

JAARVERSLAG 2023 STICHTING OPENBAAR BASISONDERWIJS WESTELIJKE TUINSTEDEN

Samen leren leven

Bestuursnummer: 41579
Anderlechtlaan 175 | 1066 HM
Amsterdam
020 34 60 690
info@stwt.nl
www.stwt.nl



ONDERNEMEND
OPENBAAR ONDERWIJS

Westelijke
Tuinsteden

Voorwoord

Dit is het jaarverslag 2023 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. 2023 is voor STWT een jaar geweest waarin we gestart zijn met onze nieuw vastgestelde ambities voor de komende jaren. Deze ambities zijn de vertaling van onze strategische thema's die we in 2022 hebben opgehaald uit de organisatie:

- We werken samen
- We zijn professioneel
- We zorgen voor kwaliteit
- We zoeken naar gelijkwaardigheid
- We maken duurzame keuzes

In dit jaarverslag hebben we de link gelegd met deze thema's en de ambities die daarop geformuleerd zijn. Ik ben blij met de richting die we met elkaar gekozen hebben en kijk er naar uit om het komende jaar hierover te rapporteren.

In 2023 hebben we bestuurlijk een aantal grote uitdagingen gehad die we als organisatie hebben opgepakt. Allereerst het tekort aan onderwijsprofessionals. Afgelopen jaar is ons tekort aan bevoegde leerkrachten voor het eerst in jaren kleiner geworden. Dit tekort is teruggelopen van 28% in 2022 naar 22% in 2023. Dit terwijl in het stadsdeel Nieuw West het gemiddelde tekort is opgelopen naar 30%. Door in te zetten op goed werkgeverschap, samen opleiden en het verbeteren van onze onboarding binnen STWT is dit ons gelukt. Ook lijkt er een effect te zijn vanuit de primaire arbeidsvoorwaarden die door de G5 toelage en de NPO-toelage binnen STWT zorgen voor een goede positie.

Financieel is 2023 een jaar geweest waarin er een trendbreuk te zien is. Na jaren van genoeg en soms zelfs te veel geld is er dit jaar veel geld extra uitgegeven. Door verzuim, NPO-plannen en de start van strategische projecten is er veel geld uitgegeven aan externe inhuur. Hierdoor is het resultaat van 2023 fors negatiever dan onze begroting. Door de beschikbaarheid van incidentele middelen is dit voor de continuïteit binnen STWT voor nu geen probleem. In 2024 zullen we echter de formatie en de inkomsten in lijn moeten brengen met elkaar.

Op het gebied van onze onderwijskwaliteit hebben we in 2023 mooie stappen gezet. Het lukt onze scholen steeds beter om het fundamentele niveau op het gebied van lezen, taal en rekenen te halen. Dit is essentieel voor een goede start op het vervolgonderwijs. Helaas zien we wel dat, net zoals de landelijke trend, de scholen in toenemende mate moeite hebben om het streefniveau te halen. Onze leerlingen zijn gelukkig wel zeer succesvol in het vervolgonderwijs en onze adviezen zijn ook kansrijk. Onze inspanningen op het gebied van welzijn en welbevinden zijn ook zichtbaar. In 2023 zijn weer nieuwe scholen gestart met de dynamische schooldag en op onze scholen zijn er niet of nauwelijks vacatures voor docenten bewegingsonderwijs. Leerlingen bewegen veel op onze scholen en dat zorgt voor meer welbevinden bij onze leerlingen.

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 2023.

Ik kijk met vertrouwen naar 2024!

Amsterdam, 2024, Jeroen Spanbroek, bestuurder

Leeswijzer

Dit is het jaarverslag van Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden (STWT). Met dit jaarverslag leggen we verantwoording af over de realisatie van onze ambities en activiteiten en de besteding van onze middelen in 2023, inclusief de begrote investeringen en onttrekkingen aan de reserves. Het jaarverslag van het kalenderjaar 2023 bestaat uit het bestuursverslag (A), het verslag van de Raad van Toezicht (B) en de jaarrekening (C).

Bestuursverslag (A)

In dit deel van het jaarverslag staan het strategisch beleidsplan en het daaruit geformuleerde beleid vanuit de voor diverse afdelingen/gebieden centraal. Eerst worden de actuele en verplichte onderwerpen die in het boekjaar hebben plaatsgevonden beschreven vanuit ons strategisch beleid. De thema's van het strategisch beleidsplan, ambities en stichtingsbrede jaardoelen zijn in een aparte paragraaf toegelicht. ([De strategie en de jaardoelen](#)).

Verslag van de Raad van Toezicht (B)

In het verslag van de Raad van Toezicht (RvT) staat hoe invulling is gegeven aan het toezicht op de organisatie.

Jaarrekening (C)

De jaarrekening is een financiële weergave van de stichting, met een toelichting op de feitelijke cijfers (mits noodzakelijk en/of gewenst) over het betreffende boekjaar.

A. Inhoud

Voorwoord.....	1
Leeswijzer	3
B. Bestuursverslag	6
Profiel	6
a. Onze missie	6
b. Strategisch beleidsplan.....	6
c. Toegankelijkheid en toelating.....	7
De organisatie.....	8
Verslag van onze activiteiten in 2023	15
a. Bovenschoolse ondersteuning	15
b. Onderwijs en kwaliteit.....	16
c. Human resource management (HRM).....	27
d. Huisvesting	38
e. ICT	42
f. Communicatie	43
g. Bestuurs- en managementondersteuning	44
h. Financieel beleid.....	45
i. Continuïteit.....	51
j. Ambities en prioriteiten	65
k. Beeldverslag	70
C. Verslag van de Raad van Toezicht	71
Expertisegebieden Raad van Toezicht 2023	71

Rooster van aftreden Raad van Toezicht 2023	71
Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht 2023	72
Verslag van de Raad van Toezicht	73
D. Jaarrekening STWT 2023	78
Kengetallen.....	78
Grondslagen en waarderingen	80
Balans na resultaatbestemming	89
Staat van baten en lasten	90
Resultaatverdeling.....	92
Kasstroomoverzicht.....	93
Toelichting op de balans.....	95
Vorderingen.....	96
Eigen vermogen.....	98
Voorzieningen	99
Kortlopende schulden	100
Niet in de balans opgenomen verplichtingen en activa.....	101
Model G verantwoording subsidies.....	104
Toelichting op de staat van baten en lasten	105
Model E verbonden partijen.....	110
WNT: Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	111
Gebeurtenissen na balansdatum.....	114
E. Tekenpagina	115
F. Accountantsverklaring.....	116

B. Bestuursverslag

Profiel

a. Onze missie

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 Onderwijs¹.

b. Strategisch beleidsplan

In het najaar van 2022 zijn we gestart met een nieuw strategieproces. Een diverse groep medewerkers is als een karavaan door de organisatie, scholen en omgeving getrokken. Zij zijn op zoek gegaan naar de belangrijkste vragen die er op dit moment en voor de toekomst zijn. Aan de hand van open vragen zijn we in dialoog gegaan met elkaar en onze partners. Het afgelopen strategisch beleidsplan 'Zin in school' stond het welbevinden van onze leerlingen en professionals centraal. Daar hebben we nu in ons nieuwe strategisch beleid welzijnsaspecten aan toegevoegd, waarmee we een rijke leeromgeving creëren en we **samen leren leven**. Dit [strategisch beleidsplan 2023-2027](#) is in 2023 vastgesteld en is de leidraad voor ons handelen. De thema's fungeren als kaders waar onze scholen en ons bestuurskantoor zich binnen ontwikkelen. De thema's zijn:

We werken samen

In onze school en erbuiten. Met ouders, medewerkers, partners en met onze leerlingen. Jouw ontwikkeling - door de uren, de dagen, de weken, de maanden en de jaren - staat centraal. We tonen lef en doen wat nodig is. Wat werkt blijven we doen. Wat niet werkt, organiseren we op een andere manier.

We zijn professioneel

Als het goed gaat met jou, gaat het beter met ons. Dat is zeker. Dus je eerste verantwoordelijkheid is dat je zorgt voor jezelf. Doe je dat goed? Dan ben je het meest waardevol. Het gelukkigst. En je groeit het best. Dat hoeft je niet alleen te doen, wij helpen je. Met ..., ... en ... Dat noemen wij professioneel.

We zoeken naar gelijkwaardigheid

We zien dat Nieuw-West barst van het talent en we zien grote verschillen in taal, inkomen, cultuur en opleiding. Daarom geven we je precies de ondersteuning die je nodig hebt om tot je recht te komen. 'Ongelijk investeren' noemen we dat. We zijn altijd opzoek naar bondgenoten die ons kunnen helpen, zodat we allemaal doen waar we gelukkig van worden.

We zorgen voor kwaliteit

Voor ons is kwaliteit niet wat de wet of de inspectie van ons vraagt. Het is veel meer. We willen dat het fysiek en mentaal goed met je gaat. Dat je ontdekt wat je in je hebt. En dat je je kennis, houding en gedrag zo ontwikkelt dat je jezelf blijft verbazen, een heel leven lang. Zo is je kans op geluk het grootst.

¹ <https://maxius.nl/wet-op-het-primair-onderwijs/artikel46>

We maken duurzame keuzes

We vinden het belangrijk dat het goed gaat met jou, de wijk en de wereld. Daarom gaan we zorgvuldig om met onze mensen, gebouwen en spullen, maken we ons onderwijs toekomst bestendig en leren we jou hoe je duurzaam omgaat met de wereld om je heen. Zo maken we de grootste impact. Samen.

Deze thema's hebben we vervolgens vertaald naar 11 bestuurlijke ambities waar we de komende jaren aan werken als stichting. Deze ambities komen terug in het [hoofdstuk verslag van onze activiteiten](#).

c. Toegankelijkheid en toelating

Onze scholen zijn openbaar; alle kinderen en alle leerkrachten zijn welkom bij ons, ongeacht hun sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.

De scholen 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 hun kind 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.

De organisatie

1. Bestuur en scholen

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 figuur 1. 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 nummer (BRIN).

BRIN-nummer	Schoolnaam	website
19CD	Einsteinschool	https://www.einsteinschool.nl/
20SE	Huizingaschool	https://www.huizingaschool.nl/
20SK	Louis Bouwmeesterschool	https://www.louisbouwmeesterschool.nl/
20SL	Obs De Toekomst	https://www.obsdetoekomst.nl/
20UP	7 ^e Montessorischool	https://www.7emontessori.nl/
24BM	De Vlaamse Reus	https://www.devlaamsereus.nl/
20ZZ	De Punt	https://www.obsdepunt.nl/
21AD	Osdorpse Montessori School	https://www.osdorpsemontessorischool.nl/
21AG	De Globe	https://www.obsdeglobe.nl/
25KC	De Horizon	https://www.horizondalton.nl/
18WD	Slotermeerschool	https://www.slotermeerschool.nl/
18WK	Burg. De Vlugschool	https://devlugtschool.nl/
19ZG	Goeman Borgesiusschool	https://www.goemanborgesiusschool.nl/
20VN	P.J. Troelstraschool	https://www.troelstraschool.nl/
20XC	SBO De Kans*	https://www.sbodekans.nl/
-	Spring High**	https://www.springhigh.nl/

Tabel 1 Overzicht scholen die onderdeel uitmaken van STWT

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

2. Leerlingen

In tabel 2 is te zien dat er in februari 2023 60 leerlingen meer op onze scholen stonden ingeschreven dan in februari 2022 (5078). De stijging van het aantal leerlingen is met name ontstaan door meer nieuwkomers n.a.v. de oorlog in Oekraïne.

School/Jaartal	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Oktober 2022	Februari 2022	Februari 2023
Slotermeerschool	337	310	318	327	303	284	283	310	291
Burg. De Vlugschool (incl. NK)	365	442	475	464	456	460	468	475	412 + 79 = 491
Einsteinschool	147	132	124	108	105	97	90	94	95
Goeman Borgesiuschool	281	268	266	287	279	291	269	293	279
Huizingaschool	253	250	251	245	223	210	205	215	202
Louis Bouwmeesterschool (incl. NK)	249	237	219	223	204	197	226	208	216 + 54 = 270
De Toekomst (incl. Spring High)	209	263	226	253	241	218	272	259	257 + 43 = 300
7 ^e Montessorischool	499	491	497	494	487	468	469	489	482
P.J. Troelstraschool	679	686	666	691	671	629	656	661	674
SBO De Kans	148	173	173	198	192	182	176	189	194
De Punt	422	423	425	427	400	374	394	392	410
Osdorpse Montessorischool	293	288	284	274	278	280	273	287	283
De Globe (incl. NK)	307	295	312	275	268	258	259	267	236 + 30 = 266
De Vlaamse Reus	293	312	303	327	328	358	348	373	373
De Horizon	671	676	633	635	584	541	505	566	528
Totaal	5153	5247	5172	5215	5019	4847	4893	5078	5138
Jaarlijks verschil	+118	+94	-75	+43	-196	-172	+46	+231	+60

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 2016 tot en met 2023. De uitsplitsing in de laatste kolom is het aantal leerlingen op het regulier deel en het nieuwkomers deel (muv de Toekomst, daar betreft het getal het aantal leerlingen op het po deel van Spring High).

