgangsregeling voor de voorziening groot onderhoud en is de dotatie voorziening groot onderhoud gelijk gebleven.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn €41K lager dan begroot. Afgelopen jaren waren diverse investeringen doorgeschoven i.v.m. corona. De investeringsplannen zijn dit jaar voor twee derde gerealiseerd. Wederom is een deel van de investeringen doorgeschoven naar 2023.

Beheer

Voor de kosten van het administratiekantoor is € 51K minder uitgegeven dan begroot. In het traject van insourcing van de financiële- en personele werkzaamheden zijn diverse trajecten eerder of later gestart waarbij de kosten ook mee verschuiven.

Onderwijs en onderwijs gerelateerd

Door de stijgende licentiekosten en het gebruik van digitale leermethodes zijn de kosten fors gestegen. Er is € 102K meer uitgegeven dan begroot. Daarnaast is er voor leermiddelen en extra kopieerkosten € 45K meer uitgegeven dan begroot.

Overig

De kosten die gerelateerd worden aan de ouderbijdrage, schoolreisjes en tussenschoolse opvang (TSO) vallen € 52K hoger uit dan begroot.

Continuïteit

In deze paragraaf kijken wij naar de continuïteit van de organisatie. Met de cijfermatige exercitie van de jaarrekening 2022 als basis wordt gekeken naar het meerjarenperspectief van het aantal leerlingen en de 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 2023 – 2027 is weergegeven zoals die is vastgesteld. De jaarcijfers 2022 zijn op basis van de werkelijke baten en lasten weergegeven. Aangezien er voor de meerjarenbalans en meerjarenliquiditeitsprognose wordt gewerkt vanuit de werkelijke eindstand per 31-12-2022, zal er een afwijking bestaan tussen de begroting 2023 zoals die is vastgesteld, en de meerjaren-berekening van het vermogen en liquiditeit.

De NPO kende ook in 2022 een tweede deel dat o.b.v. achterstandsscore werd uitgekeerd. De extra middelen die ten tijde van de begroting niet bekend waren leverde een extra NPO baten op van € 1.7 mln. Per eind 2022 hebben de scholen een NPO reserve van ruim € 3 mln. opgebouwd. Door een tekort aan personeel worden niet alle plannen uitgevoerd en schuiven deze door. De scholen hebben tot schooljaar 2024-2025 de tijd om deze middelen in te zetten. Het personeelstekort levert extra druk nu ook het aantal zieken toeneemt. Naast de structurele tekorten is ook een tekort aan tijdelijke vervangers voor zieke collega's. Het personeelstekort wordt momenteel opgevuld vanuit inhuur van derden. Voor aanpak van (langdurig)zieken zijn er extra preventieve maatregelen genomen en extra inzet voor begeleiding. Het resultaat zal in het komend jaar waargenomen moeten worden.

Het Rijk heeft in het voorjaar van 2022 extra middelen vrijgemaakt om de achterstanden in te halen. De scholen hebben dit voorbereid met herziene plannen, zonder dat de extra middelen voor de onderwijsachterstanden bekend waren. Tegen de zomervakantie werden deze middelen toegevoegd. Knelpunt bij de uitvoering was het vinden van personeel. De mogelijkheid om de middelen door te schuiven naar 2023-2025 was een geruststelling voor de scholen. Hierdoor konden contracten van medewerkers worden verlengd. De risico's die daarmee gepaard gaan door modernisering van het Participatiefonds maakt dat het inzichtelijk maken en houden van alle formatieplaatsen een belangrijk onderdeel is geworden in het beheer van risico's. De stichting heeft kaders gemaakt om dit risico te beperken. De meeste nieuwe vacatures voor NPO zijn gekoppeld aan medewerkers die met pensioen zullen gaan. Daarnaast zien we ook dat het personeelstekort het niet makkelijk maakt om vacatures in te vullen.

In 2021 heeft de Controlgroep (bedrijfsnaam) een risicoanalyse uitgevoerd. De vorige analyse vond plaats in 2019. De uitkomst hiervan is dat wij een laag risicoprofiel behouden. De buffer van € 2,5 mln. blijft toereikend. In deze paragraaf wordt ingegaan op de totstandkoming van het risicoprofiel, de berekening van het daarvoor vereiste Eigen Vermogen en het verloop ervan in het kader van de meerjarenbegroting.

A. Prognoses

De ontwikkelingen rondom de NPO middelen zijn nu nagenoeg volledig bekend. De verlenging van inzet van deze middelen van 2 naar 4 jaar waren eerder niet bekend en daarom niet opgenomen in de begroting. Een grote aanpassing in de prognose zal zijn de nieuwe methode van verwerking van groot onderhoud.

Voor een goede vergelijking is voor de begroting de prognose opgesteld o.b.v. de 1 oktober telling. De wijziging van de teldatum van 1 oktober naar 1 februari zal voor scholen een wisselend financieel beeld geven. Om het onderwijs zoals die is ingezet niet te verstoren, zijn bij het opmaken van de begroting van 2023 afspraken gemaakt bij grote afwijkingen t.o.v. oude bekostiging.

Kengetal	2022	2023	2024	2025	2026	2027
(stand 31/12)						
Personele bezetting in fte	483	485	459	445	441	438
Management/ Directie	23	23	23	23	23	23
Onderwijzend Personeel	318	303	284	277	274	271
Overige medewerkers	142	159	152	146	144	144
leerling aantallen 1-10	4.893					
leerling aantallen 1-2	5.078	5.167	5.259	5.335	5.373	

Figuur 11 Personele bezetting en leerling prognoses 2022-2027

Bovenstaand figuur (12) 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 de scholen naast onderwijsachterstandsmiddelen ook gemeentelijke subsidies ontvangen die gebruikt worden om de bemensing in de groepen te verstevigen.
- Het aantal fte's zal na een stijging in 2023 weer gaan dalen. De extra inzet van personeel voor het NPO-programma zal geleidelijk worden afgebouwd. In navolgende tabellen en overzichten zal hier verder op in worden gegaan.

B. De meerjarenbegroting 2023 - 2027

In figuur 13 staat een verkorte meerjarenbegroting op basis van de begroting 2023.

Bedragen in € 1.000

BATEN	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rijksbijdrage	€ 45.990	€ 50.792	€ 48.371	€ 43.988	€ 44.522	€ 44.902	€ 45.116
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 5.652	€ 4.572	€ 3.861	€ 3.861	€ 3.861	€ 3.861	€ 3.861
Overige baten	€ 1.560	€ 2.009	€ 1.277	€ 1.253	€ 1.208	€ 1.208	€ 1.213
Totaal Baten	€ 53.203	€ 57.373	€ 53.509	€ 49.102	€ 49.591	€ 49.971	€ 50.190
LASTEN							
Personeelslasten	€ 42.780	€ 47.558	€ 46.783	€ 43.600	€ 43.093	€ 43.312	€ 43.386
Afschrijvingen	€ 914	€ 853	€ 848	€ 962	€ 1.001	€ 1.010	€ 1.003
Huisvestingslasten	€ 2.623	€ 3.144	€ 3.537	€ 3.381	€ 3.402	€ 3.402	€ 3.407
Overige Lasten	€ 3.062	€ 3.293	€ 3.012	€ 2.950	€ 2.965	€ 2.972	€ 2.981
Totaal lasten	€ 49.379	€ 54.848	€ 54.181	€ 50.893	€ 50.461	€ 50.696	€ 50.778
Saldo Baten en Lasten	€ 3.824	€ 2.525	€ -672	€ -1.791	€ -869	€ -725	€ -588
Saldo financiële bedrijfsvoering	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Saldo buitengewone baten en lasten	€ -6	€ 63	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTAAL RESULTAAT	€ 3.818	€ 2.588	€ -672	€ -1.791	€ -869	€ -725	€ -588

Figuur 12 Meerjarenbegroting 2024-2027, op basis van de begroting 2023, historische cijfers 2021 en negen-maandsrapportage 2022

Met de realisatie van 2021 en de negen-maandsrapportage van 2022 als historisch vergelijkende cijfers, is voor 2023 tot en met 2027 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 er gestuurd wordt op de inkomsten en uitgaven. De meest opvallende elementen komen hieronder per boekjaar aan bod.

2023

- Een begroot negatief resultaat van € 672K.
- De NPO-beschikking loopt in augustus 2023 af.
- In de NPO plannen wordt vooral extra personele inzet opgenomen om achterstanden weg te werken. Het is bekend dat personeel lastig te vinden is. Ook vanuit uitzendbureaus – waar niet de voorkeur naar uitgaat – zien we een lage instroom van nieuw personeel. Het zijn bewuste keuzes van de scholen om een deel van de middelen door te schuiven naar de kalenderjaren 2023 t/m 2025. Hiervoor wordt een bestemmingsreserve aangemaakt.
- Het leerlingaantal in de begroting vanaf 2023 is voor het eerst gebaseerd op de 1 februari telling. De nieuwe bekostiging met de overgangsregeling heeft geen negatief effect gehad op de stichting.
- Investerings zien we trager op gang komen in 2022. Er is gekozen om ook nu een deel van de investeringen door te schuiven naar 2023.
- De hoge energiekosten zijn voor 2023 begroot o.b.v. het advies van de brancheorganisatie
- De stichting heeft nog geen besluit genomen over de voorziening groot onderhoud en maakt nog gebruik van de overgangsregeling.

2024 t/m 2027

- De scholen hebben voor de komende jaren de ruimte om vanuit de NPO bestemmingsreserve verder te werken aan hun NPO-programma. De stichting heeft tevens € 880K gereserveerd voor een zachte landing.
- De stichting heeft nog geen besluit genomen over de voorziening groot onderhoud en gebruikt nog de overgangsregeling. De keuze die gemaakt kan worden is een voorziening aanhouden op basis van de componentenmethode of groot onderhoud activeren en afschrijven. Er is landelijk nog onduidelijkheid over de waardering van de nieuwe voorziening in de jaarrekening.

Door de komst van diverse extra middelen van het Rijk in de vorm van het NPO heeft de stichting voldoende middelen beschikbaar gesteld voor het door laten gaan van de programma's uit eigen middelen. Het bovenmatig eigen vermogen was hoger dan 1 en zal door de inzet van de gereserveerde NPO-middelen gaan dalen naar net boven de grens.

De opgestelde risicoscan in 2021 gaf geen aanleiding om de buffer van € 2.5 mln., die door de stichting is vastgesteld, in 2022 te verhogen.

C. De meerjarige balanspositie 2022 - 2027

In figuur 14 staat een verkorte uiteenzetting van de meerjarige balanspositie 2022 – 2027. De balans per 31-12-2022 is conform de jaarrekening 2022. De balans over het jaar 2022 zal afwijken van de eerder vastgestelde meerjarenbegroting – te vinden in de begroting van 2023. Dit om het effect zoals hiervoor is beschreven te blijven volgen.

Balans	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Activa						
<i>Vaste Activa</i>						
Materiele vaste activa	€ 5.378	€ 6.862	€ 6.700	€ 6.554	€ 6.044	€ 5.529
Financiële vaste activa	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3
Totaal vaste activa	€ 5.381	€ 6.866	€ 6.703	€ 6.557	€ 6.047	€ 5.532
<i>Vlottende activa</i>						
Vorderingen	€ 2.405	€ 2.405	€ 2.405	€ 2.405	€ 2.405	€ 2.405
Liquide middelen	€ 18.910	€ 16.972	€ 15.386	€ 15.117	€ 15.349	€ 15.098
Viottende activa	€ 21.315	€ 19.377	€ 17.791	€ 17.522	€ 17.755	€ 17.503
Totaal activa	€ 26.696	€ 26.243	€ 24.495	€ 24.078	€ 23.802	€ 23.035
Passiva						
<i>Eigen vermogen</i>						
Algemene Reserve	€ 5.941	€ 5.806	€ 5.735	€ 5.665	€ 5.380	€ 5.232
Innovatiereserve	€ 14	€ 14	€ 14	€ 14	€ 14	€ 14
Bestemmingsreserve onderhoud	€ 1.439	€ 1.439	€ 1.439	€ 1.439	€ 1.439	€ 1.439
Bestemmingsreserve SPO West	€ 513	€ 513	€ 513	€ 513	€ 513	€ 513
Bestemmingsreserve CAO	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve NPO	€ 3.058	€ 2.520	€ 800	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve Duurzame onderwijsontwikkeling	€ 880	€ 880	€ 880	€ 880	€ 440	€ -
Bestemmingsreserve ERD	€ 1.206	€ 1.206	€ 1.206	€ 1.206	€ 1.206	€ 1.206
Private reserve (ouderbijdrag, overblijf, schoolreis)	€ 213	€ 213	€ 213	€ 213	€ 213	€ 213
Totaal eigen vermogen	€ 13.263	€ 12.590	€ 10.799	€ 9.929	€ 9.204	€ 8.616
<i>Voorzieningen</i>						
Voorzieningen	€ 4.180	€ 4.399	€ 4.442	€ 4.895	€ 5.344	€ 5.166
<i>Kortlopende schulden</i>						
Kortlopende schulden	€ 9.253	€ 9.253	€ 9.253	€ 9.253	€ 9.253	€ 9.253
Totaal passiva	€ 26.696	€ 26.243	€ 24.495	€ 24.078	€ 23.802	€ 23.035

Figuur 13 Meerjarige balanspositie 2022-2027, op basis van de realisatie 2022, de begroting 2023 en extrapolatie van cijfers in de schulden en vorderingen

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

Activa

- Vaste Activa: de boekwaarde van de activa is in 2021 € 300K lager dan begroot. De doorgeschoven investeringen uit de jaren 2020 en 2021 zijn door de perikelen rondom de coronamaatregelen doorgeschoven naar 2022 en voor een deel naar 2023.
- 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 2021 – op basis van inbreng in begroting 2022, exclusief dotaties voorzieningen, inclusief onttrekkingen uit de voorzieningen – conform de laatst bekende gegevens.