3. 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

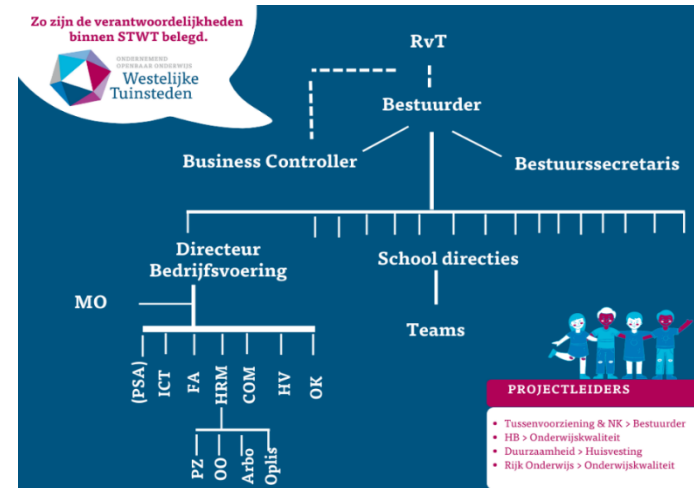
Voor het optimaal kunnen functioneren van bestuur, directies en scholen is een goede ondersteuningsstructuur noodzakelijk. Daarin vervult het bestuurskantoor een belangrijke rol. Het beschikt over een breed en divers spectrum van verschillende expertisegebieden, zoals personeel en organisatie (HRM), onderwijskwaliteit (OK), communicatie (COM), ICT, financiën (FA) en huisvesting (HV). Het bestuurskantoor wordt aangestuurd door de directeur bedrijfsvoering. Meer over deze ondersteuning is te lezen in het hoofdstuk [bovenschoolse ondersteuning](#).

Intern toezicht

Onze Raad van Toezicht (RvT) bestond in 2023 uit vijf leden. Zij zijn geselecteerd op basis van een – gezamenlijk opgesteld – profiel waarin de gewenste competenties van een RvT-lid staan beschreven. Meer informatie over de raadsleden en hun werkzaamheden van het afgelopen jaar staan beschreven in het [hoofdstuk Raad van Toezicht](#).

Extern toezicht

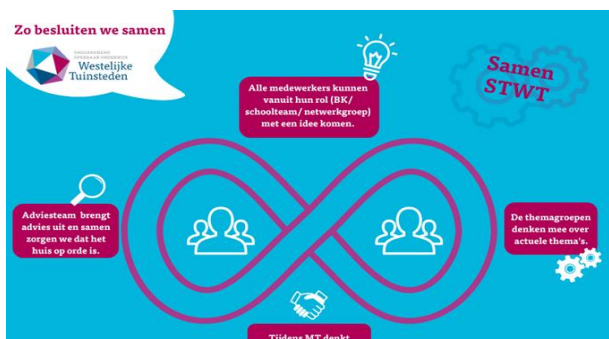
STWT verzorgt openbaar onderwijs, dit betekent dat de gemeente Amsterdam een aantal wettelijke toezichthoudende taken heeft als externe toezichthouder voor het openbaar onderwijs. De gemeenteraad van Amsterdam is onder meer verantwoordelijk voor de benoeming van de leden van de RvT en wijziging van de statuten van onze stichting. De gemeenteraad kan ingrijpen bij ernstige taakverwaarlozing.



Figuur 1 Organogram STWT

4. 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. 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.



Figuur 3 Besluitvormingsproces



Figuur 2 Overlegstructuur

Vier keer per jaar vindt overleg plaats tussen de RvT en de bestuurder, 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.

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.

5. 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 2023 waren:

- het jaarverslag 2022 en de begroting voor 2024;
- het bestuursformatieplan voor 2024;
- het strategisch beleidsplan
- IKC ontwikkeling

Per schooljaar doet de GMR verslag van haar activiteiten. [Het verslag van schooljaar 2022-2023](#) is hier te vinden.

6. Horizontale dialoog en verbonden partijen

Met onderstaande partijen heeft de stichting een samenwerkingsrelatie en onderhoudt zij regelmatig contact.

Wat	Partners	Opdracht
Samen Leren in de Wijk	Wijkpartners/ Culturele en maatschap-pelijke organisaties in de wijk	De leefwereld van kinderen verbreden, en cohesie in de wijk vergroten door activiteiten en lessen met wijkpartners
Bestuurlijke samenwerking po/vo	Progresso, Ceder Groep en Stichting Nederlands Islamitische Scholen (SNIS)	Verkenning van bestuurlijke samenwerking tussen po en vo in Nieuw-West, meer in het bijzonder een 10-14 initiatief binnen Lumion
ToekomstLAB	Impuls-Akros Kinderopvang	Preventieve ondersteuning bieden én een veilige omgeving creëren voor kinderen op OBS De Toekomst en omliggende scholen
Nationaal Programma Samen Nieuw-West	Overheid, (maatschappelijke) organisaties en bewoners in en betrokken bij Amsterdam Nieuw-West (65 partners)	De leefbaarheid, veiligheid, kansengelijkheid en welvaart in Nieuw-West naar een hoger niveau tillen.
Samenwerkingsovereenkomst Spring High	Stichting Esprit Scholengroep	Gezamenlijke instandhouding Spring High met een rijk onderwijsaanbod voor 4-18 jaar
Steunpunt passend onderwijs	AWBR, STWT, SNIS-IBS El Amien en basisschool de Veerkracht	Binnen SPO West werken de besturen samen om de extra ondersteuning voor leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte vorm en inhoud te geven.
Samen Opleiden Noord-Holland (Convenant Opleidingsscholen 2023-2027)	Hogeschool iPabo en twaalf schoolbesturen PO in Noord-Holland	Behouden en verbeteren van de kwaliteit van samen opleiden van aankomende en startende leraren
BEN in de Buurt	Schoolbesturen uit Osdorp en Bos & Lommer (PO en speciaal); Ouder- en Kindteams Amsterdam, Combiwel	Passende ondersteuning realiseren voor alle kinderen in Osdorp en Bos & Lommer in Amsterdam West
Leve het onderwijs!	Schoolbestuurders voor PO en VO in Nederland	Een beweging van schoolbestuurders naar een nieuwe manier van besturen ten behoeve van optimale ontwikkeling van kinderen
Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Amsterdam-Diemen	Met alle schoolbesturen voor primair (speciaal) onderwijs in Amsterdam-Diemen (40+ partners)	Het vormen en in stand houden van het regionaal samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 18a Wpo

Vereniging Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam	Met alle schoolbesturen voor primair (speciaal) onderwijs in Amsterdam-Diemen (40+ partners)	Het bevorderen van goed onderwijs in Amsterdam
Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam	Met de acht schoolbesturen voor openbaar primair onderwijs in Amsterdam	Het bevorderen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan de leerlingen op de Amsterdamse openbare basisscholen.
A'DAM Onderwijs	Met de acht schoolbesturen voor openbaar primair onderwijs in Amsterdam	Het invullen van de invalverzoeken op de scholen.
Coöperatieve vereniging Breedbandnetwerk Onderwijs Amsterdam U.A. (BOA)	Schoolbesturen voor PO en VO en maatschappelijke instellingen in Amsterdam	Het vormen en in stand houden binnen de regio Amsterdam van een platform van gebruikers van breedbandnetwerk
Vereniging PO-Raad	Schoolbesturen voor primair onderwijs in Nederland	De bevordering van de kwaliteit en de ontwikkeling van het primair onderwijs in Nederland, de behartiging van de collectieve belangen van de schoolbesturen
Stichting IKC 2026 West Amsterdam	ABWR en Impuls-Akros Kinderopvang	Het leveren van een bijdrage aan de kansgelijkheid voor en ontwikkeling van kinderen die opgroeien in West Amsterdam

7. Klachtenbehandeling

In eerste instantie worden klachten of zorgen 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 bij (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 2023 voor STWT aan 36 meldingen, waarvan 17 van twee scholen. Dat is een toename ten opzichte van 2022 (16 meldingen). De aard van de meldingen loopt uiteen en komt zowel van ouders (19) als medewerkers (15) of betreft een collegiale consultatie. De externe vertrouwenspersoon heeft een aantal aanbevelingen gedaan die inmiddels zijn besproken en opgepakt door de nieuwe klachtenbemiddelaar en de bestuurssecretaris. Dit betreft onder andere verheldering van de taakomschrijving van de schoolcontactpersonen en de klachtenregeling, maar ook het preventiebeleid. In 2024 zullen de gedragscode en onderliggende procedures worden herzien.

Het staat iedereen op elk moment ook vrij om een klacht in te dienen bij de Landelijke Klachtencommissie (LKC). In 2023 is tweemaal een klacht ingediend bij het LKC. In een geval heeft de klager de klacht ingetrokken en de andere klacht is tijdens de zitting ingetrokken (zitting maart 2024).

Een uiterste stap is de gang naar de rechter. In 2023 heeft er geen rechtszaak plaatsgevonden.

8. Juridische structuur

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

9. Governance en functiescheiding

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 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. 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.

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.

Verslag van onze activiteiten in 2023

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van STWT. Het start met een algemene beschrijving van de bovenschoolse ondersteuning en vervolgens wordt vanuit de verschillende beleidsterreinen (Onderwijs & kwaliteit, Human Resource Management, Huisvesting, ICT, Communicatie, Bestuurs- en management ondersteuning en Financiën) beschreven wat ons beleid is en wat daarvan het resultaat is in 2023. De strategische doelen op stichtingsniveau en bijbehorende resultaten zijn beschreven in het [hoofdstuk ambities en prioriteiten](#).

a. Bovenschoolse ondersteuning

Om onze ambities waar te maken, zorgen we voor krachtige ondersteuning. Onze scholen moeten kunnen rekenen op sterke ondersteuning met goede faciliteiten en deskundige experts. Ons bestuurskantoor bestaat uit stafmedewerkers met expertise vanuit de portefeuilles onderwijs en kwaliteit, human resource management, huisvesting, ICT, communicatie en bestuurs- en managementondersteuning.

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 stafbureau 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 waarbij 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 \(OPLIS\)](#)). In 2023 is op basis van het nieuwe strategisch beleidsplan ook in gezamenlijkheid toegewerkt naar een financieel plan waarmee we onze ambities kunnen waarmaken. De kosten die we hiervoor maken komen ook ten laste van dit budget. Ons Eigen Risico Dragerschap (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 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 later aan de orde komen.

Onderwerp	Begroot 2023	Gerealiseerd 2023
Stafbureau	4,8%	4,4%
Bovenschools beleid	BOV 1,9 % + HRM 3,3%	3,3%
Eigenrisicodragerschap	2,9%	3,4%
Huisvesting	2,7%	2,2%

Tabel 3 Verdeling bovenschoolse middelen

In de volgende paragrafen wordt per portefeuille vanuit de strategische thema's een toelichting gegeven op het bovenschoolse beleid en de resultaten daarvan over 2023.

b. Onderwijs en kwaliteit

Het verzorgen van goed onderwijs is de kern van ons werk. Directies zijn verantwoordelijk voor de pedagogische en onderwijskundige ontwikkeling in hun scholen. Daarnaast ligt er een wettelijke verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit bij het bestuur. Het bestuur verantwoordt zich aan de onderwijsinspectie over de kwaliteit op de scholen. In de ontwikkeling van ons onderwijs- en kwaliteitsbeleid staan onze strategische thema's centraal.

Het bovenschoolse beleid en de activiteiten vanuit de portefeuille onderwijs en kwaliteit dragen bij aan de volgende ambities van STWT:

- We bieden een breed ontwikkelaanbod voor alle kinderen in Amsterdam Nieuw-West
- Wij ruimen de drempels op tussen onderwijs, opvang en zorg
- Iedereen ziet onze school als een open ontmoetingsplek waar je erbij hoort
- In lastige situaties trekken we samen op, met oog voor elkaars perspectief. Ook als dat iets extra's vraagt
- Ouders voelen zich gezien en gehoord en uitgenodigd om samen met ons te werken aan goed onderwijs
- Op onze scholen zijn kinderen gelukkig omdat ze fysiek en mentaal in balans zijn
- We ontwikkelen nieuwe alternatieven voor traditioneel onderwijs

Hoe deze ambities vertaald zijn in beleid en wat de resultaten daarvan zijn in 2023 staat beschreven in dit hoofdstuk. Een specifiekere omschrijving van de activiteiten en een doorkijkje hoe dat er op de scholen uitziet is te lezen in het hoofdstuk ambities en prioriteiten.

1. De afdeling

Binnen de afdeling onderwijskwaliteit was voor 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. Als gevolg van toenemende uitdagingen bij het tegemoetkomen aan de arrangementsvraag hebben wij medio het jaar gezamenlijk besloten om de afdeling onderwijskwaliteit tijdelijk uit te breiden met een adviseur Passend Onderwijs. Deze functie is vanaf augustus 2023 ingevuld voor de duur

van twee jaar voor 0,8 fte. We menen hiermee tegemoet te komen aan de stijgende complexiteit in de transitie van passend naar inclusiever onderwijs. Er ontstaat hierdoor ook ruimte om het IB-netwerk te versterken en aan de slag te gaan met ondersteuningsvragen van de scholen.

2. Kwaliteitsbeleid

Om te weten of we koers houden, of we goede dingen doen en vooral of we die dingen dan goed doen hebben we een kwaliteitscyclus ingericht waarin we systematisch en cyclisch werken aan onderwijskwaliteit. [Dit beleid hebben we in 2023 herzien](#). De basis van dit beleid zijn de thema's kwaliteit, samenwerking en professionaliteit. In onze kwaliteitscyclus maken we gebruik van verschillende instrumenten zoals visitaties en audits, tevredenheidspeilingen bij leerlingen, personeel en ouders, de dialoog en data ondersteuning vanuit het leerlingvolgsysteem.

Visitaties en audits

We maken onderscheid tussen samen leren en ontwikkelen – in de vorm van interne visitaties – en beoordelen en ontwikkelen – in de vorm van audits. Bij visitaties staat de ontwikkelvraag van de school centraal. Alle schoolleiders zijn getraind om een professionele visitatie uit te voeren. De directeuren werken in vaste groepen van vier scholen aan hun eigen schoolontwikkeling. Tijdens de audits wordt door een externe partij gepeild of de onderwijskwaliteit aansluit bij ons eigen kwaliteitskader en dat van de inspectie. Een zelfevaluatie is het startpunt van de audit. Iedere school komt eens in de 4 jaar aan de beurt. In 2023 hebben de eerste vier audits plaatsgevonden. De kosten hiervoor worden bovenschools gedragen.

De verslagen van de visitaties en audits worden gedeeld met de adviseur onderwijs en de bestuurder en zijn input voor de monitorgesprekken en schoolbezoeken. De scholen verwerken de aanbevelingen in hun jaarplannen.

Tevredenheidspeilingen

In 2023 hebben we afgesproken om met een kwaliteitsmonitor systeem te gaan werken voor zowel kinderen en ouders als medewerkers; 'SuccesSpiegel'. Met dit digitale instrument worden de tevredenheidspeilingen onder leerlingen, leerkrachten, onderwijsondersteuners en schoolleiders gedaan en kunnen, doordat het één systeem is, de resultaten aan elkaar gespiegeld worden. In 2023 is het systeem op maat voor STWT ontwikkeld en vanaf 2024 zullen al onze scholen bij alle doelgroepen in dezelfde periode gebruik maken van dit instrument. De jaarlijkse licentiekosten hiervan worden bovenschools gefinancierd.

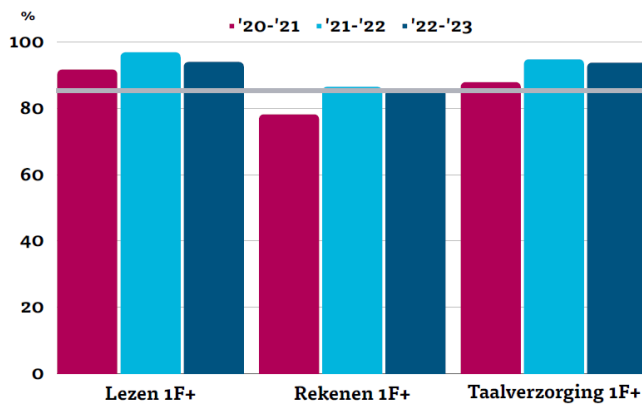
3. Onderwijsresultaten

Alle scholen volgen de leerresultaten op lezen, taal en rekenen met behulp van landelijk genormeerde toetsten. Daarnaast nemen alle scholen een eindtoets af. In absolute toets scores streven we naar de wettelijk vereiste normen. Bovenop de minimale normen, stimuleren we scholen een eigen norm te stellen. Belangrijker dan de absolute scores vinden we de leergroei van leerlingen. Dat wil zeggen de mate waarin een leerling is gegroeid gedurende een jaar en gedurende de gehele schoolloopbaan.

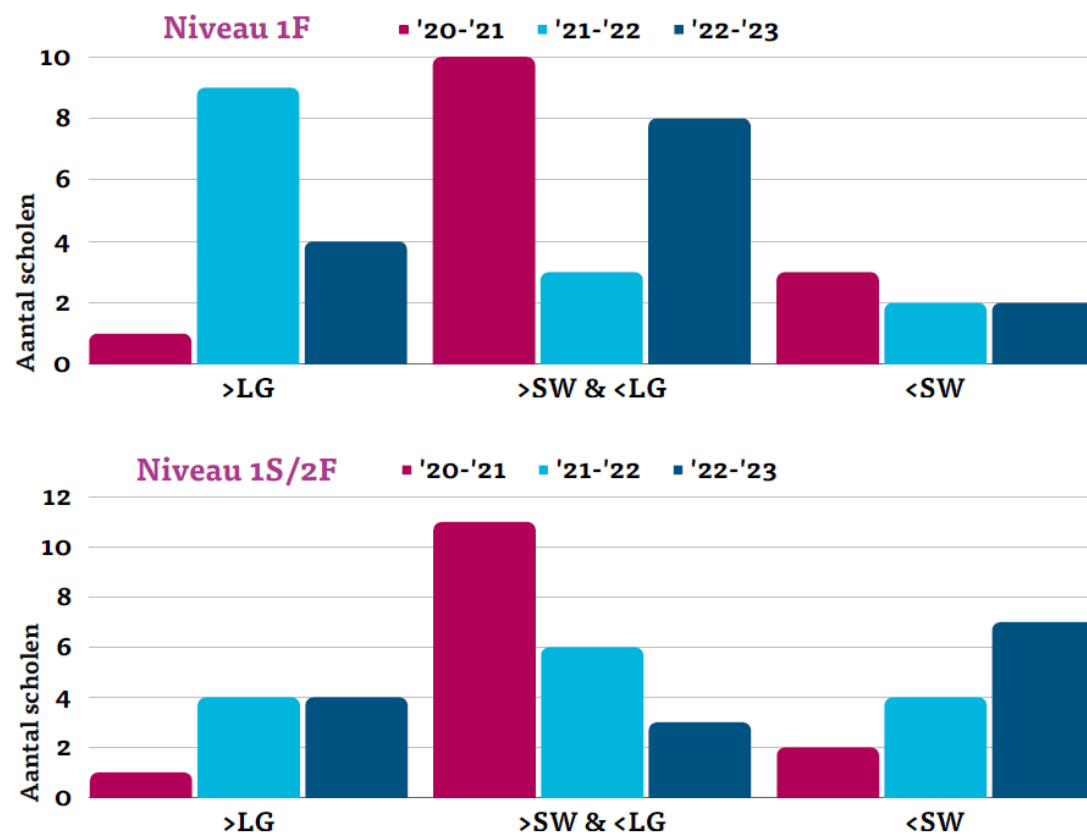
Opbrengsten eindtoets

Om te kunnen beoordelen in welke mate de prestaties van de leerlingen in groep 8 aansluiten bij wat van de leerlingpopulatie verwacht mag worden, kijkt de inspectie naar de behaalde referentieniveaus in combinatie met de schoolweging (maat voor de leerlingpopulatie). De referentieniveaus beschrijven wat een leerling op een bepaald moment in zijn schoolloopbaan moet beheersen op het gebied van taal en rekenen. Voor het primair onderwijs zijn twee niveaus vastgesteld voor lezen, taalverzorging en rekenen. Het basisniveau (1F) is het niveau voor taal en rekenen dat het overgrote deel van de leerlingen aan het einde van de basisschool tenminste zou moeten beheersen. Daarnaast heeft de overheid de ambitie dat een groot deel van de basisschoolleerlingen een hoger niveau haalt: het streefniveau. Voor taal is dat het 2F-niveau en voor rekenen is het 1S-niveau.

De schoolweging wordt berekend door het CBS en is gebaseerd op een aantal kenmerken van de ouders, zoals opleidingsniveau, land van herkomst en verblijfsduur in Nederland. Hoe lager de schoolweging hoe hoger de te verwachten resultaten van de leerlingen. STWT heeft veel scholen met een relatief hoge schoolweging. De referentieniveaus worden gebaseerd op de resultaten van de eindtoets. Het is aan de scholen zelf om een keuze te maken welke toets zij daarvoor inzetten. In figuur 4 is weergegeven hoeveel procent van de leerlingen de afgelopen 3 schooljaren het niveau 1F en het niveau 1S/2F heeft behaald voor de drie vakgebieden (lezen, rekenen en taalverzorging) samen.



Figuur 4 Referentieniveaus van onze leerlingen afgelopen 3 leerjaren



Figuur 5 laat het aantal scholen zien dat boven of onder de signaleringswaarde voor het fundamentele (1F) en het streefniveau (1S/2F) scoort. In 2023 lopen de gemiddelde leerresultaten terug t.o.v. 2022. Dit is het gevolg van toenemende verschillen tussen scholen. Het aantal scholen dat op of boven het minimale fundamentele niveau (1F) scoort blijft gelijk, maar minder scholen behalen de minimale streefwaarde (1S/2F). Scholen die een dalende trend laten zien in hun leeropbrengsten worden extra ondersteund door inzet van expertise, tijd en middelen. De scholen gebruiken de middelen vanuit NPO en de subsidie basisvaardigheden om de leerresultaten te versterken.

De resultaten van elke school zijn terug te vinden via: <https://scholenopdekaart.nl>

Figuur 5 Referentieniveaus van onze scholen de afgelopen 3 leerjaren. LG= landelijk gemiddelde en SW = signaleringswaarde

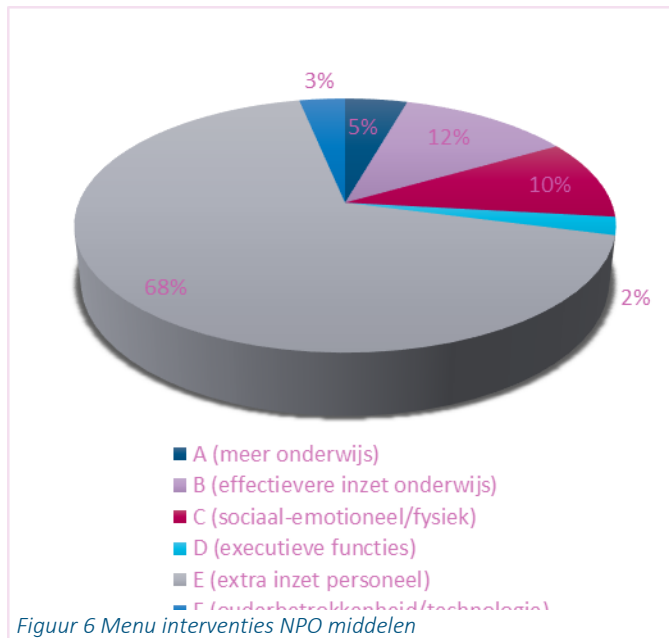
Inspectiebezoeken

Twee scholen zijn in 2023 bezocht door de onderwijsinspectie op basis van achter blijvende eindtoetsresultaten; de Einsteinschool en OBS De Toekomst. De Einsteinschool is beoordeeld met een onvoldoende. Aan de hand van een verbeterplan heeft het team, ondersteund door bestuur, gewerkt aan versterking van het onderwijs. In 2024 volgt een herstelonderzoek. Op OBS De Toekomst heeft de inspectie geen oordeel gegeven over de resultaten. De school heeft een herstelopdracht die in 2024 moet zijn uitgevoerd.

Versterken van de basisvaardigheden

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. 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 vanuit verschillende



Figuur 6 Menu interventies NPO middelen

subsidiestromen zijn, hebben de scholen samen met hun teams een integraal plan per school gemaakt, als onderdeel van het schooljaarplan herzien zij dit jaarlijks. Deze plannen zijn besproken en met instemming van de MR'en tot uitvoer gebracht. Een klein percentage is 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 scholen hebben ook in 2023 de middelen vanuit NPO gebruikt om de leerresultaten te versterken. Het is aan de scholen, met instemming van de MR, te bepalen waar deze middelen aan te besteden. Denk aan kleinere klassen, inzet van onderwijsassistenten voor begeleiding in kleine groepjes, professionalisering van het team, het vrij roosteren van expertleerkrachten, etc. Het is niet mogelijk om de leerresultaten één op één te relateren aan de inzet van de NPO middelen. We zien echter dat het aantal scholen dat boven het minimaal vereiste referentieniveau scoort, gelijk blijft. Scholen geven bovendien aan dat, in de context van het lerarentekort, de NPO middelen bijdragen aan de inzet van onderwijs ondersteunend personeel waardoor het onderwijs aanbod op peil blijft. 35% is ingezet met personeel dat niet in loondienst is.

De NPO middelen subsidie liep t/m juli 2023. Er is in 2023 € 3.7 mln. ontvangen. Opvallend is dat waar in het eerste subsidiejaar de inzet van de middelen langzaam op gang kwam, zetten de meeste scholen in 2023 juist meer in dan begroot (€ 2.1 mln.). Het negatief resultaat komt ten laste van de bestemmingsreserve. Het resterende deel zal in zowel 2024 als in 2025 beschikbaar blijven om in te zetten voor de scholen die de middelen nog als reserve hebben.