Passiva

- Het verloop van het Eigen Vermogen is niet conform de meerjarenbegroting 2023 – 2027 (zoals in de meerjarenbegroting is opgenomen). Zie [Eigen vermogen](#).
- Verloop van de voorzieningen is op basis van de jaarrekening 2022 en de verdere afloop in volgende boekjaren. De voorziening onderhoud is op basis van het actuele onderhoudsplan.
- Kortlopende schulden zijn ceteris paribus gehouden.

D. De liquiditeitsbegroting 2022 – 2027

In figuur 15 staat een verkorte liquiditeitsbegroting. Deze liquiditeitsbegroting is opgesteld op basis van de meerjarenbegroting 2023 - 2027, de investeringsbegroting en de onttrekkingen aan de voorzieningen.

Bedragen in € 1.000

Liquiditeitsbegroting	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Banksaldo begin	€ 12.831	€ 18.910	€ 16.972	€ 15.387	€ 15.118	€ 15.350
Ontvangsten						
Inkomsten	€ 58.296	€ 53.509	€ 49.102	€ 49.591	€ 49.971	€ 50.190
Overige ontvangsten (rente) + vorderingen (nihilwaardering tov schulden)	€ 63	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal ontvangsten	€ 58.359	€ 53.509	€ 49.102	€ 49.591	€ 49.971	€ 50.190
Betalingen						
Inkopen + loonkosten (excl. de voorzieningen)	€ 50.421	€ 52.458	€ 49.056	€ 48.586	€ 48.812	€ 48.900
Investerings	€ 1.206	€ 2.333	€ 800	€ 855	€ 500	€ 489
Voorzieningen (onttrekkingen)	€ 653	€ 655	€ 832	€ 420	€ 426	€ 1.052
Af: Totaal betalingen	€ 52.280	€ 55.446	€ 50.688	€ 49.861	€ 49.738	€ 50.441
Banksaldo einde periode = beginsaldo + ontvangsten - betaling	€ 18.910	€ 16.972	€ 15.387	€ 15.118	€ 15.350	€ 15.099

Figuur 14 Liquiditeitsbegroting 2022 – 2027

De liquiditeitsbegroting laat een verloop van de liquiditeit zien van € 19 mln. eind 2022. In de jaren daarna laat de liquiditeitsbegroting een stabiele liquiditeit zien van ruim € 15 mln.. In deze liquiditeitsbegroting zijn de inventarisatie en actualisatie van de noodzakelijke en wenselijke investeringen in activa opgenomen. In het boekjaar 2022 is de liquiditeit laag in verband met de doorgeschoven investeringen uit 2022 en de grote investeringen in met name zonnepanelen. Voor investeringen geldt er een investeringskader. Deze is berekend o.b.v. de afschrijvingen t.o.v. de totale lasten met een maximale gemiddelde van 2,11% over een periode van 5 jaren.

E. 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 wordt besproken met het bestuur en de schooldirecteuren. Waar nodig worden gesprekken met individuen 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 wordt besproken met het bestuur en de schooldirecteuren. 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 wordt besproken met het bestuur en de schooldirecteuren. 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 en de bovenschoolse portefeuillehouders.
- Opstellen van de begroting met de 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 vier keer per jaar een financiële rapportage.

F. Disclaimer

Bij het opstellen van de continuïteitsparagraaf 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.

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.

A. Financieel risicomanagement en het vermogensbeheer

Voor het vaststellen van het risicoprofiel van de organisatie hebben we in 2021 een uitgebreide risicoanalyse laten uitvoeren door een objectief deskundig bureau (de Controlgroep) op basis van de volgende negen 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 ziektevervangning
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 € 1.778K. Wij houden ten aanzien van het eigen vermogen een ruimere buffer aan dan benoemd in het rapport, namelijk een bedrag van € 2.5 mln.. Dit doen wij om goed voorbereid te zijn op eventuele tegenvallers en ontwikkelingen. In Figuur 16 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.

<i>Bedragen in € 1.000</i>						
Boekjaar	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Resultaat	€ 2.588	€ (672)	€ (1.791)	€ (869)	€ (725)	€ (588)
Verloop Eigen Vermogen	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
Algemene Reserve	€ 5.909	€ 5.774	€ 5.703	€ 5.633	€ 5.348	€ 5.200
Innovatiereserve	€ 46	€ 46	€ 46	€ 46	€ 46	€ 46
Bestemmingsreserve onderhoud	€ 1.439	€ 1.439	€ 1.439	€ 1.439	€ 1.439	€ 1.439
Bestemmingsreserve SPO West	€ 513	€ 513	€ 513	€ 513	€ 513	€ 513
Bestemmingsreserve NPO	€ 3.058	€ 2.520	€ 800	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve Duurzame onderwijsontwikkeling	€ 880	€ 880	€ 880	€ 880	€ 440	€ -
Bestemmingsreserve ERD	€ 1.206	€ 1.206	€ 1.206	€ 1.206	€ 1.206	€ 1.206
<i>Private reserve (ouderbijdrag, overblijf, schoolreis)</i>	€ 213	€ 213	€ 213	€ 213	€ 213	€ 213
Totaal Eigen Vermogen (excl. voorzieningen)	€ 13.263	€ 12.590	€ 10.799	€ 9.929	€ 9.204	€ 8.616
Minimaal benodigde reserve conform financieel risicoprofiel 2021	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500
Financiële ruimte ten opzichte van de Algemene Reserve + Innovatiereserve + ERD	€ 4.661	€ 4.526	€ 4.455	€ 4.385	€ 4.100	€ 3.952
Totaal Algemene Reserve, Innovatiereserve en ERD	€ 7.161	€ 7.026	€ 6.955	€ 6.885	€ 6.600	€ 6.452

Figuur 15 Verloop Eigen Vermogen op basis meerjarenbegroting 2022 – 2027

Het Eigen Vermogen is fors gestegen. Van € 10.3 mln. per 31-12-2021 naar € 13.2 mln. per 31-12-2022. De extra middelen vanuit het NPO, die in 2022 zijn ontvangen bleken niet in 1 jaar te kunnen worden ingezet. Er zijn, naast projecten die door de NPO-middelen worden gefinancierd, ook diverse ‘gewone’ lopende projecten en investeringen doorgeschoven naar komende jaren.

Het Eigen Vermogen laat zien, dat door het tijdig handelen, er voldoende vrij Eigen Vermogen is – te weten de niet bestemde reserves: Algemene Reserve, de Innovatiereserve (WOK en Spring High) en ERD (vervangingskosten) – om aan de minimale vereiste van het lage risicoprofiel te voldoen. Daar is een bedrag van minimaal € 2.5 mln. 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 € 7.1 mln.. We streven naar een maximaal vrij Eigen Vermogen van € 8.1 mln. om daarmee de, door het ministerie van OCW gehanteerde, signaleringswaarde van bovenmatig eigen vermogen niet te overschrijden. Hieronder meer daarover.

Er is vooralsnog voldoende vrij Eigen Vermogen om aan de mogelijke risico’s te kunnen dekken zoals beschreven in de risicoanalyse. We werken in de komende boekjaren naar een stabiel Eigen Vermogen om zo te kunnen voldoen aan toekomstige investeringen en tevens financieel in staat te blijven om eventuele extra kosten ten gevolge van het lerarentekort en de arbeidsmarktcrisps te kunnen dragen. We werken naar een Eigen Vermogen toe dat voldoet aan de berekening van het weerstandsvermogen dat 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	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Signaal PO <5% - 20%> (Eigen Vermogen)	16%	12%	9%	8%	7%	7%
Signaal PO <5% - 20%> (AR + Inn.reserve+ERD)	4%	0%	1%	1%	1%	2%

Figuur 16 Weerstandsvermogen OCW: berekening 1 (formele berekening OCW). Berekening 2: berekening exclusief bestemmingsreserves = alleen algemene reserve + innovatiereserve+ERD)

De signaleringswaarde 2 is onder de norm van 5% (voor een laag risicoprofiel). Het weerstandsvermogen zal in de huidige meerjarenbegroting niet groeien naar 5%. De reden dat deze signaleringswaarde onder de grens is en blijft, is door grote investeringen (€1 mln.) in met name zonnepanelen.

In 2020 is de nieuwe signaleringswaarde ontwikkeld door het ministerie van OCW om mogelijk bovenmatige reserves van schoolbesturen zichtbaar te maken. Uit deze berekening komt onze stichting boven deze waarde. De waarde is, zolang er geen definitieve beslissing komt hoe om te gaan met groot onderhoud, niet aan te duiden als bovenmatig. Op dit moment is het niet bekend hoe de voorziening groot onderhoud volgens de componentenmethode gewaardeerd gaat worden. Er lopen nog diverse overleggen en de invoering van deze nieuwe richtlijn is wederom met een jaar verlengd.

B. 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 2022)	Gevolg actie voor risico
Vermogensbeslag als gevolg van instabiliteit in bekostiging ontstaat als gevolg van door het ministerie van OCW doorgevoerde veranderingen in de systematiek van bekostiging en/of daarbij gehanteerde parameters.	Gemiddeld	Per kwartaal wordt er getoets of de nieuwe beschikkingen / informatie kan leiden tot een herziene meerjarenbegroting.	Hoog
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 een opslag op de loonkosten in de (meerjaren)begroting opgenomen.	Hoog
Restrisico's omvatten alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor een individueel risicopercentage, maar cumulatief wel een buffer rechtvaardigen.	Gemiddeld	Ieder subonderdeel wordt jaarlijks beoordeeld en een actie uitgezet indien gewenst. Er is voor 2022 een ICT-scan en een fiscale scan uitgezet.	Hoog

Figuur 17 Relevante risico's (gemiddeld en hoog) uit de risicoanalyse van de Controlgroep 2021

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 2022 voor wat betreft het uitzetten van acties. Ten opzichte van de in 2019 uitgevoerde risicoanalyse door de Controlgroep is het aantal risico's en de gevolgen daarvan gestegen.

Tevens is de omvang van de stichting groter geworden waardoor de vaste voet ook gestegen is. Door al deze ontwikkelingen is het aan te houden Eigen Vermogen met € 165K gestegen van € 1.613K naar €1.778K.

Daarnaast is door een aantal ontwikkelingen in 2022 een aantal risico's ontstaan die financiële gevolgen met zich mee kunnen brengen.

Nu de stichting geconfronteerd wordt met een hoog ziekteverzuimpercentage zijn de lasten voor vervanging sterker gaan stijgen. Tevens worden de vervangers vaker vanuit externe bureaus ingehuurd. STWT heeft zich ingezet om in de komende jaren steeds minder afhankelijk te zijn van diverse commerciële uitzendbureaus. Er zijn diverse samenwerking binnen de stad Amsterdam aangegaan om de beschikbaarheid van goed personeel centraal te laten monitoren. Eind 2022 is de eerste stap gezet om dit te realiseren binnen de federatie van openbaar onderwijs Amsterdam via A'dam onderwijs.

Ten tweede heeft het opengaan van grenzen en de oorlog in Oekraïne gezorgd voor een sterke groei van nieuwkomers en overige vreemdelingen. De ontwikkelingen van het leerlingaantal is sterk afhankelijk op wat om ons heen gebeurt. Voor de sterke stijging in 2022 is tijdelijk personeel ingezet vanuit externe inhuur. Het gemiddelde aantal leerlingen voor corona was over de jaren heen stabiel waardoor de formatie voor lange tijd vastgelegd kon worden. Daarnaast is door het personeelstekort het risico laag dat personeel boventallig zal zijn. De daling van de extra bekostiging voor deze doelgroep vanaf schooljaar 2023-2024 is door het centraliseren van deze groep in een aantal scholen efficiënt voor inzet van expertise en tevens het weghalen van de kwetsbaarheid die door de schommelingen van in- en uitstroom ontstaat.