De verhouding van de plannen ten opzichte van de menu interventies zijn af te lezen in figuur 6. Ten opzichte van 2022 is het op te merken dat scholen nog meer zijn gaan inzetten op extra personeel.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Ook vanuit de Rijksbijdrage onderwijsachterstandsmiddelen, welke door bijna al onze scholen wordt ontvangen, wordt gewerkt aan het versterken van de basisvaardigheden, onder andere door middel van extra inzet van personeel en het formeren van kleinere klassen.

Subsidie basisvaardigheden

In 2023 is daarnaast ook de subsidie basisvaardigheden beschikbaar gekomen om extra te investeren op de basisvaardigheden taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap. We zien dat de meeste scholen personeel (in eigen dienst of extern ingehuurd) inzetten om in kleine (instructie) groepen te kunnen werken of mogelijkheden voor collegiale consultatie te faciliteren. Ook wordt de subsidie ingezet voor scholing, middelen en materialen en toetsen.

Bieb op school

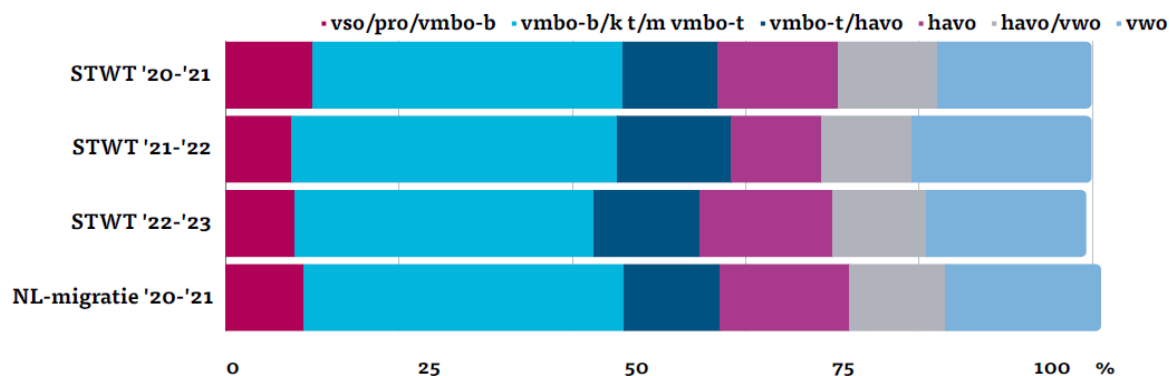
Om het leesonderwijs te verstreken verkennen we de structurele samenwerking met de Openbare bibliotheek Amsterdam (OBA). We doen dit binnen het landelijke project Bieb op School. In plaats van leerlingen te motiveren naar de bieb te gaan, komt de bieb op school. In 2023 hebben we de (financiële) mogelijkheden om op onze scholen een structureel leesoffensief te starten onderzocht met de focus op het vergroten van de leesmotivatie. De ambitie is om in 2024 met minimaal 8 scholen te starten.

Breed ontwikkelaanbod

Wij bieden onze kinderen een rijk ontwikkelaanbod zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Naast het basisaanbod op school bestaat dit rijke aanbod uit een mix van activiteiten passend bij de doelgroep. Denk hierbij aan extra beweegonderwijs, cultuur en natuureducatie en voorschoolsaanbod. De scholen bekostigen dit aanbod veelal vanuit de VLOA (Verordening Lokaal Onderwijsbeleid Amsterdam) subsidies die zij per schooljaar kunnen aanvragen bij de Gemeente Amsterdam. Enkele voorbeelden van de besteding van dit aanbod zijn Het Schoolorkest (Goeman Borgesiusschool), schooltuinen (alle kinderen in groep 6), bezoek Anne Frank Huis, Project Discussieren kun je leren, deelname 4 mei herdenkingsbijeenkomst (Louis Bouwmeesterschool), Talentenshow (Slotermeerschool). Ook het initiatief Samen Leren in de Wijk, dat leerlingen van drie van onze scholen de mogelijkheid geeft om bij wijkpartners 'praktijkles' te volgen is een voorbeeld van het creëren van breed ontwikkelaanbod. Hoe we hier als stichting extra concreet aan bijdragen staat beschreven in [hoofdstuk ambities en prioriteiten](#).

Verwijzing naar voortgezet onderwijs

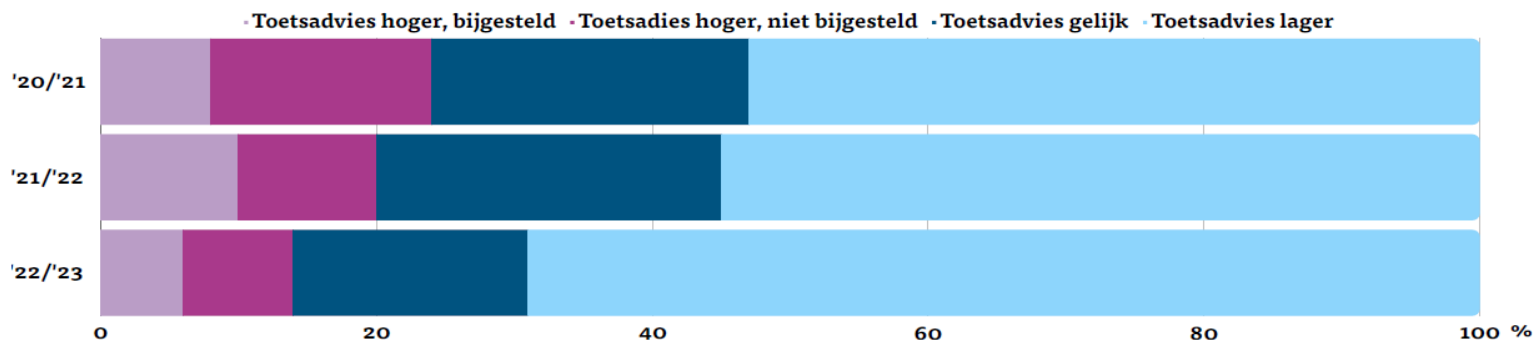
In figuur 7 worden de schooladviezen van dit jaar in vergelijking met andere jaren weergegeven. Ongeveer 30 procent van de leerlingen krijgt een advies van pro tot en met vmbo-k/t. Dat is vergelijkbaar met voorgaande jaren. Een iets kleiner percentage leerlingen krijgt een advies tussen vmbo-t en vmbo-t/havo. Het percentage leerlingen met een havo t/m vwo advies is licht gestegen t.o.v. 2022.



Figuur 7 Verwijzingen vo

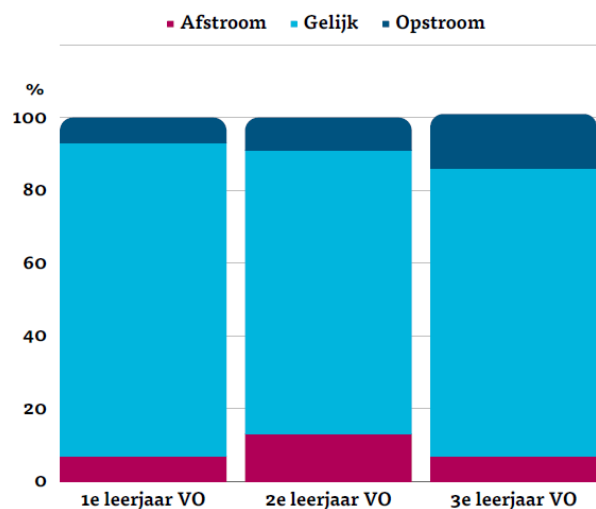
Kansrijk adviseren

Op onze scholen zijn de leerkrachten en intern begeleiders zich bewust van de noodzaak kinderen kansrijk te verwijzen naar het voortgezet onderwijs. 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 circa 70% van alle schooladviezen hoger is dan op basis van de eindtoetsscore verwacht mocht worden. Ca. 18% procent van de adviezen komt overeen met de eindtoetsscore en ca 12% 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 schooladvies.



Figuur 8 Bijgestelde schooladviezen

De stijging van het percentage adviezen dat hoger ligt dan de eindtoetscore laat enerzijds zien dat we kansrijk verwijzen. Anderzijds rijst de vraag of we het potentieel van de leerlingen wel optimaal hebben benut op de basisschool. Met andere woorden ‘halen we er wel voldoende uit?’ We hebben daarom een kennisdelingsbijeenkomst georganiseerd voor directeuren, IB’ers en bovenbouwleerkrachten over passende schooladviezen.



Figuur 9 Doorstroom vo

In het VO zien we overigens (figuur 9) dat de meeste kinderen na 3 jaar nog op het niveau van het schooladvies zitten. We blijven de doorstroom in het VO nauwkeurig volgen.

Doorstroom PO-VO

Om de overstap van po naar vo te begeleiden hebben in 2023 negen scholen gebruik gemaakt van het aanbod van De ‘Grote Oversteek’ vanuit de VLOA doorstroom subsidie po-vo. Dit programma is speciaal voor leerlingen uit groep acht en hun ouders die gecoacht worden voor, tijdens én na de overstap naar de middelbare school.

Toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van Kwaliteit

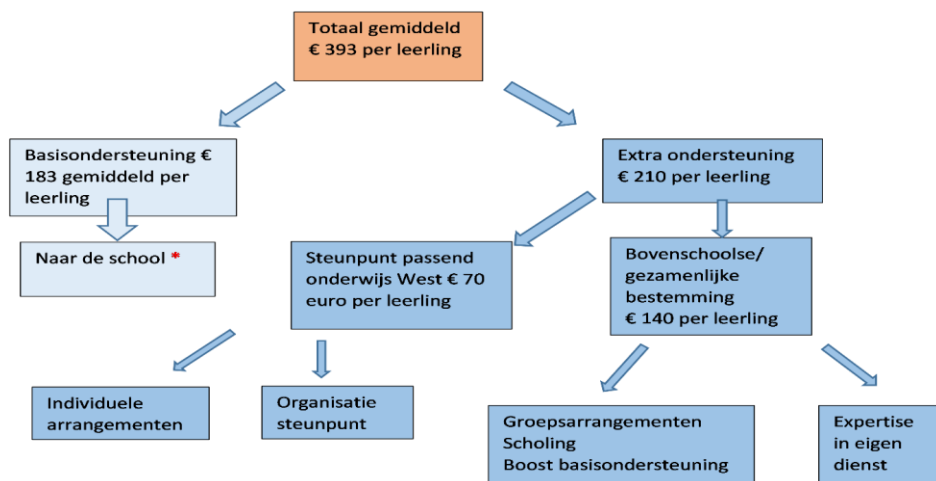
Kwaliteit is voor ons meer dan de meetbare effecten van cognitieve ontwikkeling. In 2023 hebben we een eerste stap gemaakt hoe we de brede ontwikkeling van kinderen kunnen volgen en zichtbaar kunnen maken. Om daarvoor een werkbaar instrument te ontwikkelen (zoals bijvoorbeeld rubrics) vragen we een externe partij ons daarin te adviseren en daaraan mede vorm te geven. In eerste instantie richten we ons daarbij op het inzichtelijk maken van de school-ontwikkeling op het gebied van burgerschap.

Een andere ambitie die wij hebben is om minder te leunen op toetsen en methodes, maar om vanuit kwaliteit, vertrouwen én de professionaliteit van de leerkracht te bepalen wat een leerling nodig heeft. Een beweging daarin is om te onderzoeken welke scholen van STWT willen aansluiten bij de beweging ‘Stop de eindtoets’ van Leve ’t onderwijs. De eerste scholen hebben zich hiervoor gemeld. In 2024 gaan we samen onderzoeken wat dat concreet betekent voor de stichting.

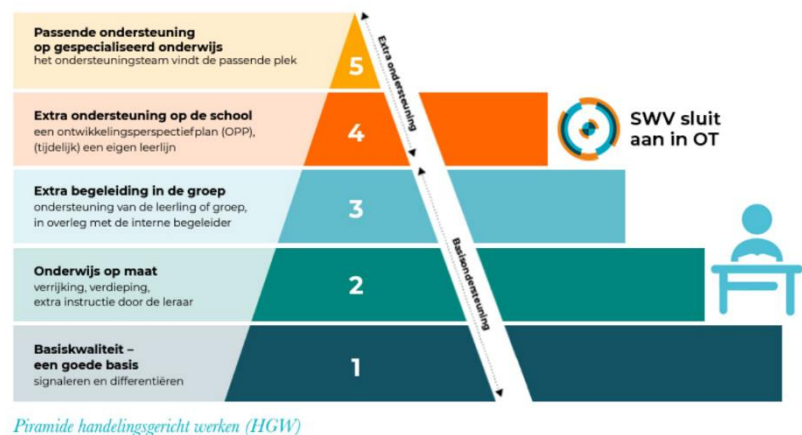
4. Passend onderwijs

Met ‘Passend Onderwijs’ 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 is onderdeel van het Samenwerkingsverband ‘Passend Onderwijs’ van schoolbesturen voor primair onderwijs in Amsterdam en Diemen (SWV). 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. Het bedrag voor de basisondersteuning dat rechtstreeks naar de school gaat is vanaf 2023 opgebouwd uit een vaste voet en een variabel deel. Het variabele deel is afhankelijk van het schoolgewicht. Het variabele deel wordt gefaseerd, in drie jaar, ingevoerd. In 2023 is de scheiding tussen de middelen voor de basis- en de extra ondersteuning vervallen. In 2023 hebben we de verdeling gehandhaafd zoals in voorgaande jaren: Een deel van de middelen (voor basisondersteuning) gaat rechtstreeks naar de scholen, een deel is bestemd voor ons steunpunt Passend Onderwijs -West (SPO-West) én een deel wordt bovenschools gereserveerd. Daaruit worden onder andere de begeleiders passend onderwijs betaald maar ook bijvoorbeeld het project

padvindders, de facilitering van het netwerk van intern begeleiding en incidentele arrangementen. In 2024 ontwikkelen wij nieuw beleid voor de inzet van de middelen en de ondersteuning voor passend onderwijs. Een schematische verdeling van de verdeling van middelen in 2023 is weergegeven in figuur 10.