In 2022 is door de onderwijsinspectie i.h.k.v rechtmatigheid een onderzoek gestart naar vijf nieuwbouwprojecten met een totaal investeringsbedrag van € 30 mln. Dit onderzoek is nog lopend op het moment van het afronden van dit jaarverslag. Een aantal investeringen van ruim € 540K dient, volgens de onderwijsinspectie, door de gemeente te worden gefinancierd. De stichting is van mening dat deze investeringen onder de verantwoordelijkheid vallen van de stichting en vanuit de lumpsum gefinancierd moeten worden. De stichting noemt het betwiste bedrag als risico maar ziet dat de onderbouwing van deze investeringen voldoende is om het volledige bedrag als rechtmatige besteding te bestempelen.

Tot slot hebben het ministerie van OCW en de accountants overeenstemming bereikt om 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. Door onduidelijkheid over de waardering van de diverse componenten is er een commissie ingesteld die daar duidelijkheid over zal geven in het voorjaar van 2023. De nieuwe verwerkingswijze zal met minimaal een jaar worden verlengd en zal per 2024 ingaan. Door deze onduidelijkheid heeft de stichting minder zicht welk effect deze aanpassing zal hebben op het eigen vermogen. De stichting heeft voorlopig op de uitkomsten een deel van bestemmingsreserve voor nieuwbouw gereserveerd voor de invoering van deze verwerkingsmethode van groot onderhoud. De stichting maakt gebruik van de overgangsregeling zoals gesteld in de richtlijnen van de jaarverslaggeving 2017 (212.805).

Treasury-verslag

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

- Het treasurybeleid is dienend aan de primaire doelstelling van de stichting: het geven van onderwijs. Hiervan afgeleid is de doelstelling van het financieel beleid; het borgen van de

financiële continuïteit van de organisatie. Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van:

- A. voldoende liquiditeit;
- B. lage financieringskosten;
- C. risicomijdende uitzettingen;
- D. kosteneffectief betalingsverkeer en
- E. beheersen en bewaken financiële risico's.

Vanaf 2021 is de stichting overgegaan op schatkistbankieren. De liquide middelen, behalve private middelen, staan op de rekening van het Ministerie van Financiën. Voordeel hierbij is dat de stichting geen negatieve rente hoeft af te dragen en tevens loopt de rentevergoeding in 2022 voor op de gewone banken. Wij hebben in 2022, net als in voorgaande jaren, een terughoudend treasury-beleid gevoerd. Onze liquide middelen zijn ondergebracht bij het Ministerie van Financiën (schatkistbankieren) en voor de private deel bij de ING en ABN-AMRO.

Kengetallen

Naast de in de jaarrekening genoemde kengetallen voor het boekjaar 2022 staat in figuur 19 een korte uiteenzetting van de kengetallen voor de periode 2022 - 2027 (inclusief norm waar mogelijk).

Kengetallen	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit 1, norm: 10% - 45% (EV/TV)	50%	48%	44%	41%	38%	37%
Solvabiliteit 2: ondergrens 30% (EV+VZ/TV)	65%	65%	62%	61%	61%	60%
Current Ratio (liquiditeit), norm: > 1 (Vlott.A/KLSch.)	2,30	2,09	1,92	1,89	1,92	1,89
Rentabiliteit, Norm: -3% - +3%	4,51%	-1,26%	-3,65%	-1,75%	-1,45%	-1,17%
Weerstandsvermogen, norm: < 5% -20% (totaal EV-/MVA/Rijkb.)	16%	12%	9%	7%	7%	7%
Weerstandsvermogen, norm: < 5% -20% (totaal EV/Rijkbijdrage)	26%	26%	25%	22%	20%	19%
Weerstandsvermogen, norm: < 5% -20% (AR + INNO + ERD)	4%	0%	1%	1%	1%	2%
Personeelslasten / rijksbijdragen 80%-85%	94%	97%	99%	97%	96%	96%
Personeelslasten / totaal baten plus financiële baten 80%-85%	83%	87%	89%	87%	87%	86%
Personeelslasten / totaal lasten plus financiële lasten	87%	86%	86%	85%	85%	85%
Voorzieningen / totaal baten plus financiële baten	7%	8%	9%	10%	11%	10%
Rijksbijdragen / totaal baten plus financiële baten	88%	90%	90%	90%	90%	90%
Overige overheidsbijdragen en -subsidies / TB plus fin. baten	8%	7%	8%	8%	8%	8%
Huisvestingsratio: bovengrens 10%	6%	8%	8%	9%	9%	9%
Algemene reserve / totaal baten plus financiële baten	10%	11%	12%	11%	11%	10%
Netto werkkapitaal (Vlott.A-/KLSch.) / (TB+fin.baten)	21%	19%	17%	17%	17%	16%

Feitelijk EV	€ 13.050	€ 12.378	€ 10.586	€ 9.647	€ 8.922	€ 8.368
Normatief EV	€ 8.221	€ 9.382	€ 9.033	€ 8.973	€ 8.544	€ 8.102
Verschil	€ 4.829	€ 2.995	€ 1.554	€ 674	€ 378	€ 266
Bovematig eigen vermogen (boven de 1)	1,59	1,32	1,17	1,08	1,04	1,03

Figuur 18 Kengetallen op basis van meerjarenbegroting en meerjarige balanspositie 2022 – 2027

De berekende kengetallen blijven, voor de periode 2022 – 2027, binnen de gestelde normen. Ons weerstandsvermogen blijft binnen de grens, zoals die is geadviseerd door de Controlgroep.

4. Jaarrekening STWT 2022

Kengetallen

	2022	2021
Liquiditeit		
(Vlottende activa/kortlopende schulden)	2,30	2,39
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%)	49,68	50,38
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%)	65,34	68,09
Rentabiliteit		
(netto resultaat / totale baten * 100%)	4,51	7,18
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%	15,52	12,28
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%	46,05	39,26
De kapitalisatiefactor wordt gehanteerd om te signaleren of een onderwijsinstelling zijn kapitaal al dan niet efficiënt benut.		
Huisvestingsratio		
(huistingslasten + afschrijving gebouw en terreinen) / totale instellingslasten	5,78	5,36
De huisvestingsratio geeft aan in welke mate er sprake is van te hoge huisvestingslasten in relatie tot de totale instellingslasten.		

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. Investerings 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 Duurzame Onderwijs Ontwikkeling

Deze bestemmingsreserve is gevormd tijdens de corona periode om de achterstanden in het onderwijs weg te werken.

F) Bestemmingsreserve NPO

Deze bestemmingsreserve is gevormd door het resultaat van de NPO baten minus de kosten. Het resultaat mag in de volgende jaren besteed worden.

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 2021 dertien panden gereed zijn. 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-geoordeelde OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekening clausule) 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-geoordeelde subsidies waaraan een specifiek bestedingsdoel is gekoppeld, worden op basis van een bestedingsplan toegerekend aan de periode waar ze betrekking op hebben.

Geoordeelde OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening clausule 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.

Geoordeelde OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clausule) 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.

Balans na resultaatbestemming

		31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
1	Activa		
1.2	Materiële vaste activa	5.377.990	5.025.571
1.3	Financiële vaste activa	3.150	3.150
	Totaal vaste activa	5.381.140	5.028.721
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	2.405.025	3.328.187
1.7	Liquide middelen	18.909.724	12.830.918
	Totaal vlottende activa	21.314.749	16.159.105
	Totaal activa	26.695.889	21.187.826
2	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	13.262.681	10.674.706
2.2	Voorzieningen	4.179.806	3.751.669
2.4	Kortlopende schulden	9.253.402	6.761.451
	Totaal passiva	26.695.889	21.187.826

Staat van Baten en Lasten

	2022 EUR	Begroot 2022 EUR	2021 EUR	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	50.792.141	44.719.068	45.990.327
3.2	Overige overheidsbijdragen en – subsidies	4.571.900	4.005.592	5.652.406
3.5	Overige baten	2.009.219	1.304.328	1.559.790
	Totaal Baten	57.373.260	50.028.988	53.202.523
Lasten				
4.1	Personeelslasten	47.557.877	42.630.893	42.779.554
4.2	Afschrijvingen	853.089	894.185	914.200
4.3	Huisvestingslasten	3.143.841	3.011.902	2.622.685
4.4	Overige lasten	3.293.307	3.105.767	3.062.245*
	Totaal Lasten	54.848.114	49.642.747	49.378.684
	Saldo Baten en Lasten	2.525.146	386.241	3.823.839
5	Financiële baten en lasten	62.829	0	-6.071*
	Totaal resultaat	2.587.975	386.241	3.817.768

* Bankkosten € 10.300 van 5. financiële lasten naar 4.4 overige lasten

Resultaatverdeling

Het positieve resultaat ad € 2.587.975 zal als volgt worden bestemd:

Algemene reserve

Algemene reserve scholen	1.911.232	
Algemene bestuur reserve	-1.372.724	
Totaal Algemene reserve	<u>538.508</u>	538.508

Bestemmingsreserves

Huisvesting	0	
Innovatie	32.147	
SPOW	225.633	
ERD	0	
Duurzame Onderwijs Ontwikkeling	0	
NPO	1.849.115	
Totaal Bestemmingsreserves	<u>2.106.895</u>	2.106.895

Private reserves

Ouderbijdrage/Schoolreis	-69.835	
Overblijf	12.407	
Totaal Private reserves	<u>-57.428</u>	-57.428
Resultaat 2022	<u>2.587.975</u>	2.587.975

Kasstroombegroting

	2022 EUR	2021 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	2.525.146	3.823.839*
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	853.089	914.200
Afschrijvingen desinvesteringen		
Mutaties voorzieningen	428.137	448.049
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen	923.162	-154.463
Schulden	2.491.951	591.220
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>7.221.485</u>	<u>5.622.845</u>
Ontvangen interest	62.829	0
Betaalde bankkosten	<u>0</u>	<u>-6.071</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	7.284.314	5.616.774
 Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa (-/-)	1.205.508	454.694
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	0
Investering in deelneming (-/-)	<u>0</u>	<u>-12.375</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-1.205.508</u>	<u>-442.319</u>
 Mutatie liquide middelen	6.078.806	5.174.455

Toelichting op de Balans

Vaste activa

	Aanschaf prijs	Afschrijving cumulatief	Boek- waarde	Investering	Boek- waarde desinv.	Af- schrijving	Aanschaf prijs	Afschrijving cumulatief	Boek- waarde	
	1-1-2022	1-1-2022	1-1-2022				31-12-2022	31-12-2022	31-12- 2022	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	
1.2	Materiële vaste activa									
1.2.1	Gebouwen/terrein	393.876	91.852	302.024	0	0	26.259	393.876	118.111	275.765
1.2.2	Inventaris en apparatuur	9.802.016	5.078.469	4.723.547	1.205.508	0	826.830	11.007.524	5.905.299	5.102.225
1.2.3	Activa in Ontwikkeling	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Materiële vaste activa	10.195.892	5.170.321	5.025.571	1.205.508	0	853.089	11.401.400	6.023.410	5.377.990
1.3	Financiële vaste activa									
1.3	Borg	30.900	27.750	3.150	0	0	0	30.900	27.750	3.150
	Financiële vaste activa	30.900	27.750	3.150	0	0	0	30.900	27.750	3.150

Vorderingen

		31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	576.289	189.395
1.5.2	OCW/EZ	383.570	2.035.342
1.5.3	Gemeente	560.194	584.887
1.5.6	Overige overheden	28.087	33.433
1.5.7	Overige vorderingen	302.372	176.941
1.5.8	Overlopende activa	600.075	343.068
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-45.562	-34.879
	Vorderingen	2.405.025	3.328.187

Uitsplitsing

1.5.7.1	Personeel	16.616	12.801
1.5.7.2	Rente	0	0
1.5.7.3	Overig	285.756	164.140
	<i>Overige vorderingen</i>	<u>302.372</u>	<u>176.941</u>
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	542.495	343.068
1.5.8.3	Overige overlopende activa	57.580	0
	<i>Overlopende activa</i>	<u>600.075</u>	<u>343.068</u>
1.5.9.1	Stand per 1-1	-34.879	-28.184
1.5.9.2	Onttrekking	3.056	2.073
1.5.9.3	Dotatie	-13.739	-8.768
	<i>Stand per 31-12</i>	<u>-45.562</u>	<u>-34.879</u>

	31-12-2022	31-12-2021
	EUR	EUR
1.7 Liquide middelen		
1.7.1 Kasmiddelen	3.209	6.155
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	18.906.515	12.824.763
1.7.3 Deposito's	0	0
Liquide middelen	<u>18.909.724</u>	<u>12.830.918</u>