Om ervoor te zorgen dat het aanbod op de scholen aansluit op de praktijk, wordt er binnen het SWV gewerkt met 5 vastgestelde zorgniveaus (zie zorgpiramide). De scholen realiseren tot en met zorgniveau 1, 2 en 3 binnen de eigen school. Intern begeleiders spelen een cruciale rol in de begeleiding van leerkrachten om de ondersteuning op groepsniveau te kunnen realiseren. In 2023 is een bovenschoolse adviseur passend onderwijs aangesteld die het netwerk van IB-ers aanstuurt en de uitvoering van passend onderwijs op de scholen monitort. De adviseur passend onderwijs toetst de inzet van scholen aan het beleid die we als stichting en haar scholen hebben vastgesteld.



In figuur 11 is te zien dat in 2023 de scholen 199 keer gebruik gemaakt hebben van een arrangement voor extra ondersteuning via SPO-West. Dit is een stijging ten opzicht van het jaar ervoor (164). De meeste arrangementen worden ingezet voor kinderen die vastlopen in hun sociaal emotionele ontwikkeling en daardoor gedrag vertonen dat hen belemmert in hun ontwikkeling.

De toename van arrangementen maakt dat er meer kosten gemaakt zijn op externe inhuur. Ook heeft SPO-West te maken gehad met langdurige ziektevervangings en is er een verandering geweest in projectleiding. Dit te samen heeft gezorgd dat SPO west een negatief resultaat behaalde in 2023. Om de begroting van SPO-West in 2024 weer in evenwicht te krijgen gaat de bijdrage omhoog met € 10,- naar € 80,- per leerling. In 2024 wordt er nauwkeurig gemonitord of dit voldoende is om de kwaliteit van SPO-West en de voorziening in de ondersteuningsbehoefte op peil te houden en worden actief andere scenario's onderzocht.

Voor kinderen met een vermoeden van dyslexie kan bij het SWV Amsterdam Diemen een aanvraag voor onderzoek en vergoede dyslexie zorg worden gedaan. In 2023 hebben de scholen in totaal 57 keer een aanvraag ingediend. Dat is meer dan in voorgaande jaren (in 2022 47). Omdat het aantal onder het gemiddelde (ca 2%) ligt, heeft de stichting meegedaan aan een onderzoek met het leesinterventieprogramma BOUW! om te onderzoeken of wij daarmee leerlingen met dyslexie beter kunnen signaleren, ondanks hun tweetaligheid of taalachterstand. Het onderzoek naar de inzet van het programma heeft aangetoond dat de inzet hiervan niet per definitie leidt tot een betere toeleiding naar de vergoede dyslexiezorg. Wel heeft de toegenomen focus op het vroegtijdig signaleren van leesproblematiek en een gestructureerde aanpak volgens het dyslexieprotocol bijgedragen aan het toegenomen aantal aanvragen voor de vergoede dyslexiezorg.

Internationalisering en nieuwkomers (NK)

We hebben een grote culturele diversiteit aan leerlingen. We bieden hen allemaal zo passend mogelijk onderwijs op de scholen en bereiden hen voor tot wereldburgers. Per school wordt daar een eigen invulling aangegeven. Om alle nieuwkomers leerlingen te voorzien van passend aanbod is het nieuwkomers onderwijs in Amsterdam gecentraliseerd en opgeschaald. Binnen onze stichting betekent dat dat er nu 3 scholen zijn met een aparte nieuwkomers afdeling; De Louis Bouwmeesterschool, Burgemeester de Vlugschool (taalschool) en De Globe. Hier krijgen de kinderen maximaal 1 jaar nieuwkomers onderwijs. Hiermee is zowel de kwaliteit als de capaciteit van het NK onderwijs verhoogd, waardoor duurzaam kwalitatief onderwijs kan worden geboden en dat op te kunnen schalen wanneer nodig. Naast de stedelijke projectleiding en stedelijk ib'er, beiden werkzaam vanuit STWT voor de hele stad, is er vanaf augustus 2023 ook een coördinator nieuwkomers specifiek voor Nieuw-West aangesteld.

Inhoud arrangementen		STWT
Primaire ondersteuningsbehoefte		
sociaal-emotionele ontwikkeling		160
cognitie en eigen leerlijn		14
fysieke ondersteuning		1
taak-en werkhouding		23
spraak-taal		1
Aanvullende ondersteuningsbehoefte		
sociaal-emotionele ontwikkeling		23
cognitie en eigen leerlijn		7
fysieke ondersteuning		3
taak-en werkhouding		156
spraak-taal		0
Verdeling M/V arrangementen		
Man		158
Vrouw		41

Figuur 10 Inhoud arrangementen

Hoogbegaafdheid (HB)

Sinds het opheffen van de aparte voorziening voor voltijds HB-onderwijs op de Horizon is het zogenoemde Padvinderstraject gestart met als doel een inclusief onderwijsaanbod op (een aantal) reguliere scholen te organiseren. Een bovenschools projectleider bouwt hierin een netwerk op, in samenwerking met het Samenwerkingsverband Amsterdam Diemen, waarin scholen met en van elkaar leren zodat het onderwijsaanbod voor deze leerlingen geborgd kan worden en nog beter aansluit bij de ambities van wijkgericht werken aan passend onderwijs. In 2023 is deze ontwikkelgemeenschap in Nieuw-West gegroeid van 6 naar 10 scholen.

Zomerschool kleuters

In heel Amsterdam zien we een toenemend aantal kleuters instromen met onvoldoende schoolse vaardigheden. Schoolbesturen, voorscholen, samenwerkingsverband en gemeente zoeken naar manier om jonge kinderen vroegtijdig in hun ontwikkeling te kunnen begeleiden. STWT heeft daarom, samen met AWBR, in de zomer deelgenomen aan een pilot waarin 20 jonge (aankomende) kleuters in kleine groepjes door orthopedagogen zijn begeleid met als doel hen beter voor te bereiden op school en hen de schoolse vaardigheden bij te brengen die nodig zijn om tot ontwikkeling te komen. In 2024 onderzoeken we op welke manier de bevindingen in een structurele context kunnen worden toegepast. De pilot is gefinancierd uit onze strategische middelen. Het samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen heeft ook bijgedragen in de kosten.

Pedagogisch medewerker voorschool impuls

Om doorgaande ontwikkeling te faciliteren vindt uitwisseling plaats van kennis en ervaring tussen voorschool en school. Een dagdeel per week komt de pedagogisch medewerker van de voorschool in de kleutergroep. Deze uitwisseling wordt gefinancierd uit de VLOA subsidie.

Toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van passend onderwijs

Onze ambitie is om zoveel mogelijk drempels op te ruimen tussen onderwijs, opvang en zorg om zo inclusiever en thuisnabij onderwijs te organiseren. Het ontwikkelen van Intergrale kindcentra draagt bij aan deze ambitie. Hierover is meer te lezen in het [hoofdstuk ambities en prioriteiten](#). Verder zal in 2024 ons kwaliteitsbeleid en de verdeling van ondersteuningsmiddelen worden herzien.

5. Sociale veiligheid

STWT doet er alles aan om te zorgen voor een goede sfeer op onze scholen. Leerlingen, medewerkers én ouders moeten zich prettig en veilig voelen om tot ontwikkeling te kunnen komen. Scholen hebben daar op schoolniveau hun eigen beleid op geformuleerd. Als stichting is er een gedragscode waarin beschreven staat hoe we met elkaar omgaan. Ook is er een klachtenregeling waarin beschreven staat wat het proces is als er zorgen of klachten zijn (zie ook [hoofdstuk klachtenbehandeling](#)). In het geval van incidenten (denk aan verbaal- en fysiek grensoverschrijdend gedrag) kan het nodig zijn om 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. In 2023 zijn er geen leerlingen eenzijdig verwijderd als gevolg hiervan. Bij alle incidenten konden ouders, leerlingen en school – na het voeren van een of meerdere (herstel)gesprekken – samen verder of werd er in goed overleg een andere oplossing gekozen.

c. Human resource management (HRM)

Veel van de uitdagingen waar we als onderwijsorganisatie mee te maken, hebben betrekking op ons personeel. Het aantrekken, opleiden en behouden van bekwame medewerkers is een basisvoorwaarde voor goed onderwijs aan onze leerlingen. De snelle ontwikkelingen binnen onderwijsland en op de arbeidsmarkt vragen om een strategische en integrale benadering op dit vlak. Het is meer dan ooit van belang dat de volledige HR-cyclus stevig is ingericht zodat we voldoende wendbaar zijn om de focus te verleggen als de organisatie hierom vraagt. Daarom is er in lijn met de nieuwe strategische koers van STWT een HRM-plan voor de periode 2023-2027 opgesteld. In de eerste fase van dit plan wordt de HR-cyclus verder geprofessionaliseerd zodat er een stevig fundament is om de ambities van de organisatie te ondersteunen. Het bovenschools beleid en de activiteiten vanuit de portefeuille HRM dragen bij aan de volgende ambities van STWT:

- Jij neemt de verantwoordelijkheid voor je eigen professionele ontwikkeling
- Wij zorgen dat je krijgt wat je nodig hebt om je werk goed te doen, werk en privé in balans
- Om de ambities waar te maken, zorgen we voor krachtige ondersteuning

1. De afdeling

In 2023 is een belangrijk stap gezet om een integrale benadering van alle HRM facetten mogelijk te maken door de HRM-afdeling te reorganiseren. Er zijn binnen de afdeling vier teams opgericht met een specifieke focus op de meest relevante HRM thema's. Onderstaand overzicht toont deze organisatie en de specifiek focusgebieden in het afgelopen jaar.

HRM-team	Focus thema
Team opleiden & professionaliseren	Opleiding en professionalisering studenten en STWT-professionals
Team Duurzame inzetbaarheid	Vergroten van het welzijn en de grip op verzuim onder het personeel
Team Arbeidsvoorwaarden	Loopbaanontwikkeling, beloning en administratie (PSA)
Team Instroom	Werving en selectie

Tabel 4 HRM team taakverdeling

De teams werken nauw samen en dragen vanuit verschillende expertises bij de ontwikkeling van personeelsbeleid en stemmen de HRM activiteiten af op de doelstellingen van STWT. Naarmate de doelstellingen wijzigen in de komende jaren wordt ook de teamindeling en focus hierop bijgesteld. Zo creëren we de wendbaarheid die het huidige en toekomstige werkveld vraagt van de afdeling.

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. In 2023 heeft daarnaast de volledige insourcing van de personeels- en salarisadministratie plaatsgevonden. De bezetting op de personeelsadministratie is daarvoor uitgebreid met een salarisadministrateur. De dienstverlening en administratie liggen niet langer bij een extern administratiekantoor waardoor deze op een professionele manier kunnen worden doorontwikkeld. Zo is er, op ons intranet STWT web, een HR-Servicedesk ingericht waar leidinggevenden en medewerkers terecht kunnen voor advies en het opstarten van diverse HR-workflows. Medewerkers en leidinggevenden rapporteren toegenomen tevredenheid over de kwaliteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening. De snelheid van de servicedesk wordt genoemd als een verbeterpunt. Hieraan werken we door duidelijke werkprocessen, interne afstemming en het samenspel met leidinggevenden om versnelling aan te brengen in 2024. Om invulling te geven aan de combinatie van dienstverlening, beleidsontwikkeling en advies is 4,4 fte aan HR-stafpersoneel beschikbaar gesteld in 2023.

2. 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. We zien dat inzetten op goed werkgeverschap, ontwikkeling van personeel en vitaliteit steeds belangrijker wordt om mensen gelukkig en duurzaam inzetbaar te houden. De tekorten zijn in Amsterdam Nieuw-West het hoogst. Dat vraagt om een sterk werkgeversmerk, beleid op vitaliteit en om het meenemen van alle medewerkers in de behoefte aan een goed vormgegeven leerlandschap. Hierbij hebben we aandacht voor bevoegd en onbevoegd personeel, voor vaste ,- en flexmedewerkers. We hebben dat vertaald in een visie en een toekomstgerichte HRM strategie. Het nieuwe strategische HRM plan van 2023-2027 heeft als ambitie om energiek en talentgericht werken te faciliteren.

Talent is per individu uniek en juist de verschillende kwaliteiten van ons personeel maken het mogelijk om elkaar te versterken en tot hoge kwaliteit te komen. De kern van onze samenwerkingscultuur is dan ook: “We bouwen op elkaars krachten en erkennen elkaars verschillen”.

We streven naar amplitief werken, het versterken en vermeerderen van het welbevinden van alle medewerkers, waarbij we telkens de vraag stellen wat de diverse scholen, functiegroepen en generaties binnen STWT nodig hebben om in balans te blijven. De eerste stap richting de toekomst is aansluiting van de HR-cyclus op volgende thema's van de strategische koers; we werken samen, we zijn professioneel en we zorgen voor kwaliteit.

Deze drie strategische thema's dienen als pijlers bij de doorontwikkeling van ons personeelsbeleid.

Samenwerking

Het thema samenwerking richt zich op de samenwerking en verbinding tussen medewerkers, teams en andere belanghebbenden binnen STWT. Binnen de HRM strategie benadrukken we het belang van teamwork, communicatie en betrokkenheid als essentiële componenten van de HR-functie en de bredere organisatie. Binnen dit thema gaat het om zowel interne samenwerking als samenwerking met belanghebbenden binnen en buiten de organisatie.

Professionaliteit

Naast sterke samenwerking streven we naar professionaliteit en excellentie op persoonlijk niveau. Bij de activiteiten onder dit thema ligt de nadruk op de individuele ontwikkeling van medewerkers binnen de organisatie. We richten onze HRM strategie op het ondersteunen en bevorderen van de professionele

vaardigheden, kennis en groei. Hierbij draait het ook om het investeren in het welzijn van medewerkers zodat er een gezonde basis bestaat voor persoonlijk en professioneel succes.

Kwaliteit

Binnen dit thema leggen we de nadruk op de organisatie als geheel en de inspanningen om de algehele kwaliteit van het werk, de opbrengsten en de werkomgeving te waarborgen. Vanuit HRM dragen we bij aan kwaliteit in de bredere context van STWT inclusief de kwaliteit van het onderwijs, werkprocessen en de tevredenheid onder de medewerkers. Om dit mogelijk te maken verzamelen en analyseren we relevante HR-gegevens en bewaken we de kwaliteit van de HR-processen en dienstverlening.

3. Personeelsontwikkeling

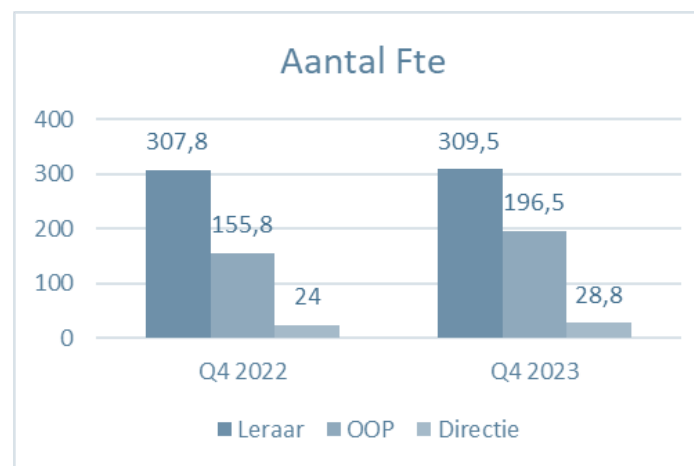
De formatieontwikkeling laat in 2023 een opvallende toename van onderwijsondersteunend personeel te zien ten opzichte van 2022. De instroom is in 2023 met 114 fte dan ook fors hoger dan de uitstroom van 70 fte. Dit is hoofdzakelijk toe te schrijven aan extra werkgelegenheid door de beschikbare NPO-middelen en de instroom van leerlingen aangemerkt als nieuwkomers. Voor leerkrachten zien we in 2023 een lagere uitstroom en een daling van het aantal openstaande vacatures in Q4 ten opzichte van 2022. Ook slagen we om voldoende nieuwe leerkrachten aan te trekken om de uitstroom te compenseren.

Werving en selectie

Instroom van nieuw onderwijstalent blijft de komende jaren van groot belang. We slagen erin, vergeleken met de algemene trend op de arbeidsmarkt, om meer nieuwe medewerkers aan te trekken dan te verliezen. We hebben de afgelopen jaren dan ook stevig geïnvesteerd in de professionalisering van ons werving en selectieproces. HRM en leidinggevendenden zijn in staat gesteld om eenvoudig kandidaten, vacatures en lopende sollicitatieprocedures beheren. Daarnaast heeft een testperiode mei-juli 2023 uitgewezen dat er stevigere ondersteuning in de matching noodzakelijk om de kandidaten in de bovenschoolse talentenpool en de formatieruimte op scholen met elkaar te verbinden. Mede daarom is de begeleiding van matching geïntensiveerd en wordt er meer tijd besteed aan persoonlijke aandacht voor de kandidaten in samenwerking met de afdeling communicatie. In 2023 waren hebben de inspanning geleid tot 441 sollicitanten en 143 indiensttredingen.

Stedelijke flexpool – A'DAM onderwijs

A'DAM onderwijs is een stedelijke flexpool voor leerkrachten die zich in toenemende mate positioneert als de enige bemiddelaar voor externe inhuur van onderwijspersoneel in Amsterdam. Scholen van STWT kunnen invaalanvragen doorgeven waarna deze binnen de eigen pool en externe bureaus wordt uitgezet. In 2023 heeft STWT als pilotbestuur gefungeerd om A'DAM als exclusieve bemiddelaar in te zetten. Deze pilot was succesvol genoeg om voort te zetten waardoor invaalanvragen voor leerkrachten binnen STWT nu alleen dit platform verlopen. A'DAM onderwijs wordt gezamenlijk bekostigd door de



Figuur 11 Formatieontwikkeling per functiecategorie

federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam, wij betalen de federatie jaarlijks contributie. STWT is eind 2023 gevraagd om bij te dragen aan de bedrijfsmatige doorontwikkeling van A'DAM. Na een korte onderzoeksfase zal een situatieschets van de bedrijfsvoering worden voorgelegd dat daarna door het dagelijks bestuur van A'DAM en de federatieve partners gebruikt kan worden om de meerjarenstrategie, bedrijfshygiëne en stakeholdermanagement te versterken.

Uitstroom

Er is elk jaar sprake van uitstroom van personeel, in 2023 lag de uitstroom op 70 fte. Die uitstroom ontstaat door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken of op eigen verzoek de organisatie verlaten. Soms kan ook sprake zijn van ontslag op initiatief van de werkgever. Denk hierbij aan redenen als disfunctioneren, langdurige arbeidsongeschiktheid (ziekte) of onverenigbaarheid der karakters (conflictsituaties). De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) verplicht STWT tot het betalen van een transitievergoeding bij ontslag op initiatief van ons als werkgever. Deze vergoeding compenseert het ontslag en helpt de overgang naar een nieuwe baan. De hoogte hangt af van de dienstjaren en het dienstverband. We zijn er het afgelopen jaar goed in geslaagd om de kosten voor transitievergoedingen te beperken tot waardoor slechts €10.000 gerealiseerd is op de begroting van €150.000.

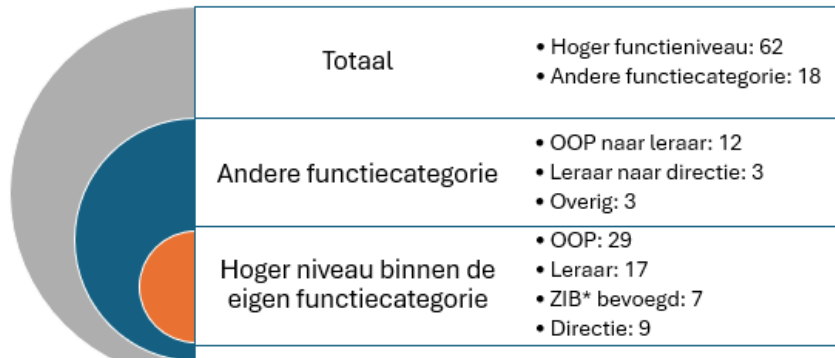
Naast de verplichte transitievergoeding bij ontslag op initiatief van de werkgever zijn scholen sinds 1 augustus 2022 verantwoordelijk voor 50% van de WW-kosten die ontstaan als gevolg van ontslag. Het Participatiefonds dekt in beginsel de overige 50% van de WW-kosten. De WW-uitkeringslasten vielen in 2023 met €18.000,- lager uit dan de opgenomen €60.000 in de begroting door goede monitoring van dossieropbouw. Omdat in 2024 meer noodzaak kan ontstaan tot het beëindigen van dienstverbanden op initiatief van STWT zetten we in op goede voorlichting en ondersteuning voor leidinggevenden. We streven naar preventie van hogere uitkeringslasten via bewustwording en strategisch personeelsmanagement.

Versterking professionaliteit

Onze nieuwe organisatiestrategie richt zich op professionaliteit en persoonlijk leiderschap op alle niveaus. Leraren en ondersteunend personeel vormen een professionele leergemeenschap die voortdurend het onderwijs onderzoekt en verbetert. Schoolleiders sturen teams aan en bevorderen een cultuur van voortdurende verbetering. We stimuleren een lerende houding en gedrag bij al ons personeel door traditionele beoordelingsgesprekken te vervangen door cyclische ontwikkelingsgesprekken. Medewerkers worden verwacht verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling. Leidinggevenden nemen hierbij zoveel mogelijk de ondersteunende rol aan maar altijd vanuit een hoge verwachting van de medewerker. We zien dat in 2023 nagenoeg alle medewerkers in dienst van STWT een ontwikkelgesprek hebben gehad. Tegelijkertijd ligt er nog flink ruimte voor verbetering om in het eerste aanstellingsjaar tijdig de functioneringscyclus van drie gesprekken af te ronden. Dit geldt ook voor het vroegtijdig formeel onderkennen van onvoldoende functioneren en opstarten van cyclische verbetergesprekken. Een sterkere samenwerking tussen de leidinggevende en de HR-afdeling op dit gebied kan leiden tot een kortere looptijd van functionerings- en conflicttrajecten. We herkennen dat de gesprekkencyclus met name voor schoolleiders van grote teams een tijdsinvestering is. Alle scholen werken met onze digitale gesprekkencyclus waardoor een totaal beeld over de professionele ontwikkeling van ons personeelsbestand beschikbaar komt. Naast de gezamenlijke professionaliserings- en begeleidingstrajecten van de HR-afdeling en de scholen heeft iedere school een eigen budget vanuit de Rijksvergoeding. De subsidie Professionalisering en Begeleiding Starters en Schoolleiders wordt op schoolniveau begroot en ingezet o.b.v. de behoefte van de school.

Doorstroom

In het verlengde van de professionele ontwikkeling zetten we stevig in op de doorstroom binnen onze personeelsformatie. Om personeel meer flexibiliteit en carrièreperspectief te bieden hebben we de loopbaanpaden duidelijker vormgegeven. STWT beschikt nu over een actueel en duurzaam functiegebouw met voldoende ruimte voor scholen om eigen keuzes te maken in de verdeling van rollen en verantwoordelijkheden.



Figuur 12 Doorstroomcijfers intern personeel in 2023

elke ontwikkelingsfase. Deze ambitie raakt aan elk van de drie strategische thema's Samenwerking, Professionaliteit en Kwaliteit. In afstemming met de schooldirectie wordt de komende jaren vormgegeven aan een nieuw opleidingsplan voor de hele organisatie. Binnen dit plan worden de opleidings- en professionaliseringsactiviteiten op elkaar aangesloten en geïntegreerd binnen een inzichtelijk leerlandschap.

In 2023 vond ter voorbereiding hierop een structuurwijziging plaats door de afdeling Onderwijsontwikkeling (OWO) op te heffen. Er is de keuze gemaakt om de activiteiten die vielen onder deze afdeling (onderzoek, waaghalzen, netwerken, scholenbegeleiding en academie) op een andere wijze binnen STWT onder te brengen. Naast beleidsontwikkeling en reorganisatie werd ingezet op de volgende activiteiten:

- Opleiding pabostudenten en zij-instromers
- Steviger inductietraject voor startende leerkrachten
- Opleiding van onderwijsondersteuners tot leerkracht
- Stimuleren van onderwijsinnovatie door de waaghalzen
- Versterking van de lerende STWT netwerken

In de tweede helft van 2024 staat de vernieuwing van de ontwikkelingscyclus op de HRM-agenda, gericht op onboarding, continue dialoog en integratie van 360 graden feedback. Hierbij hoort ook de vertaling van functiebeschrijvingen naar competentiesets, waardoor het gesprek over groei en loopbaanontwikkeling toegankelijker wordt voor leidinggevenden en medewerkers. Een moderne ontwikkelingscyclus wordt gezien als cruciaal in onze HRM-strategie en door ontwikkeling te volgen creëren we een het beter totaalbeeld van ons professioneel kapitaal.