Eigen vermogen

		Stand 1-1-2022 EUR	Resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Stand 31-12-2022 EUR
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	5.370.257	538.508	0	5.908.765
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	5.034.451	2.106.895	0	7.141.346
2.1.3	Private reserve	269.998	-57.428	0	212.570
	Eigen vermogen	10.674.706	2.587.975	0	13.262.681
Uitsplitsing					
2.1.2.1	Huisvesting	1.438.971	0	0	1.438.971
2.1.2.2	Innovatiereserve	14.014	32.147	0	46.161
2.1.2.3	ERD	1.205.886	0	0	1.205.886
2.1.2.4	SPOW	287.005	225.633	0	512.638
2.1.2.5	Duurzame onderwijs Ontwikkeling	880.000	0	0	880.000
2.1.2.6	NPO	1.208.575	1.849.115	0	3.057.690
	Bestemmingsreserve (publiek)	5.034.451	2.106.895	0	7.141.346
Uitsplitsing					
2.1.3.1	Ouderbijdrage	226.694	-69.835	0	156.859
2.1.3.2	Overblijf	43.304	12.407	0	55.711
2.1.3.3	Schoolreis	0	0	0	0
	Private reserves	269.998	-57.428	0	212.570

Voorzieningen

		Stand per 1-1-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie - contant	Stand per 31-12-2022	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2	Voorzieningen								
2.2.1	Voorziening Jubilea	525.306	29.155	31.921	0	0	522.540	23.190	499.350
2.2.1	Voorziening Personeel	22.087	3.117	14.204	0	0	11.000	11.000	0
2.2.1	Voorziening Wachtgeld	109.181	0	33.044	4.596	0	71.541	45.883	25.658
2.2.3	Voorziening Groot Onderhoud	2.754.509	756.000	574.325	0	0	2.936.184	531.613	2.404.571
2.2.4	Voorziening Leerlingen gewicht	0	0	0	0	0	0		
2.2.5	Voorziening Langdurige Zieken	340.586	297.955	0	0	0	638.541	486.754	151.787
	Voorzieningen	3.751.669	1.086.227	653.494	4.596	0	4.179.806	1.098.440	3.081.306

Kortlopende schulden

		31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.3	Crediteuren	1.196.045	670.979
2.4.4	OCW/EZ	0	0
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.836.174	1.926.357
2.4.8	Schulden inzake van pensioenen	505.209	464.758
2.4.9	Overige kortlopende schulden	2.575.388	1.147.574
2.4.10	Overlopende passiva	3.140.586	2.551.783
	Kortlopende schulden	9.253.402	6.761.451
<i>Uitsplitsing</i>			
2.4.7.1	Loonheffing	1.836.174	1.926.357
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	0	0
	<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>	<u>1.836.174</u>	<u>1.926.357</u>
<i>Uitsplitsing</i>			
2.4.10.2	Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	220.085	209.921
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	1.239.791	1.128.287
2.4.10.6	Accountants- en administratiekosten	39.092	21.530
2.4.10.8	Overige overlopende passiva	1.641.618	1.192.045
2.4.10.9	Rekening-courant SPOW	0	0
	Overlopende passiva	<u>3.140.586</u>	<u>2.551.783</u>

Niet in de balans opgenomen verplichtingen en activa

Contracten

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

Omschrijving	Bedrag (per jaar)
<u>Contract tot 1 jaar</u>	
Contract dienstverlening	€ 136.250
Schoollicenties	€ 50.000
Casemanager Arbo/personeelszaken	€ 160.000
Verlengde schooltijd activiteiten	€ 12.300
Leerlingbegeleiding	€ 135.000
Schoonmaakcontracten	€ 289.700
Schoonmaakcontracten	€ 83.550
Schoonmaakcontracten	€ 61.100
Schoonmaakcontracten	€ 45.000
Klassenondersteuning NPO	€ 156.040
Afval	€ 50.700
Factuurverwerking, kas & pas, contractbeheer	€ 12.200
Pleinwacht	€ 78.000
Project Teens Academy	€ 40.000
Financiële ondersteuning	€15.000
Beleidsvorming en inzet bij brede onderwijskwaliteit	€ 39.500
HR-adviseur	€ 55.000
Zomerschool	€ 140.000
Ondersteuning achterstanden leerlingen	€ 83.700
<u>Contract 1 tot 5 jaar</u>	
Mantelovereenkomst korting op afname Schoolmaterialen	€ 88.801
Mantelovereenkomst korting op afname Schoolmaterialen	€ 32.927
Verzekering AOV, O&O, GAO	€ 70.900

Bijdrage materiële begroting	€ 116.000
Microsoft pakket	€ 55.200
Gebouwenbeheer	€ 103.600
VvE bijdrage Einsteinschool	€ 37.717
Huur De Globe , materiële instandhouding (jaarlijks wisselend bedrag)	90.474
Huur gebouw De Horizon, materiële Instandhouding (jaarlijks wisselend bedrag)	€ 29.206
Huur gebouw De Toekomst, materiële Instandhouding (jaarlijks wisselend bedrag)	€ 83.332
Accountantsdienst	€ 30.000
Internetaansluiting scholen en stafbureau	€ 85.900
Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam. Contributie op basis van het aantal leerlingen	€ 24.300
Bijdrage PO-Raad op basis van leerlingen	€ 23.600

Tabel 18: Contractuele verplichtingen

De dekkinggraad per 31-12-2022 van het pensioenfonds ABP is 110,9%

Model G verantwoording subsidies

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule				
Volgnummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond?
1	Subsidie zij-instroom	1083256	30-6-2020	Ja
2	Subsidie zij-instroom	1102907	31-12-2020	Nee
3	Subsidie zij-instroom	1083246	30-6-2020	Ja
4	Subsidie zij-instroom	1083286	30-6-2020	Nee
5	Subsidie zij-instroom	1102929	31-12-2020	Ja
6	Subsidie zij-instroom	1102929	31-12-2020	Ja
7	Subsidie zij-instroom	1102929	31-12-2020	Ja
8	Subsidie zij-instroom	1160481	31-7-2021	Nee
9	Subsidie studieverlof	1165865	31-8-2021	Ja
10	Subsidie studieverlof	1165866	31-8-2021	Ja
11	Subsidie studieverlof	1165866	31-8-2021	Ja
12	Subsidie studieverlof	1165866	31-8-2021	Ja
13	Subsidie studieverlof	1179256	31-8-2021	Ja
14	Subsidie studieverlof	1165912	31-8-2021	Ja
15	Subsidie studieverlof	1165914	31-8-2021	Ja
16	Subsidie studieverlof	1165922	31-8-2021	Ja
17	Subsidie studieverlof	1165924	31-8-2021	Ja
18	Subsidie studieverlof	1165928	31-8-2021	Ja
19	DPOVO subsidie	DPOVO21043	29-7-2021	Ja
20	Bewo Subsidie	IIB210099	1-12-2021	Ja
21	Tel mee met Taal	TMMTA.210017	31-5-2021	Nee
22	Subsidie zij-instroom	1189632	31-12-2021	Nee
23	Subsidie zij-instroom	1189664	31-12-2021	Nee
24	Subsidie zij-instroom	1189662	31-12-2021	Nee
25	Subsidie zij-instroom	1189662	31-12-2021	Nee
26	Subsidie zij-instroom	1160488	31-7-2021	Ja
27	Subsidie zij-instroom	1189665	31-12-2021	Nee
28	Subsidie zij-instroom	1160551	31-7-2021	Ja
29	Subsidie studieverlof	1278155	31-8-2022	Nee
30	Subsidie studieverlof	1278158	31-8-2022	Nee
31	Subsidie studieverlof	1278158	31-8-2022	Nee
32	Subsidie studieverlof	1278158	31-8-2022	Nee
33	Subsidie studieverlof	1278158	31-8-2022	Nee
34	Subsidie zij-instroom	1216535	31-3-2022	Nee
35	Subsidie zij-instroom	1212708	28-2-2022	Nee
36	Subsidie zij-instroom	1279953	30-9-2022	Nee
37	Subsidie zij-instroom	1216482	31-3-2022	Nee
38	Subsidie zij-instroom	1253460	31-5-2022	Nee
39	Subsidie zij-instroom	1279944	30-9-2022	Nee
40	Subsidie zij-instroom	1255190	30-6-2022	Nee
41	Subsidie zij-instroom	1308563	31-12-2022	Nee
42	Subsidie zij-instroom	1253483	31-5-2022	Nee
43	Subsidie zij-instroom	1279965	30-9-2022	Nee
44	Subsidie studieverlof	1278396	31-8-2022	Nee
45	Subsidie studieverlof	1278402	31-8-2022	Nee
46	Subsidie studieverlof	1278406	31-8-2022	Nee
47	Subsidie studieverlof	1278406	31-8-2022	Nee
48	Subsidie studieverlof	1278406	31-8-2022	Nee
49	DPOVO subsidie	DPOVO22080	31-8-2022	Nee
50	DPOVO subsidie	DPOVO22081	31-8-2022	Nee
51	Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4411	31-12-2022	Nee
52	Instream Schoolleider	ISPO22006	18-11-2022	Nee
53	School en Omgeving doorgroeiers	RSOD22044	16-12-2022	Nee
54	School en Omgeving doorgroeiers	RSOD22028	16-12-2022	Nee
55	Kanselijkheid in Onderwijs	GK022-037	18-11-2022	Nee
56	Expertisedeling Nieuwkomers	SEN22023	16-12-2022	Nee

Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

Baten

Overheidsbijdragen

	2022	2021
	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen	
3.1.1	Rijksbijdragen OCW/EZ	33.441.682
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	10.819.530
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.729.115
	Rijksbijdragen	45.990.327
	50.792.140	

Overige overheidsbijdragen en –subsidies

3.2	Overige overheidsbijdragen en –subsidies	
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en – subsidies	5.652.406
	Overige baten	5.652.406
	4.571.900	

Andere baten

3.5	Overige baten	
3.5.1	Verhuur	406.238
3.5.2	Detachering	152.286
3.5.5	Ouderbijdragen	162.866
3.5.6	Overige	838.400
	Overige baten	1.559.790
	2.009.218	

Lasten

		2022	2021
		EUR	EUR
4.1	Personeelslasten		
4.1.1	Lonen en salarissen	39.009.780	34.960.042*
4.1.2	Overige personele lasten	8.984.577	8.251.875*
4.1.3	Af: uitkeringen (-/-)	436.480	432.362
	Personeelslasten	47.557.877	42.779.554

*verschuiving van € 121.600 van 4.1.1 lonen en salarissen naar 4.1.2 overige personele lasten

Personeel per functiegroep peildatum 31-12-2022

	<i>(in fte)</i>	31-12-2022	31-12-2021
Directie		23,98	22,13
Onderwijzend Personeel		306,44	323,73
Onderwijs Personeel	Ondersteunend	157,74	144,64
	Totaal	488,16	490,50

Gemiddeld aantal FTE in 2022 bedraagt 488,63 t.o.v. 486,42 in 2021.

		2022	2021
	<i>Uitsplitsing</i>	EUR	EUR
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	30.581.783	27.067.421*
4.1.1.2	Sociale lasten	3.996.880	3.807.613
4.1.1.3	Pensioenpremies	4.431.117	4.085.008
	<i>Lonen en salarissen</i>	<u>39.009.780</u>	<u>34.960.042</u>
4.1.2.1	Dot. personele voorzieningen	325.631	334.762
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	6.712.154	6.265.532
4.1.2.3	Overig	1.946.792	1.651.581*
	<i>Overige personele lasten</i>	<u>8.984.577</u>	<u>8.251.875</u>

*verschuiving van € 121.600 van 4.1.1.1 lonen en salarissen naar 4.1.2.3 overige personele lasten

	2022	2021
<i>Uitsplitsing</i>	EUR	EUR
4.1.2.1 Dot. voorziening Personeel	3.117	63.416
Dot. voorziening Wachtgeld	-4.596	33.339
Dot. voorziening l.l. gewicht	0	0
Dot. voorziening langdurig zieken	297.955	210.178
Dotatie voorziening jubilea	29.155	27.829
	<u>325.631</u>	<u>334.762</u>
4.2 Afschrijvingen		
4.2.2.3 Inventaris en apparatuur	853.089	914.200
Afschrijvingen	<u>853.089</u>	<u>914.200</u>
4.3 Huisvestingslasten		
4.3.1 Huur	298.055	299.572
4.3.3 Onderhoud	489.550	279.144
4.3.4 Energie en water	385.047	403.096
4.3.5 Schoonmaakkosten	944.174	894.505
4.3.6 Heffingen	78.413	86.421
4.3.7 Overige	192.602	30.538
4.3.8 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	756.000	629.409
Huisvestingslasten	<u>3.143.841</u>	<u>2.622.685</u>
4.4 Overige lasten		
4.4.1 Administratie en beheerslasten	716.904	777.337*
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.703.556	1.645.303
4.4.4 Overige lasten	872.846	639.605
Overige lasten	<u>3.293.306</u>	<u>3.062.245</u>
Specificatie honorarium		
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	36.959	26.886
4.4.1.2 Subsidieafrekeningen	16.117	18.876
4.4.1.3 Fiscale advisering	15.558	0
4.4.1.4 Andere niet-controlediensten	0	0
Accountantslasten	<u>68.634</u>	<u>45.762</u>

*verschuiving van € 10.300 van 5.1 financiële baten en lasten naar 4.4.1 administratie en beheerslasten

Financieel en buitengewoon

		2022	2021
		EUR	EUR
5	Financiële baten en lasten		
5.1	Rentebaten	62.962	0
5.5	Rentekosten	-133	-6.071*
	Financiële baten en lasten	62.829	-6.071

*verschuiving van € 10.300 van 5.1 financiële baten en lasten naar 4.4.1 administratie en beheerslasten

Model E – Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12- 2022 EUR	Resultaat jaar 2022 EUR	Art 2:403 BW Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
------	-----------------	------------------	-------------------	--------------------------------------	-------------------------------	---------------------------	---------------	------------------------

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

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

WNT: Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Leidinggevende topfunctionarissen	J.J. Spanbroek	
	2022	2021
Bedragen x € 1		
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder
Duur dienstverband	01-01 t/m 31-12	01-08 t/m 31-12
Omvang dienstverband (in fte)	1,00	1,00
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee
(fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging	€	€
Beloning	€ 132.278	€ 46.767
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.144	€ 9.079
Totaal bezoldiging	€ 154.422	€ 55.846
Toepasselijk WNT-maximum	€ 168.000	€ 67.917

Toezichthoudende topfunctionarissen	N. Hazenberg		G. Mohebbi	
Bedragen x € 1	2022	2021	2022	2021
Functiegegevens	Voorzitter		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	€ 8.978	€ 8.455	€ 5.830	€ 5.490
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging	€ 8.978	€ 8.455	€ 5.830	€ 5.490
Toepasselijk WNT-maximum	€ 25.200	€ 24.450	€ 16.800	€ 16.300
Toezichthoudende topfunctionarissen	T. van der Rijken		M.P. Smale	
Bedragen x € 1	2022	2021	2022	
Functiegegevens	Lid		Lid	
Duur dienstverband	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	
Beloning	€ 5.830	€ 5.490	€ 5.830	
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0	€ 0	
Totaal bezoldiging	€ 5.830	€ 5.490	€ 5.830	
Toepasselijk WNT-maximum	€ 16.800	€ 16.300	€ 16.800	
Toezichthoudende topfunctionarissen	A.J. van Valkengoed			
Bedragen x € 1	2022			
Functiegegevens	Lid			
Duur dienstverband	01-04 t/m 31-12			
Beloning	€ 4.372			
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0			
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0			
Totaal bezoldiging	€ 4.372			
Toepasselijk WNT-maximum	€ 12.658			

Tabel: Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen 2022 (N.B.: Maximale bedrag regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 25 november 2021, nr. FEZ/30160846, 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 € 168.000.

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.

6. Controleverklaring



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het

Onderwijscontroleprotocol OCW 2022. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die

voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Alphen aan den Rijn, 29 juni 2023

Van Ree Accountants

w.g.

mr.drs. G.J. de Jong RA

7. Bijlagen



Bijlage 1 Profiel, expertisegebieden en rooster van aftreden RvT

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 geëngageerd 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 2022

	Hazenberg	Van der Rijken	Mohebbi	Smale	Van Valkengoed
Financiën		X		X	
Juridische zaken		X			
Openbaar onderwijsbeleid			X	X	X
Organisatiekunde	X	X	X	X	X
Bedrijfsvoering	X	X	X	X	X
Onderwijshuisvesting			X	X	X
Personele zaken	X		X	X	X

Rooster van aftreden Raad van Toezicht 2022

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. G. Mohebbi	RvT	1 januari 2022	Mogelijk tot 1 januari 2026
drs. M. Smale	RvT	1 januari 2026	Mogelijk tot 1 januari 2030
A. J. van Valkengoed, MSC	Gehele GMR	1 april 2026	Mogelijk tot 1 april 2030

Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht 2022

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. 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. M. Smale	Rector Scholengroep Nieuw Zuid	<ul style="list-style-type: none"> • Lid adviesraad talentontwikkeling Hogeschool Rotterdam
A. J. van Valkengoed, MSC	Rector Vathorst College	

Bijlage 2 Kwartaal rapportages 2022

STWT Rapportage Q1 2022

In deze eerste STWT kwartaalrapportage maken we, in samenwerking met de portefeuillehouders, inzichtelijk waar we als stichting staan. We brengen per kwartaal een aantal kerndata in beeld en geven een korte toelichting om het verhaal achter de cijfers te duiden. Sommige data komen elk kwartaal terug en daarnaast voegen we per periode ook andere actuele data toe. Zo brengen we ontwikkelingen in beeld.

Bij STWT leren we voor het leven. We leren van en met elkaar. We luisteren, leggen de verbinding en nemen verantwoordelijkheid. We bouwen op elkaars krachten en erkennen elkaars verschillen. Zo verbeteren we ons onderwijs, elke dag een beetje meer.


Onze scholen zijn voortdurend in beweging. Samen met de kinderen, de ouders en de wijk. We geven elkaar ruimte voor ontwikkeling en vernieuwing. We stellen vragen, zijn beschikbaar en sluiten niemand buiten.

Leerlingen

STWT scholen bieden samen onderwijs aan 5.078 leerlingen in Amsterdam Nieuw-West.

Sociale veiligheid
10 vd 16 scholen hebben een peiling onder leerlingen (gr. 5-8) uitgezet:

- 75% zegt met plezier naar school te gaan (iets onder het landelijk gemiddelde van 77%)
- 6% geeft aan vaak (minstens elke week) iets vervelends mee te maken op school
- 94% zegt normaal/goed contact met de leerkracht te hebben



Passend onderwijs

Er zijn 71 arrangementen vanuit SPO West toegekend aan de scholen van STWT.

Thuiszitters: 11 leerlingen zitten geheel (4) of gedeeltelijk (7) thuis.


HR - personeel

Personeelsopbouw: totaal 492 WTF

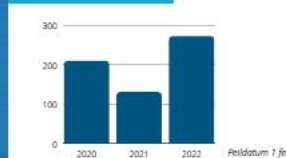
Categorie	Percentage
DIR	4,2%
ZIB	2,7%
OOP	29,9%
OP	63,2%

GoedHabitz online trainingen: 153 gebruikers (25%)

Ziekteverzuim percentage: 7,3%



Nieuwkomers



2020: ~210, 2021: ~130, 2022: ~260 (Periódum 1 feb.)

Huisvesting


Al onze scholen zijn voorzien van een ventilatiesysteem en voldoen aan de CO2 eisen (Frissche Scholen klasse B en Bouwbesluit) en de richtlijnen corona-protocol.

Er liggen 2.463 zonnepanelen op onze scholen.

9 scholen hebben een groen schoolplein.
Na de zomer: 12 scholen en volgend jaar: 15.

Grote projecten:

- Brenner: voorbereiding verhuizing, verbouwing tijdelijke huisvesting, ontwerp vernieuwbouw
- Het Meesterwerk (Sloterdijk): aanbesteding gemeente afgerond
- Einstein: afstemming gemeente projectplan verduurzaming




Communicatie

STWT-Web:
Sociaal intranet voor alle STWT-medewerkers: kennisdelen, samenwerken en verbinden.

- 351 actieve gebruikers
- 37 actieve groepen
- 14% van de gebruikers heeft berichten geplaatst
- 1,1 reactie per persoon

Sociale media:
LinkedIn - 843 volgers, 8 berichten
Totaal 56.892 weergaven
Facebook - 278 volgers, 1 bericht
Bereik: 183 personen




ICT

- Aantal geconstateerde hacks/firewall breaches: 0
- Aantal grote storingen: 1

Veel preventiewerk en problemen worden zsm opgelost:


- Alle scholen zitten nu in de Cloud omgeving
- Wifi netwerken: 1 nieuwe, 4 geoptimaliseerd, 2 ter vervanging, rest is ok
- 6 Routers vervangen en 1 reserve bij BK voor evt. uitval



Financiën

Totaal in Q1:
Positief resultaat van € 1.269.568
Begroting € 482.832 & verschil € 786.736

Bekostiging vanuit NPO middelen:
Positief resultaat van € 592.728
Begroting € 428.089 & verschil € 164.639



Stichting Westelijke Tuinsteden

STWT RAPPORTAGE Q1 2022

Zin in school!

FINANCIËN

Wat zien we in Q1?

- De baten komen nagenoeg overeen met de begroting.
- De begrote inzet van personeel loopt fors achter:
 - a) Totaal is er € 420.000 minder uitgaven aan personeel in loondienst. Hiervan is € 250.000 van niet gerealiseerde inzet vanuit NPO middelen.
 - b) Inzet van personeel niet in loondienst en overige personeelslasten lopen € 150.000 achter. Er is € 100.000 meer uitgegeven dan begroot aan personeel niet in loondienst vanuit de NPO middelen. Daarnaast loopt scholing met € 50.000 achter en is nog € 120.000 nog niet besteed voor de personeelsdag (organisatie is wel reeds in volle gang).
- De begrote leermiddelen worden rond de zomervakantie aangeschaft waardoor nu de uitgaven nog achter lopen op de begroting.

LEERLINGEN & PASSEND ONDERWIJS

Wat zien we?

- Van 15 scholen (excl. Spring High) hebben er 4 stijgende leerlingaantallen in Q1 t.o.v. 2021, 6 scholen dalen met meer dan 10 leerlingen. Er is een totaal verschil van 101 leerlingen minder.
- In totaal (van 10 scholen) ervaart 19% van de leerlingen het eigen welbevinden als gemiddeld (score 6-7). 6% geeft een lage score (1-5).
- Wat het meest voorkomt als vervelende gebeurtenis is 'elkaar uitschelden' binnen of buiten de klas. Landelijk geeft 3% van de leerlingen aan dat ze vaak iets vervelends meemaken op school.
- Scholen zetten in op prettig pedagogisch klimaat, o.a. door te werken vanuit Pedagogisch Pact.
 - We zien een trend naar steeds inclusiever onderwijs.
 - We hebben de thuiszitters goed in beeld. In Amsterdam zijn er 75 thuiszitters.
- Groeiend aantal nieuwkomers, met diversiteit in herkomst en thuishalen. We werken samen aan gelijke behandeling voor alle nieuwkomerskinderen, steeds meer centrale aanpak in de stad.

HR - PERSONEEL

Hoger ziekteverzuim & lerarentekort

- In Q1 van 2021: 486 WTF
- De cijfers personeelsopbouw Q1 2022 laten t.o.v. 2021 een lichte afname van het percentage bevoegd OP zien en een toename van OOP. Vacatures voor bevoegde leraren blijken steeds uitdagender om in te vullen in de huidige arbeidsmarkt. Mede in relatie tot de beschikbare NPO middelen is er een uitbreiding in formatie voor OOP.
- Het ziekteverzuim ligt in het 1e kwartaal van 2022, 2,4% hoger dan in Q1 2021. Dit is met name te wijten aan een piek in de maanden januari en februari met 183 ziekmeldingen t.g.v. van Omikron.
 - Verder zijn er historisch gezien meer langdurig zieken in vergelijking met 2021.
 - Er zijn historisch gezien meer langdurig zieken in Q1 2022 in vergelijking met 2021. Van de 5 langdurig zieken loopt er voor 3 medewerkers een tweede spoor traject. Voor 1 persoon loopt een WIA aanvraag en voor 1 medewerker loopt een IVA aanvraag.

HUISVESTING

18 gebouwen - 16 scholen
(13 in eigendom & beheer)

- Gemiddelde leeftijd van onze schoolgebouwen is 14 jaar. Landelijk gemiddelde is 40 jaar.
- Prijsstijgingen voor grondstoffen/materialen waardoor kosten voor nieuwbouw en renovatie enorm stijgen. Ook beheer en exploitatie wordt duurder.
- STWT neemt deel aan de collectieve inkoop van Energie voor Scholen waardoor de tarieven voor gas en elektra vast staan.
- Voor niet-gepland onderhoud (wensen, storingen, e.d.) werd 26,65% van het jaarbudget besteed. Vanuit het jaarplan werd 30,4% van de werkzaamheden in opdracht gegeven. Hierbij werd slechts 20,7% van het budget besteed.
- Vanuit het huisvestingsprogramma 2022 is ca. 1,3 miljoen Euro aan STWT toegekend.