4. Leerlandschap

STWT heeft als doel om een leerlandschap te realiseren met een passend opleidings- en begeleidingsaanbod voor studenten en STWT-professionals in

Het opleiden en begeleiden van deze doelgroepen is cruciaal voor STWT om de komende jaren voldoende professioneel kapitaal te behouden. Om het opleiden en begeleiden van studenten en professionals in de praktijk te brengen hebben we een team van schoolopleiders. Een belangrijke uitdaging is momenteel het genereren van voldoende opleidingsplekken binnen de scholen. Er wordt daarom ingezet op een nog betere afstemming met schooldirecteuren om op basis van personeelsplanning de kwantiteit en kwaliteit van opleidingsplekken beter te benutten. Desalniettemin zijn het afgelopen jaar circa 180 studenten en starters begeleid door ons opleidingsteam. In samenwerking met de Pabo wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van de opleidingsscholen binnen STWT met aandacht voor aansluiting op de specifieke praktijk in Nieuw-West.

Opleidingsteam (OPLIS)

Het opleidingsteam van STWT bestaat uit allround schoolopleiders en coaches met verschillende expertises. Het team bestond in 2023 uit 11 opleiders met verschillende expertises. Met een gezamenlijke bezetting van 4,40 fte werd naast opleiding en begeleiding ook tijd besteed aan samenwerkingsprogramma's met de pabo's en andere schoolbesturen. Hier stonden verschillende inkomsten tegenover vanuit subsidies voor het opleiden en begeleiden van pabo-studenten en zij-instromers. De bezetting viel in het jaar 2023 lager uit dan de 4,8 fte die begroot was. Twee opleiders hebben afscheid genomen en eind 2023 is de sollicitatieprocedure ingang gezet om twee nieuwe opleiders aan te nemen. In de tussentijd heeft het OPLIS-team gezamenlijk de werkzaamheden opgevangen en verdeeld. De nieuwe opleiders zijn begin 2024 daadwerkelijk gestart en de daarmee is de bezetting weer op volledige sterkte na een overgangsfase voor het team. In de tussentijd heeft het team een professionaliseringsslag gemaakt in de structuur en expertise uitgebreid. Gezien de grote diversiteit aan (toekomstige) leerkrachten die binnen STWT worden opgeleid, is ingezet op een bredere focus op diverse opleidingsvormen en typen studenten. Naast de begeleiding van reguliere pabo-studenten en zij-instromers zijn er in 2023 onder meer pabo-traineeships en onderwijsondersteuners toegevoegd aan de verantwoordelijkheid van het bovenschoolse opleidingsteam. Onderstaand zijn de belangrijkste doelgroepen die begeleid werden in 2023 toegelicht.

Pabo studenten

Het opleidingsteam begeleidt studenten van in totaal tien opleidingsvarianten (voltijd/deeltijd) van primair de HVA/UPVA en iPABO. De studenten worden op maat begeleid en meegenomen in de context van de school waar zij stagelopen. In totaal hebben we 85 studenten opgeleid in het afgelopen jaar, dit ligt in lijn met de verwachting die we voor 2023 gesteld hadden. Omdat er een grens is aan de begeleidingscapaciteit op de scholen maken we keuzes over de verdeling van de stageplaatsen tussen de verschillende typen studenten. Om de kwaliteit van de begeleiding hoog te houden zetten we actief in op de professionalisering van mentoren onder andere door het aanbieden van de mentoren-training.

Het afgelopen jaar zijn meer begeleidingsuren dan normaal geïnvesteerd in zgn. "zorgstudenten". Denk daarbij aan extra observaties, herkansingen en extra gesprekken met mentor en instituutopleiders. Het vermoeden bestaat dat dit alsnog een nasleep is van Corona en de toenemende complexiteit van de onderwijscontext op de scholen. In samenwerking met de IPABO koppelen we de theorie en praktijk steeds beter aan elkaar door 5 keer per jaar een professionele leefgemeenschap (PGL) te organiseren die worden verzorgd door onze schoolopleiders in samenwerking met een instituutopleider. Ten slotte weten we dat begeleiding van LIO-studenten in het afstudeerjaar extra inzet vraagt. We investeren in hen door bijvoorbeeld het aanbieden van beeldcoaching en intervisie – met als doel hen te behouden voor onze scholen nadat zij afgestudeerd zijn.

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 het stedelijke 1Loket waarin we nauw samenwerken met het Schoolbureau. 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 2023 waren er 20 zij-instromers in dienst die de tweejarige opleiding volgen waarvan er 8 nieuw gestart. Daar tegenover zijn 7 zij-instromers afgestudeerd waarvan er 6 een vast contract hebben gekregen als leerkracht bij STWT. Er is intensief ingezet op de werving van nieuwe kandidaten waardoor we zijn gegroeid van 17 zij-instromers in 2022. Zo zijn we gericht zijn gaan werven naar kandidaten binnen ons eigen stadsdeel. Ook zijn er in plaats van de geplande 2 crash courses dit jaar 3 georganiseerd binnen onze scholen. Onze ambitie was om het aantal naar 25 zij-instromers in loondienst te verhogen. Hoewel we dat aantal niet gehaald hebben zijn er in werkelijkheid meer zij-instromers binnen onze scholen in opleiding. Vanwege de opzet van de zij-instroomroute verkeren deelnemers eerst enkele maanden in een voortraject voordat zij op de loonlijst komen. We zien deze instroomcijfers pas in 2024 terug.

Onderwijsondersteuners

Het tekort aan bevoegd leerkrachten stimuleert scholen om hun onderwijsorganisatie in richten met meer onderwijsondersteunend personeel. Ook zijn de mogelijkheden om bij ziekte of verlof van een leerkracht een vervanger aan te trekken schaars. Vanuit dit gegeven wordt er met regelmaat gekozen om delen van het onderwijsprogramma door ondersteuners te laten verzorgen. We zien veel onderwijstalent binnen deze functiegroep en daarbij ook onbenut potentieel. Het is daarom een belangrijk streven om de komende jaren meer te investeren in de ontwikkeling van dit talent. De kracht van onze onderwijsondersteuners zit met name in de sterke pedagogische kwaliteiten. De focus ligt daarom op het aanbieden van opleidingsprogramma's die gericht zijn op de didactische vaardigheden. In het opleidingsveld zijn er weinig passende opleidingsmogelijkheden voor werkende onderwijsondersteuners om de volgende stap in hun loopbaan te maken. We zijn eind 2023 gestart met een nieuw opleidingsprogramma dat specifiek gericht is op onderwijsondersteuners die de ambitie hebben om een lesbevoegdheid te behalen. Het is een praktijkgericht traject dat in samenwerking met opleider Academica wordt vormgegeven. We bieden net als bij reguliere pabo studenten begeleiding vanuit ons opleidingsteam en faciliteren de studenten in de opleidingskosten en studieverlof. Omdat er geen subsidiegelden beschikbaar zijn vraagt dit een investering op bestuursniveau. Deze past bij ons strategisch personeelsbeleid om talentgericht op te leiden voor de toekomst van ons onderwijs. In de eerste lichting zijn 12 ondersteuners gestart met de driejarige opleiding tot bevoegd leerkracht.

Startende leerkrachten

Naast dat het opleiden en begeleiden van studenten en zij-instromers uiteraard van groot belang is, moeten we gezamenlijk voorkomen dat startende leerkrachten voortijdig uitvallen. Daarom is er een nieuw inductiebeleid voor startende leerkrachten ontwikkeld dat in 2024 wordt uitgerold. Samen met de opleidingen en schoolleiders zorgt het opleidingsteam bij STWT voor een leeromgeving die (aankomende) leraren ondersteunt in hun leer- en ontwikkelproces als professional. De opleiders spelen hierbij een cruciale rol bij tot stand brengen en onderhouden van de verbinding tussen theorie en praktijk

STWT-Academie

Na een uitgebreide evaluatie van de STWT-Academie is in 2023 de keuze gemaakt om de activiteiten tijdelijk stil te leggen. De deelname cijfers lieten zien dat er te beperkt gebruik werd gemaakt van het professionaliseringsaanbod om de inspanningen en kosten te rechtvaardigen. In 2024 wordt gewerkt aan doorontwikkeling van de STWT-academie waarin gericht wordt aangesloten op de HR-cyclus. Dit betreft in eerste instantie aansluiting op inductietrajecten voor startende medewerkers, professionalisering van de STWT-netwerken en preventieve trainingen in het kader van welzijn. In de structuur is de keuze gemaakt om de academie coördinatie te beleggen binnen het bovenschoolse opleidingsteam zodat opleiding, begeleiding en professionalisering nauw op elkaar aansluiten. Ook is er voor alle medewerkers een digitaal professionaliseringsaanbod via het platform van GoodHabitz beschikbaar. Populaire cursussen vielen onder de thema's digitale vaardigheden, persoonlijk leiderschap en thuis-werkbalans. Vanuit de gezamenlijke doelstelling om de ontwikkeling en professionalisering van onze medewerkers centraal te stellen, behouden we de overtuiging dat investeren in een passend professionaliseringsaanbod waardevol is.

Opleiding schoolleiders

Schoolleiders die zich met hart en ziel willen inzetten voor de kinderen in dit deel van de stad zijn van essentieel belang voor onze organisatie. Medewerkers vanuit onze eigen organisatie die de ambitie en kwaliteiten om zich te ontwikkelen tot schoolleider faciliteren we hierin. Samen met de andere schoolbesturen binnen de Federatie Openbaar Primair Onderwijs kopen hiervoor we collectief een opleidingstraject in. In 2023 heeft één medewerker van STWT deelgenomen aan deze federatieve kweekvijver en de opleiding basis bekwaam afgerond. Deze deelnemer is inmiddels tevens actief als startend schoolleider binnen STWT. Daarnaast zijn er afgelopen jaar 3 nieuwe schoolleiders benoemd. Zij zijn middels een onboardingstraject begeleid om de integrale verantwoordelijkheid voor de school goed op te kunnen nemen en kunnen rekenen op ondersteuning vanuit het stafbureau.

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. Netwerkd deelnemers worden (op schoolniveau – in het taakbeleid) in tijd gefaciliteerd om deel te nemen aan de netwerkbijeenkomsten. In 2023 waren de volgende netwerken actief:

- Bewegingsonderwijs
- Administratieve medewerkers
- Interne begeleiders
- Preventie medewerkers
- Hoogbegaafdheid (Padvinders)
- ICT-coördinatoren
- Cultuur coördinatoren

STWT-Waaghalzen 10 jaar

Een waaghals verbetert het onderwijs. Het waaghalzentraject komt voort uit onze organisatievisie van een lerende organisatie, waarin iedere medewerker werkt vanuit persoonlijk meesterschap. 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. Voorbeelden van initiatieven zijn te lezen in de jaarlijkse Waaghalzen courant. Het is voor medewerkers van onze externe samenwerkingspartners, het ABC, Impuls en AWBR ook mogelijk om deel te nemen aan het waaghalzentract. In 2023 hebben 11 deelnemers hun waaghalzentract afgerond en het eindresultaat gepresenteerd. In totaal zijn er 12 nieuwe waaghalzen gestart met hun innovatieproject waaronder 4 deelnemers van het ABC, 2 van Impuls, 2 van AWBR en 4 van STWT. Ook zijn er twee nieuwe expeditieleiders van STWT toegetreden tot het team dat de deelnemers begeleid.

5. Arbeidsvoorwaardenbeleid

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.

Grote steden toeslag

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. De toeslag is hoger voor leraren op scholen met een hoge achterstandsweging. Bij STWT hebben de meeste scholen een hoge achterstandsweging en zien we dat relatief veel van onze leerkrachten van buiten de stad komen. Wij zien de stedentoeslag daarom als een positieve waardering van de leerkracht die besluit om in Amsterdam en specifiek Nieuw-West te werken.

Beloningsbeleid

In 2023 is het beloningsbeleid van STWT volledig vernieuwd om beter aan te sluiten bij de huidige tijd en organisatieontwikkeling. Een belangrijk streven met het beleid is de uniforme wijze van belonen tussen scholen zodat hierin gelijkwaardigheid bestaat. Er zijn duidelijke kaders en mogelijkheden beschreven voor het belonen en waarderen van medewerkers. Naast vaste functiebeloning zijn er ook regelingen opgenomen voor het eenmalig of tijdelijk belonen van uitzonderlijke prestaties. Juist vanwege het lerarentekort stonden en staan ook veel onderwijsassistenten en leraarondersteuners met regelmaat zelfstandig voor de klas. Hoewel we dit niet wenselijk vinden, is het wel de dagelijkse praktijk. Ter waardering van deze groep hebben we een beloningsregeling in ons beleid opgenomen voor ondersteuners die zelfstandig doch onder eindverantwoordelijkheid van een leraar voor de groep staan. De grote stedentoeslag is niet van toepassing voor onbevoegd personeel. In 2024 wordt tevens een vaste stagevergoeding voor studenten opgenomen in het beloningsbeleid.