COMMUNICATIE

Zichtbaar maken & verbinden

- Per 1 maart is de communicatie afdeling gestart, vanuit strategisch plan en behoeftepeiling
 - Opstartfase nieuwe STWT website & scholen website inventarisatie
- STWT-Web: informeren en activeren medewerkers, netwerken faciliteren, GoodHabits integratie (meest gevolgde trainingen: de kracht van film, ademhalen, culturele diversiteit)
- 8 vacatures gepromoot publicatie via werkenbijstwt.nl & vacaturesites & sociale media
- 8 free publicity artikelen & video's (SWW update, Westarpost, Vrij Nederland en pensante kanalen) over het Kwaliteitskader Passend Onderwijs, leerplezier, Amsterdammerschap, Filosoofwaardig, Beweging/BIOS, Samen Leren Slotervaart en Impuls West Passend Onderwijs.
- Extra communicatie inzet (strategisch & adviserend) voor directies, arbeidsmarktcommunicatie, crisiscommunicatie, positionering en rondom diverse bovenscholse projecten, zoals Samen Leren Slotervaart, Begaaftheidsvoorziening en Nieuwkomers. Actieve rol in themagroepen Personeel en Omgeving & Duurzaamheid.

ALGEMEEN

Met trots presenteren we aan de RvT de eerste integrale kwartaalrapportage van 2022. Deze rapportage is met alle adviseurs tot stand gekomen en besproken in het MT van 19 april. Belangrijkste conclusies:

1. Afgelopen kwartaal heeft het thema nieuwkomers hoog op de agenda gestaan. Er zijn veel nieuwkomers in Amsterdam Nieuw-West bijgekomen. Enerzijds door het op gang komen van de reguliere instroom die tijdens Corona lager was. Anderzijds door het plaatsen van nieuwkomers uit het ARKO Hostel in Zuid-Oost in samenwerking met Zonova omdat daar ineens een grote instroom was. De instroom van Oekraïense vluchtelingen zal in het 2e kwartaal zorgen voor een verdere stijging. Als voorzitter van de stuurgroep NK zit STWT in een beleidsbepalende en op dit moment politiek gevoelige contact waarbinnen het belangrijk is een duidelijk en stabiel beleid te voeren.
2. Continuïteit van het primaire proces staat onder druk binnen STWT. Afgelopen kwartaal zijn veel kinderen en medewerkers ziek geweest. Eerst door Omikron en daarna door een griepgolf. Ook is duidelijk dat we het vele werk te doen hebben met minder leerkrachten. Hierdoor zijn ambities binnen passend onderwijs ook lastig waar te maken. Het percentage leerkrachten t.o.v. ons gehele personeelsbestand is gedaald. NPO plannen worden niet uitgevoerd door het aannemen van extra leerkrachten maar door ondersteuners of de huidige leerkrachten. Anders organiseren van ons onderwijs zal ook dit jaar hoog op de agenda staan. De projecten uit de WOK-week zullen in het 3e kwartaal inzichtelijk gemaakt worden en geborgd/verder ontwikkeld worden de komende jaren.
3. Een aantal kosten is het 1e kwartaal enorm gestegen. Dit uit zich in extra kosten op het gebied van onder andere energie en gestegen bouwkosten. Hierdoor is het van belang dat onze scholen in grotere mate zelf energie gaan opwekken. In een volgend kwartaal zullen we hier verder over rapporteren. De gestegen bouwkosten zorgen ervoor dat projecten enorm onder druk staan. De aanbesteding van het Meesterwerk is niet gelukt en de renovatie van de Brenner is ook een uitdaging. Extra budget zal nodig zijn om de gestegen kosten te dekken. Naast deze enorme kostenstijging zie je een onderbesteding als het gaat om personeel. Het vinden van personeel is in deze markt een grote uitdaging en lukt vaak niet. Zeker in het geval van vervanging. Hierdoor kent het 1e kwartaal een onderschrijding van het budget.

WWW.STWT.NL





STWT RAPPORTAGE Q2 2022

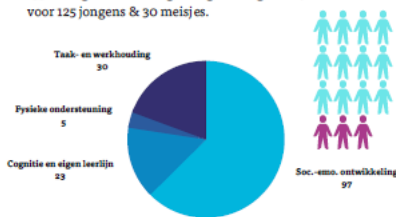


In deze tweede STWT kwartaalrapportage brengen we, in samenwerking met de portefeuillehouders, de maanden april, mei en juni 2022 in beeld. Data zijn een momentopname en geven geen volledig beeld, slechts een inkijkje. Per onderdeel komen cijfers in beeld en volgt een korte toelichting om het verhaal erbij te duiden. Sommige data zijn in lijn met de Q1 rapportage en daarnaast voegen we onderdelen toe die in dit kwartaal actueel waren. Zo brengen we ontwikkelingen in beeld en blijven we met elkaar in gesprek.

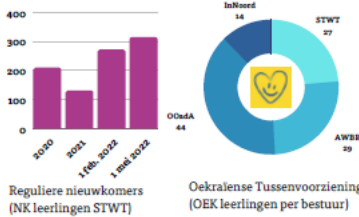
LEERLINGEN & PASSEND ONDERWIJS

Arrangementen

Voor schooljaar 2021-2022 zijn er vanuit STWT, bij ons steunpunt Passend Onderwijs SPO-West, 155 arrangementen aangevraagd & toegekend, voor 125 jongens & 30 meisjes.



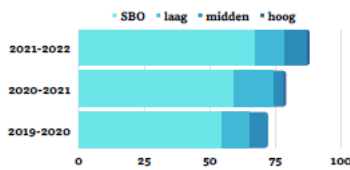
Nieuwkomers



Passend onderwijs

Vergoede dyslexiezorg: In schooljaar '21-'22 zijn er 51 aanvragen gedaan, waarvan 44 dossiers akkoord.

Toelaatbaarheidsverklaringen (TLV's):

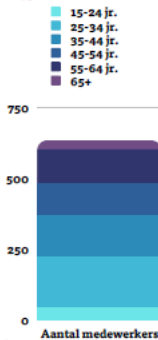


- We zien bij de arrangementen een piek in '20-'21. Deze is mogelijk veroorzaakt door een aantal uitgestelde arrangementen die in de lockdown niet konden worden uitgevoerd. Jongens vertonen vaker dan meisjes externaliserend gedrag, dat meer opvalt in de groep en sneller voor 'overlast' voor andere kinderen zorgt.
- Er is bijna een verdubbeling van het aantal toegekende aanvragen voor vergoede dyslexiezorg t.o.v. '20-'21. STWT zit alsnog onder het landelijk gemiddelde van 2%. Onderscheid met 'gewone' taalachterstand is lastig. STWT neemt deel aan onderzoek met leesinterventieprogramma BOUW.
- Er zijn minder aanvragen voor individueel leerling onderzoek. Wel meer interventies door Het ABC op groepsniveau. Verwachting is dat dit in het huidige schooljaar weer bijtrekt.
- 6 'Padvindere' scholen in ontwikkeling naar integraal HB onderwijs.
- Pilot 'BEN in de buurt' (impuls Passend Onderwijs Amsterdam West) van start, 4 STWT scholen doen mee.
- Groeiend aantal nieuwkomers, met diversiteit in herkomst en thuistalen. We werken samen aan gelijke behandeling voor alle nieuwkomerskinderen, steeds meer centrale aanpak in de stad.

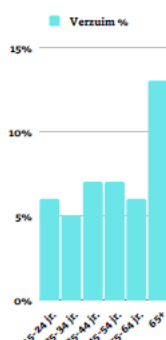
HR - PERSONEEL

633 medewerkers

491 WTF



Ziekteverzuim



Verzuimpercentage*
Landelijk: 5,6%
STWT: 6,86%



93 Pabo studenten & 23 zij-instromers begeleid

- In Q2 ligt ons ziekteverzuim met 6,86%, wat hoger dan het gemiddelde van 5,6% binnen de onderwijssector.
- Wel is er een forse daling in het verzuimpercentage t.o.v. Q1, m.n. in kortdurend- en middellang verzuim.
- Ons STWT opleidingsteam heeft in '21-'22 93 reguliere en deeltijd Pabo studenten begeleid.
- In '21-'22 hebben we 23 zij-instromers begeleid en opgeleid tijdens hun leerwerk traject. Daarvan zijn 6 collega's afgestudeerd en nu werkzaam als bevoegd leraar bij STWT.
- De GoodHabitz omgeving met online trainingen heeft 200 gebruikers (33%). Meest populaire trainingen zijn: De kracht van falen, Optimisme voor beginners en Ademhalen.

* Vanaf Q2 2022 zijn we overgestapt op een andere berekeningsmethode voor het verzuimpercentage. Deze methode sluit aan op de huidige berekeningsmethode van het CBS waardoor we een kloppende vergelijking kunnen maken met het landelijk gemiddelde. Op basis van de nieuwe methode komen we op een gecorrigeerd ziekteverzuimpercentage binnen STWT voor Q2 van 9,13%.



FINANCIËN



Totaal in Q2:
Positief resultaat van € 3,9 mln.
Begroting € 1,1 mln. &
verschil € 2,8 mln. positief

Bekostiging vanuit NPO middelen:
Positief resultaat van € 1,1 mln.
conform begroting (resultaat
schooljaar '21-'22: € 2,2 mln. positief)

- De baten zijn 3,5 mln. hoger dan begroot: a) verhoogde bekostiging in het kader van de referentiesystematiek 2021-2022, totaal € 2,6 mln. extra. b) Voor nieuwkomers € 525K meer inkomsten dan begroot, door hoger bedrag per leerling inkv NPO en ruim 100 leerlingen meer tov dezelfde periode vorig jaar.
- De personele lasten zijn € 1,2 meer dan begroot: a) Totaal is er € 347K meer uitgaven dan begroot aan personeel in loondienst. Voor het dichten van de loonkloof is met twk 1 januari 2022 € 633K uitgegeven, voor cao-verhoging per 1 juli van 4,75% en de eenmalige uitkering van € 500 per fte is € 329K uitgegeven. b) Er is € 1,2 mln. meer uitgegeven dan begroot aan personeel niet in loondienst. Hiervan is € 532K aan extra inzet vanuit het NPO-budget. c) Voor overige personeelslasten is er € 250K minder uitgegeven dan begroot. Scholing loop met € 150K achter op de begroting. Daarnaast is er € 70K nog niet besteed voor de STWT-dag (planning is oktober).
- De begrote leermiddelen lopen € 262K achter op de begroting (uitgaven jaarlijks in augustus).
- NPO laat voor schooljaar '21-'22 positief resultaat zien van € 2,2 mln. Het resultaat in 2022 t/m juli is conform begroting.

HUISVESTING

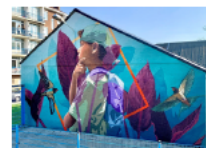
In Q2 is, conform planning en begroting, 65% besteed van het budget niet-gepland onderhoud. Voor planmatig onderhoud is, vanuit het jaarplan 2022, 91% van de werkzaamheden in opdracht gegeven. Hierbij is slechts 82% van het budget besteed. Voorlopig resultaat 2022 betreft op gepland onderhoud een kosten besparing van 9%, ondanks de prijsstijgingen.



Grote projecten:

- Vernieuwbouw Brenner – DO gereed, voorbereiding vergunningstraject
- Tijdelijke huisvesting Brenner – verbouwing Koos Vorrinkweg + realisatie voorschool op hoofdlocatie
- Verhuizing Brenner – voorbereiding verhuizing zomervakantie
- Voorbereidingen voor de aanleg van nieuw groen schoolplein bij De Horizon, De Vlaamse Reus, Huizingaschool en De Kans
- Aan de 7e Montessorischool werd de AIS (schoolpleinsubsidie) toegekend.

Voorbereidingen voor extra inzet op duurzaamheid i.s.m. Themagroep Omgeving & Duurzaamheid.
Spring High samenwerkingsovereenkomst Esprit & STWT.
Kunst muur in het kader van 5 jaar Taalschool de Vlucht.



COMMUNICATIE

Intern --> STWT-Web:

- 531 actieve gebruikers (351 in Q1)
- 42 actieve groepen

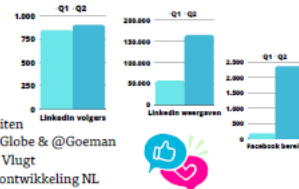
Extern --> Nieuwe website www.stwt.nl
Checklist voor scholenwebsites



- Strategische samenwerking met HR: onboarding/welkom pakket voor nieuwe medewerkers, arbeidsmarktcommunicatie focus op aansprekende vacatures en extra inzet LinkedIn netwerk. In Q2 hebben we meer berichten op LinkedIn geplaatst, meestal rondom vacatures, met stijgend bereik.
- Communicatieadvies voor HB-voorziening, nieuwkomers, Oekraïense Tussenvoorziening (samen optrekken met besturen in de stad, 1 W&S proces en centrale communicatie) en Impuls Passend Onderwijs Amsterdam West.
- Opstarten samenwerking documentairemaker en ThisisVDO (STWT in beeld).
- Inzichtelijk maken: format ontwikkelen voor kwartaalrapportages, bijbehorende gesprekken zorgen ook voor verbinding in samenwerking.
- Opstart communicatie afdeling: structureel overleg & werken met communicatie planning.

Sociale media in Q2:

LinkedIn --> 900 volgers, 29 berichten
Totaal 164.757 weergaven
Facebook --> 256 volgers, 2 berichten
Bereik: 2.369 personen



PR/media:

- Westerpost aandacht schoolactiviteiten
- Erik Scherder bewegen in de klas @Globe & @Goeman
- Wethouder Mooman @Taalschool Vlucht
- Visitatietraject artikel @Onderwijsontwikkeling NL

ICT

- Aantal hacks: 0
- 1 Router vervangen
- GoodHabit koppeling met STWT-Web
- Nieuwe website & certificaten
- Parnassys koppeling met scholen voor kwaliteitsonderzoek
- Google DFIA
- 65 devices voor de leerlingen uit Oekraïne



ALGEMEEN

Kijkend naar de 2e kwartaalrapportage vallen drie dingen op; groei in nieuwkomers, het ziekteverzuim en de effecten van corona op passend onderwijs. We zien in het 2e kwartaal ook weer een stijging in het opvangen van nieuwkomers in onze reguliere Nieuwkomers groepen en de Tussenvoorziening. Dit is een prestatie van formaat, zeker gezien het lerarentekort en de huidige druk op het onderwijsstelsel.

Het ziekteverzuim is in Q2 nog relatief hoog. Weliswaar zien we een daling t.o.v. Q1, wat kan duiden op een nasleep van Coronagolf in het eerste kwartaal. We zullen het ziekteverzuim goed moeten volgen. In het 3e kwartaal zal moeten blijken in hoeverre we uit de pas lopen na de zomervakantie. De zomervakantie kan vaak gezien worden als een reset-knop waarna het 'normale' patroon zichtbaar moet zijn. Ondertussen zet de afdeling HR in op een betere afstemming tussen bedrijfsarts, casemanager en directeur. Ook het voeren van verzuimgesprekken zal opgenomen worden in de trainingen voor directeurs.

In deze kwartaalrapportage is uitgebreid gerapporteerd over de elementen van passend onderwijs. Na de corona-periode zien we landelijk dat kinderen het lastig hebben. Dit is met name op het sociaal-emotionele gebied. Het herstellen van de cognitieve vakken zal in het volgende kwartaal centraal staan. Echter zien we nu wel de gevolgen van corona op het gebied van de sociaal emotionele ontwikkeling. Er zijn meer arrangementen aangevraagd, voor het grootste deel (2/3 deel) zijn dit arrangementen op gebied van gedrag. Daarnaast zien we een stijging in aanvragen TLV. Er zijn dus meer verwijzingen naar het speciaal onderwijs. Dit is zorgelijk mede omdat het speciaal onderwijs inmiddels aan zijn grenzen zit qua bezetting. Door het lerarentekort is het niet mogelijk dit snel op te schalen. Daarnaast willen we juist inzetten op inclusief onderwijs. De komende periode zal inclusie hoog op de agenda staan. Het project BEN in de buurt, de studiedag Samen STWT en het verder versterken van inclusief onderwijs in de scholen zijn hier voorbeelden van.

Al met al staat het onderwijs binnen STWT nog steeds onder druk. Financiën, Huisvesting, Communicatie en ICT zijn domeinen die goed lopen. HR en Onderwijs staan meer onder druk. Toch zien we dat alle scholen na de zomer goed gestart zijn. Hierover rapporteren wij in de 3e kwartaalrapportage.



STWT RAPPORTAGE Q3 2022

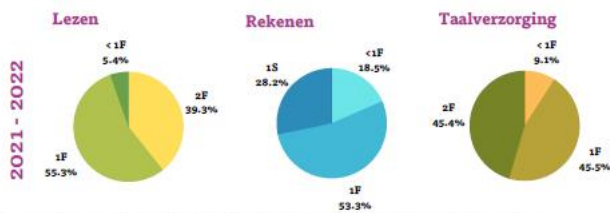


In deze derde STWT kwartaalrapportage staan de leerlingen en onze onderwijskwaliteit centraal. Hierin staan de behaalde referentieniveaus van onze groep 8 leerlingen, de schoolniveaus op basis van de eindtoetsresultaten en de veerkracht die onze scholen in de coronaperiode hebben getoond. Ook brengen we de verwijzing naar het VO in beeld, in combinatie met de trends in schooladviezen en het kansrijk adviseren.

LEERLINGEN & ONDERWIJSKwalITEIT

Referentieniveaus

Eindtoetsresultaten schooljaar 2021-2022 naar referentieniveau op de vakgebieden lezen, rekenen en taalverzorging (alle groep 8 leerlingen van 15 STWT scholen, incl. SBO De Kans).
 1F = minimale niveau dat de meeste kinderen (min. 85%) aan het eind van de basisschool moeten behalen.
 1S/2F = streefniveau, dat een deel van de leerlingen moet kunnen halen. De inspectie stelt een minimale norm vast aan de hand van het schoolgewicht.



In 2022 heeft 95% van alle leerlingen een (ruim)voldoende leesniveau bereikt. 81% heeft een voldoende rekenniveau behaald en 91% een voldoende niveau voor taalverzorging (o.a. spellen). Zouden wij SBO De Kans niet meerekenen, dan zijn de cijfers respectievelijk 97%, 87% en 95%.

Eindtoetsen '21-'22

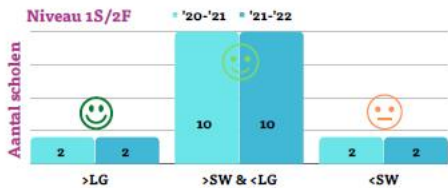
IEP	5
CITO	7
DIA	2
ROUTE 8	1
AMN	1



Onze scholen kiezen een toets die past bij hun populatie en niet te laag is. Dit is vooral van belang bij het toetsen van referentieniveaus.

Schoolniveau

Onderstaande figuren laten het aantal scholen zien dat boven of onder de signaleringswaarde voor het fundamentele (1F) en het streefniveau (1S/2F) scoort. Signaleringswaarde is de minimale inspectienorm, die min. 85% van alle leerlingen zou moeten behalen. (Gebaseerd op de eindtoetsresultaten van 14 scholen, De Kans is niet getoond en Spring High is bij De Toekomst meegerekend.)



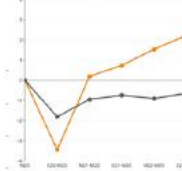
Op 12 van de 14 scholen behalen voldoende leerlingen (>85%) het fundamentele én het streefniveau. Twee scholen scoren daarbij ook op beide niveaus boven het landelijk gemiddelde. Twee scholen behalen nog niet de minimale niveaus. Vorig schooljaar waren dat nog 4 scholen.

Veerkracht

Onderstaande tabellen tonen de gemiddelde leergroei van huidige leerjaren 6 en 7 op de vakken rekenen, spelling en begrijpend lezen.

Trendanalyse STWT en NL

E20 t/m E22 vergeleken met M20

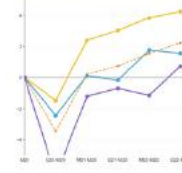


M20 = laatste toets pre-corona
 E22 = eindtoets '22 (huidige situatie)

Na een forse dip op E20 herstelt STWT sneller gestaag tot ruim >0 op E22. Voor NL was de dip minder sterk en vlakkt het herstel af na M21.

Trendanalyse vakken RW, SP en BL

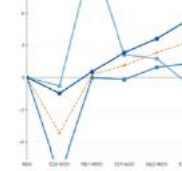
E20 t/m E22 vergeleken met M20



Begrijpend lezen was het meest geraakt, maar is inmiddels hersteld. Spelling was amper geraakt en toont inmiddels zelfs forse leersversnelling.

Trendanalyse huidige leerjaren 5, 6 en 7¹⁾

E20 t/m E22 vergeleken met M20



Vooraf leerjaar 6 was geraakt maar lijkt nu hersteld. Leerjaar 7 toont stabiele groei sinds E20. Leerjaar 5 vertraagde recent juist.

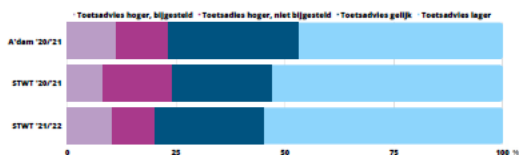
1) Leerjaar 5 is geen onderdeel van het gemiddelde.

Uit: Impact- en veerkrachtanalyse d.d. 15 sept. 2022 o.b.v. 10 scholen



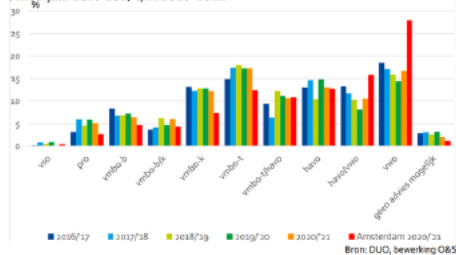
Kansrijke adviezen

Onderstaand figuur toont het percentage leerlingen waarbij het eindtoetsadvies hoger, lager of gelijk is aan het schooladvies. Daarbij ook de percentages van de wel of niet bijgestelde schooladviezen.



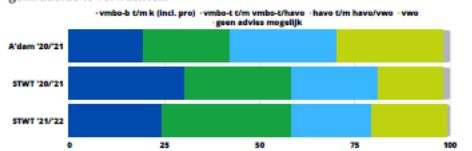
Trends in schooladviezen

Ontwikkeling in niveaus schooladviezen van STWT en Amsterdam, schooljaar 2016-2017 t/m 2020-2021.



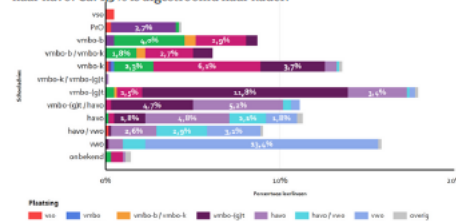
Verwijzing naar het VO

STWT verwees in 2021 vaker naar het vmbo-b/k niveau dan gemiddeld in Amsterdam en minder vaak naar het VWO. Het percentage leerlingen dat een vmbo-t/t/m havo/vwo advies krijgt is ongeveer gelijk. Gezien de schoolgewichten van onze scholen is deze afwijking van het Amsterdamse gemiddelde te verwachten.



Schooladvies en plaatsing

Schooladviezen van STWT leerlingen in 2018-2019 en waar ze in 2021-2022 terecht kwamen. Lees als volgt: van de leerlingen met een vmbo-t advies, zit ca. 12% nog op het vmbo-t-niveau na 3 jaar. Ca. 3,4% is opgestroomd naar havo. Ca. 1,5% is afgestroomd naar kader.



Schoolniveau

We streven er minimaal naar dat alle scholen op of boven de signaleringswaarde voor het fundamentele- (1F) en voor het streefniveau (1S/2F) functioneren. Vorig schooljaar behaalden 4 scholen nog niet het minimaal vereiste niveau. Dit jaar zijn dat nog twee scholen. Deze twee scholen zijn op weg naar deze niveaus en zetten hun NPO middelen in voor specifieke verbetertrajecten. Onze ambitie ligt vanzelfsprekend hoger dan het behalen van het minimale niveau. Onze ambitie ligt ook breder dan alleen de cognitieve prestaties. De ontwikkeling van het hele kind is minstens zo belangrijk.

Veerkracht

STWT als geheel laat veel veerkracht zien, blijkt uit de impact- en veerkrachtanalyse. Er zijn echter wel verschillen tussen scholen. Ook zien we dat het schoolgewicht nauwelijks van invloed is op de veerkracht. De schoolgrootte is wel van invloed. Grote scholen tonen meer veerkracht dan kleinere scholen. De beperkte groei van groep 5 doet vermoeden dat jongere kinderen meer negatieve effecten van schoolsluitingen hebben ondervonden dan oudere kinderen. Scholen herkennen dit beeld.

Trends in adviezen

Ongeveer 55% van onze leerlingen krijgt een hoger schooladvies dan op basis van de toets uitslag verwacht kan worden. Dit percentage ligt hoger dan het Amsterdamse gemiddelde dat in 2021 op ca. 45% lag. We laten hiermee zien dat we 'kansrijk' adviseren, dat wil zeggen dat we uitgaan van het ontwikkelpotentieel van de leerling. In het eerste corona jaar kregen kinderen iets vaker een havo advies en minder vaak een havo/vwo advies dan het jaar daarvoor. In 2020-2021 kregen kinderen weer vaker een havo/vwo advies, ook ten opzichte van het jaar voor de pandemie. Wellicht zien we hier het effect van de focus op 'kansrijk adviseren'.

Een klein deel stroomt op of af. Met name bij de vmbo kader en theoretisch adviezen is lichte opstroom zichtbaar. Dat duidt erop dat het voor deze kinderen moeilijker is het uitstroom niveau goed te bepalen, dan voor de havo-vwo leerlingen. De opstroom cijfers zijn een signaal dat scholen extra alert mogen zijn voor mogelijke onder advisering van kinderen met een vmbo kader / theoretisch uitstroomprofiel.

PERSONEEL

Het ziekteverzuim binnen de stichting is afgenomen naar 5,79%. Daarmee zitten we iets boven het gemiddelde van de gehele federatie, dat op 5,72% ligt.



HUISVESTING

- Realisatie groene schoolpleinen Huizinga, Vlaamse Reus, De Horizon, achterplein De Kans.
- Vaststelling DO en start vergunningstraject Brenner.
- Oplevering tijdelijke huisvesting Koos Vorrinkweg.
- Verhuizing Brenner naar Koos Vorrinkweg.
- Uitvoering jaarplan (gepland onderhoud) op vrijwel alle scholen. Realisatie projecten >100K zijn: renovatie sanitaire voorzieningen 7e Montessori en binnen schilderwerk Horizon en Vlaamse Reus.
- Start pilot projectleider duurzaamheid (0,2 fte).
- Voorbereiding haalbaarheidsonderzoek renovatie 7e Montessori.
- In Q3 werd 22% van het jaarbudget niet-gepland onderhoud besteed (totale besteding in 2022 bedraagt nu 87%).



FINANCIËN

- € 3,7 milj. meer baten
- € 1,8 milj. meer personele lasten
- 3,92% indexatie bekostiging
- € 1,5 milj. NPO positief resultaat



ALGEMEEN

Deze rapportage laat zien dat onze leerlingen veerkrachtig zijn hersteld en een sterke leergroei doormaken sinds de coronaperiode. De resultaten op de basisvakken, zoals gemeten door de onderwijsinspectie, zijn over de gehele lijn verbeterd. Een enorm compliment aan de professionals van STWT die hiervoor zorgen, in een tijd met een corona, de toestroom van nieuwkomers, het lerarentekort en de armoedecrisis. Daarnaast worden onze leerlingen kansrijk geadviseerd en stromen zij niet veel af in het VO. Daarmee werken we als STWT aan een kansrijke toekomst voor de kinderen in Nieuw-West.

We houden momenteel veel geld over. Dit is met name toe te schrijven aan NPO gelden. Deze gelden zullen de komende jaren met beleid uitgegeven worden. Dit zal zichtbaar worden in de MJB 2023-2027.

De Karavaan is in september van start gegaan. 15 collega's uit de scholen en het bestuurskantoor werken samen met de bestuurder aan de nieuwe koers van STWT voor de komende periode. De karavaan trekt door de wijk, stelt vragen en gaat in dialoog over de verdere ontwikkeling waar STWT voor staat.

COMMUNICATIE

- Studiedag @Meervaart Theater
- Documentaire 'Samen STWT'
- Kletsspot - vragen & dialoog
- Start Karavaan & communicatie



STWT RAPPORTAGE Q4 2022

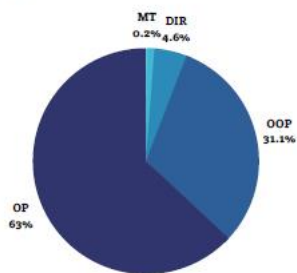


In deze vierde STWT kwartaalrapportage leggen we de focus op onze medewerkers, in samenwerking met de HRM afdeling. Data zijn een momentopname en geven geen volledig beeld, slechts een inkijkje. Per onderdeel komen cijfers in beeld en volgt een korte toelichting om het verhaal erbij te duiden. We brengen de ontwikkeling van onze personeelsformatie in beeld, met daarbij het aantal verborgen vacatures, ziekteverzuim en ontwikkelingen op het gebied van opleiden en professionaliseren. Zo brengen we ontwikkelingen in beeld en blijven we met elkaar in gesprek.

Ons personeel

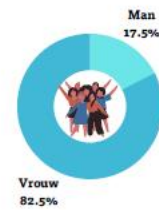
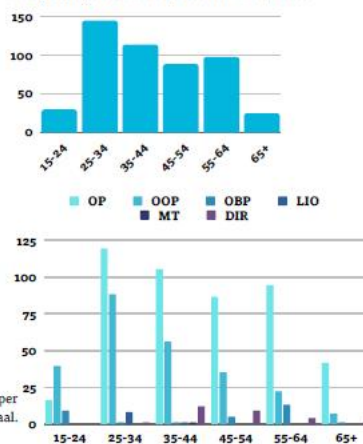
Functies

Functiecategorieën van het personeel in 2022, totaal 495 fte.



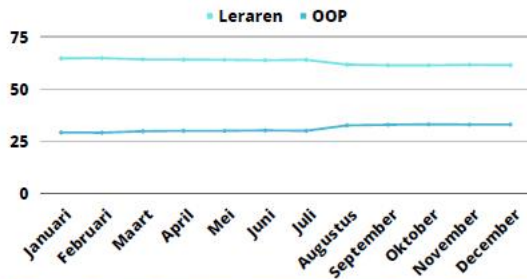
Leeftijdsoopbouw

Leeftijdscategorieën van het personeel in 2022, in fte's.



Ontwikkeling personeelsopbouw

Een herkenbare trend in 2022. Verloop van leraren en OOP per maand. Ter duiding uitgedrukt in percentages t.o.v. het totaal.

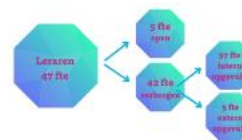


Vacatures

Verdeling voor leraren en directie in 2022, in fte's excl. NPO



In 2021 was dat:



[VERBORGEN] VACATURES



- We zien een toename in het aantal leerkracht vacatures van 20 fte t.o.v. 2021.
- Het grootste deel van deze vacatures zijn ingevuld door anders te organiseren.
- De vacatures worden voor een groot deel opgevangen door onderwijsondersteuners voor de groep.
- Dit betrof met 30,6 fte in 2022 een toename t.o.v. 22,4 fte in 2021.
- In 2023 hebben we gezamenlijk voor ongeveer 22 FTE aan vacatures voor leraren in onze begroting opgenomen

OPLEIDING & PROFESSIONALISERING

STWT Academie

In totaal hebben er 131 medewerkers deelgenomen aan het fysieke professionaliseringsaanbod van de academie. Dit zijn medewerkers van 11 verschillende STWT-locaties. Meest populair waren de training Zakelijk tekenen en het traject Pedagogisch Tact.

GoodHabitz

In februari is een digitaal professionaliseringsaanbod gelanceerd via het platform GoodHabitz. In december 2022 kunnen we spreken van 210 geactiveerde gebruikers, met in totaal 40 studie-uren verdeeld over 58 trainingen in 149 lesbezoeken. De drie meest gebruikte trainingen zijn: De kracht van Falen, het 80/20-principe en Optimisme voor beginners.

DDGC Ontwikkelcyclus

Met 399 medewerkers zijn in 2022 één of meerdere ontwikkelgesprekken gevoerd, welke zijn vastgelegd in de DDGC. We zien graag dat we dit op een eenduidige manier voor al onze medewerkers doen. In 2022 is dit voor 55% van de medewerkers vastgelegd in de DDGC, in 2021 was dat 67%. Enkele scholen hebben DDGC in 2022 niet hebben gebruikt voor de gesprekkencyclus. DDGC is momenteel toegankelijk voor 93% van onze werknemers.

Studiedag Samen STWT

Tijdens de tweejaarlijkse personeelstudiedag van 5 oktober zijn we met alle medewerkers bij elkaar gekomen om samen werk te maken van inclusief openbaar onderwijs onder de titel 'Samen STWT'. Van Pedagogisch tact (2016) naar Werken in een superdiverse stad (2020) zijn we nu gekomen tot Samen STWT, van iedereen is welkom naar iedereen hoort erbij. Op deze dag zijn de elementen Academie en Scholenbegeleiding samen gekomen in een afwisselend programma met zowel een gezamenlijk inspirerend deel, een individueel theoretisch deel en een activerend deel binnen het eigen schoolteam. De studiedag is in totaliteit gewaardeerd met een 8,4. Enkele activiteiten hebben vervolg gekregen in het academiëprogramma.

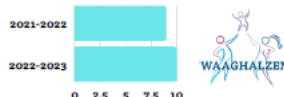


- Traumasensitief - ORION Patricia Scholten
- Generatiediversiteit - Aart Bontekoning
- Gesprek op voeten - NIVOZ Tjitske Bergsma



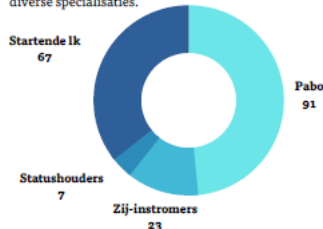
Waaghalzen

Tijdens de Waaghalzendag in september hebben 9 waaghalzen hun project gepresenteerd. Er zijn 10 waaghalzen gestart



Opleiden studenten

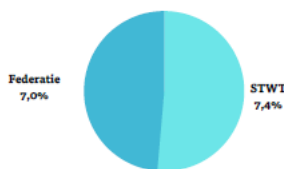
BHet OPLIS team bestaat uit 10 schoolleiders, met diverse specialisaties.



ZORG & AANDACHT

Verzuimcijfers

In 2022 was een lichte stijging van het gemiddelde ziekteverzuim t.o.v. 2021. STWT zit iets boven het gemiddelde van de federatie. Ook de meldingsfrequentie lag bij STWT iets hoger; 2,05 bij STWT en 1,62 bij de federatie. Eind 2022 is een verbeterplan opgesteld dat in 2023 wordt doorgevoerd.



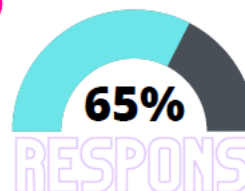
MEDEWERKERS TEVREDENHEID ONDERZOEK

Dit gaat goed:

- Voldoende autonomie in het werk
- Betere onderlinge samenwerking en verhoudingen
- Toename ontwikkelmogelijkheden
- Gesprekken met de leidinggevende worden als zinvol ervaren
- Verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijker

Dit kan beter:

- Elkaar aanspreken op gedrag blijft verbetering vragen
- Rekening houden met tijd om te pauzeren
- Aanhoudende werkdruk binnen de perken houden
- Signalen van overbelasting onvoldoende gesignaleerd door leidinggevende
- Eerlijkere verdeling van de taken
- Ongewenst gedrag mag niet meer zijn dan 0%



FINANCIEN

INKOMSTEN (X1000)	2021	2022	UITGAVEN (X1000)	2021	2022
RIJK	45.990	50.610	PERSONEEL	42.780	47.215
OVERHEID ANDERS	5.652	4.412	AFSCHRIJVING	914	853
OVERIGE	1.560	2.009	HUISVESTING	2.623	3.144
TOTAAL	53.203	57.031	OVERIG	3.062	3.293
			TOTAAL	49.379	54.506

RESULTAAT 22

ONTVANGEN: 57.031K
 BESTEED: 54.506K
 RESULTAAT: 2.588K



NPO MIDDELEN

ONTVANGEN: 6.091K
 BESTEED: 4.242K
 RESULTAAT: 1.849K



KOSTEN INHUUR DERDEN

VERWACHT 4242K
 WERKELIJK 6091K
 VERSCHIL 1849K

We hebben in 2022 meer aan inhuur van derden besteed dan gepland

TRENDS & THEMA'S

Het aantal leraren dat we in dienst hebben neemt af. Per jaar is dat ongeveer 20 FTE. De categorie ondersteunend personeel neemt toe met dezelfde omvang. Dit is gelijk aan de trend in voorgaande jaren. Ondanks deze trend plannen we in onze begroting jaarlijks nog steeds dat we de vacatures die ontstaan invullen met bevoegde leraren.

Het aantal (verborgen) vacatures is toegenomen in 2022 met 20 FTE ten opzichte van het jaar ervoor. Ongeveer 80% van de vacatures voor leraren worden intern opgevuld met ondersteunende functies.

Het ziekteverzuim stabiliseert langzaam. In 2022 was het ziekteverzuim gemiddeld hoger dan bij collega besturen Amsterdam.

Uit onderzoek blijkt dat onze medewerkers een toename ervaren van ontwikkelmogelijkheden binnen STWT. De gesprekken hierover met de leidinggevende worden positief ervaren. Desondanks zien we dat de frequentie van deze gesprekken afneemt. Verbeterpunten uit het medewerkertevredenheidsonderzoek zijn vooral gericht op werkdruk en de professionele cultuur.

Het jaar 2022 is afgesloten met een positief financieel resultaat. Dit is met name toe te rekenen aan hogere inkomsten uit de NPO-regeling. Dit heeft er ook toe geleid dat er in 2022 meer is besteed aan de inhuur van extern personeel.