Reiskostenregeling

Als STWT bieden wij onze medewerkers een aanvullende reiskostenregeling t.o.v. de vergoeding vanuit de cao primair onderwijs. Een gedeelte van deze aanvullende regeling wordt bekostigd vanuit een subsidieregeling van de gemeente Amsterdam. Jaarlijks beoordelen we of de reiskostenregeling wordt

verlengd of aangepast. In 2023 hebben we nieuwe reiskostenbeleid opgesteld waarbij we de kilometervergoeding hebben verhoogd van €0,19 per kilometer naar €0,23. Dit beleid is in 2024 van kracht geworden en zorgt in het bijzonder voor een betere onkostendeckering van onze medewerkers met een langere reisafstand naar de werklocatie. Hiermee investeren we concreet in goed werkgeverschap en behoud van personeel.

6. Welzijn & Verzuim

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een belangrijk HRM thema binnen onze organisatie. Naast aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden betekent goed werkgeverschap ook aandacht hebben voor het algehele welbevinden van medewerkers. De verzuimontwikkeling van STWT in de afgelopen jaren toont dat een investering hierin noodzakelijk is.

Jaar	STWT	Amsterdam	Sector
2021	5,30%	5,53%	6,00%
2022	7,39%	6,97%	6,50%
2023	6,98%	6,64%	6,10%

Tabel 5 Gemiddelde ziekteverzuim percentage ten opzichte van de sector in de afgelopen 3 jaar

Het ziekteverzuim is in 2023 gedaald naar 7% van 7,4% in 2022. STWT zit daarmee nog wel boven het gemiddelde van 6,64% binnen de federatie van het openbaar onderwijs Amsterdam. Ook de meldingsfrequentie lag bij STWT iets hoger; 1,59 bij STWT tegenover het gemiddelde van 1,41 binnen de federatie. We zien dat het verzuimcijfer met name voortkomt uit langdurig verzuim van langer dan 6 weken. Al langere tijd is er een hoog langdurig verzuim zichtbaar binnen enkele scholen. De financiële en kwalitatieve kosten voor de organisatie zijn hoog waardoor we een investering noodzakelijk zien om het beïnvloedbare verzuim te verlagen. Omdat met name het langdurig verzuim ook in 2024 doorzet focussen we ons naast initiatieven in het kader van preventie ook op een intensievere en curatieve aanpak.

In de curatieve lijn richten we de aandacht op medewerkers die (gedeeltelijk) uitgevallen zijn. Halverwege 2023 zijn we de samenwerking met een nieuwe arbodienst aangegaan. Via de arbodienst huren we een bedrijfsarts en een inzetbaarheidscoach in. De laatstgenoemde functionaris werkt in taakdelegatie van de bedrijfsarts en begeleid medewerkers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn om regie te nemen over hun eigen herstel en adviseert over mogelijkheden tot aangepast werk. Zo stimuleren we duurzaam herstel van medewerkers door onder meer arbeidsdeskundig onderzoek en facilitering van hulpmiddelen of een aangepaste werkplek. Ook stellen we psychologische hulpverlening beschikbaar. Alle interventies zijn gericht op re-integratie van medewerkers, zoveel mogelijk in eigen werk. Medewerkers die niet (meer) voldoende kunnen functioneren binnen hun huidige functie, begeleiden wij zover binnen de eigen mogelijkheden van de medewerker, naar een andere werkplek. In het eerste half jaar van 2024 is de prognose dat ongeveer één-derde van de langdurige dossiers opbouwen naar volledig herstel. Het aantal zeer langdurige dossiers zal tevens teruglopen na afronding van de meerdere WIA aanvragen die momenteel lopen.

Het is van belang om door middel van vroegtijdige interventie meer grip te krijgen op de instroom van nieuwe ziektegevallen in de langdurige categorie. Om instroom van nieuwe langdurige zieken te beperken investeren we in 2024 steviger in ook preventie door leergangen te organiseren in kader van werkgeluk en omgaan met stress. We beogen hiermee de psychosociale arbeidsbeleving van medewerkers te bevorderen. Daarnaast zal ook geïnvesteerd moeten worden in training van leidinggevenden om vroegtijdig verzuimsignalen te herkennen en hierop te interveniëren. Door een meer integrale benadering van duurzame inzetbaarheid willen we als werkgever bijdragen aan het werkplezier van ons personeel en onnodig verzuim voorkomen.

ERD-voorziening

De kosten voor vervanging van medewerkers in het geval van ziekte of verlof betalen we als eigen risicodrager 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. Om aan te sluiten bij deze ontwikkelingen is het ERD-beleid in 2023 herzien. Het verschil is dat scholen nu zelf verantwoordelijk zijn voor de vervangingskosten bij verzuim van medewerkers onder de duur van 43 dagen. Vanaf 43 dagen wordt het verzuim aangemerkt als langdurig en kan er aanspraak gemaakt worden op een vergoeding vanuit de ERD-voorziening. Het gevolg hiervan is er minder afgeroomd wordt bij scholen zodat zij financiën beschikbaar hebben om naar eigen inzicht vervangingsconstructies te organiseren. Dit nieuwe beleid is per 2024 ingegaan wordt eind van het jaar geëvalueerd.

d. Huisvesting

Het schoolgebouw en het -plein is de plek waar de leerlingen tot ontwikkeling komen. Deze plek moet voldoen aan de wettelijke vereisten en een rijke ontwikkelomgeving bieden aan onze leerlingen. In de ontwikkeling van ons huisvestingsbeleid staan onze strategische thema's centraal.

Het bovenschools beleid en de activiteiten vanuit de portefeuille huisvesting draagt bij aan de volgende ambities van STWT:

- We kiezen voor duurzame materialen, maken duurzame keuzes en zorgen voor een schonere wijk en een betere wereld.
- Om deze ambities waar te maken zorgen we voor krachtige ondersteuning

1. De bovenschoolse afdeling

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. Alle kosten voor onderhoud en beheer worden bovenschools gedragen. Voor storingen, klachten en schades kunnen scholen melding maken in een digitaal portaal (Bumis), waarna vaste onderhoudspartijen worden aangestuurd. In 2023 zijn er door de scholen 729 meldingen gedaan.

Sinds 2020 is vanuit het onderhoudsbudget een technisch medewerker aangesteld. Deze zgn. 'bovenschools 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 medewerker budgetneutraal. In 2023 werd de bovenschools conciërge bij 143 meldingen aangestuurd, waarvan hij er 110 kon oplossen.

Beheer en onderhoud

De dotatie aan de voorziening groot onderhoud is niet gestegen ten opzicht van 2022. Wel namen de kosten voor niet-gepland onderhoud en onderhoudscontracten toe, onder meer door de hogere brandstof- en energieprijzen van leveranciers.

Realisatie meerjarenonderhoud

Elke locatie (in beheer en eigendom van STWT) heeft een meerjarenonderhoudsplan. Aan de hand hiervan wordt na vaststelling van de begroting voor elke school een uitvoeringsplan opgesteld, waarin alle activiteiten voor het betreffende jaar worden beschreven. In 2023 werden alle activiteiten uit de jaarplannen uitgevoerd, zonder hierbij de huisvestingsbegroting te overschrijden.

Bedrijfsvoering en kwaliteitsverbetering

Voor adequaat beheer, onderhoud en budgetbewaking is een facilitair management informatiesysteem (FMIS) onontbeerlijk. In 2023 is onderzoek gedaan naar welke systemen het beste aansluiten op de wensen en behoefte van STWT. Daarbij zijn ook gesprekken gevoerd met collega-besturen en konden de voor- en nadelen van de verschillende systemen in de praktijk worden ervaren. In 2024 wordt een definitieve keuze gemaakt, waarbij rekening wordt gehouden met een goede aansluiting op de softwareprogramma's waarmee al bij STWT wordt gewerkt.

Samenwerking

Schoolgebouwen zijn veelal juridisch eigendom van schoolbesturen, maar de gemeente blijft te allen tijde economisch eigenaar. Dit is de reden dat voor veel huisvestingszaken overleg en afstemming met de gemeente nodig is. Investeren in een goede samenwerking op stedelijk niveau, zowel met collega-besturen als met de gemeente, vinden we dan ook belangrijk. Binnen de Federatie werken de huisvestingsadviseurs als Team Huisvesting al jaren intensief samen en komen wekelijks bij elkaar. Daarnaast vindt driewekelijks overleg plaats met de accounthouder van de gemeentelijke afdeling Onderwijshuisvesting. Daarnaast neemt STWT deel aan de Taakgroep Huisvesting, waarin gemeente en andere besturen het stedelijk huisvestingsbeleid bespreken en afstemmen. Vanuit dit overleg -dat een afgeleide is van het BBO- worden voor bepaalde onderwerpen, aparte werkgroepen ingericht. Zo nam STWT in 2023 deel aan de werkgroep IKC en de werkgroep Duurzaamheid.

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 voor onderhoud) komt volledig ten goede van de scholen.

Groene schoolpleinen

De subsidie Amsterdamse Impuls Schoolpleinen werd toegekend aan de 7^e Montessorischool. In 2023 werd gestart met het ontwerptraject. De uitvoering zal plaatsvinden in het voorjaar van 2024. Voor het schoolplein van de Burgemeester De Vlugtschool werd in 2023 een nieuw inrichtingsplan gemaakt. Ook hiervan zal de realisatie in 2024 plaatsvinden.

2. Duurzaamheid en energiebesparing

Projectleider Duurzaamheid

In 2022 is als pilot een projectleider Duurzaamheid (0,2 fte) aangesteld die zich bezig houdt met het verder verduurzamen van onze scholen. Zo bewaakt hij dat de adviezen vanuit de energiescans door scholen worden omgezet in concrete acties en werd de samenwerking met Esprit opgezocht. Een beleidsdocument Duurzaamheid voor alle scholen van onze stichting is in de maak. De kosten voor zijn inzet worden vooralsnog bovenschools gedragen.

Duurzaamheidspilots

Jaarlijks onderzoeken we mogelijkheden om het energieverbruik terug te dringen. Dit doen we door middel van 'pilots' die we toepassen op één of twee referentiescholen. Blijkt een maatregel succesvol dan rollen we deze uit over al onze scholen. In 2023 werd de pilot 'thermische isolatie' afgerond en zijn alle STWT-scholen qua gasverbruik weer een stuk duurzamer geworden.

Duurzaamheidsprojecten

In 2023 werd een samenwerking met Abstract Management aangegaan om de begeleiding van onze grotere duurzaamheidsprojecten te verzorgen. Daarnaast worden onze scholen verder onder de loep genomen, zodat gebouwen die nog niet in aanmerking komen voor renovatie of nieuwbouw wel verder verduurzaamd kunnen worden. Ook de warmtelast in scholen wordt hierbij meegenomen.

Subsidies

Voor scholen die hiervoor in aanmerking komen vragen we de rijkssubsidie aan voor het verduurzamen van maatschappelijk vastgoed (dumava). Deze subsidie - waarbij 30% van de duurzaamheidsmaatregelen wordt vergoed- is echter zo populair dat binnen enkele uren na openstelling, de hoeveelheid aanvragen het beschikbaar budget overschrijdt. Bij de eerste tranche in 2023 werden subsidies op volgorde van binnenkomst toegekend, bij de tweede tranche vond loting plaats. In 2023 betekende dit een toekenning voor de Brenner en Einsteinschool.

Verduurzaming Einstein

In 2023 werd het plan van aanpak om de Einsteinschool te verduurzamen goedgekeurd door de gemeente. Dit betekent dat in 2024 het schoolgebouw wordt voorzien van zonnepanelen, groene daken en een warmtepomp, waarmee het gebruik van stadswarmte tot een minimum wordt beperkt. Alle maatregelen worden volledig betaald vanuit subsidies.

Verduurzaming De Punt

Ook voor De Punt werd een plan van aanpak opgesteld, om het gebouw te voorzien van zonnepanelen, nieuwe luchtbehandelingskasten en een warmtepomp, zodat de school alleen nog bij zeer koude dagen gebruik hoeft te maken van aardgas. In 2023 werd De Punt helaas uitgeloot voor de duurzaamheidssubsidie, zodoende wordt in 2024 een nieuwe aanvraag ingediend.

3. Huisvestingsprojecten

Revitalisatie dependance De Horizon

In 2022 werd het ontwerptraject voor de revitalisatie van de Brenner afgerond en konden de uitvoerende partijen voor het bouwteam worden geselecteerd. In 2023 werd gestart met de uitvoering, waarbij tijdens de sloop al snel een aantal constructiefouten vastgesteld. Aangezien de voormalige schoolwoningen een zeer beperkte plafondhoogte hebben -en daardoor de gebruikelijke oplossingen niet mogelijk bleken- vroeg dit om creativiteit van alle betrokkenen. Uiteindelijk lukte dit, maar leidde het wel tot vertraging. Het nieuwe schoolgebouw zal zodoende pas in maart 2024 worden opgeleverd.

IKC Sloterdijk

In 2022 is gestart met de bouw van Floating Gardens, een woontoren in Sloterdijk met in de plint het nieuwe Integraal Kindcentrum IKC Sloterdijk. Conform planning werd in 2023 de gevel aan gemeente opgeleverd en gestart met de afbouw van het inbouwpakket voor kinderopvang en onderwijs. In de zomer van 2024 wordt het nieuwe onderwijsgebouw opgeleverd en opent in september 2024 haar deuren.

Spring High

Met het oog op de doorontwikkeling van Spring High werd in 2023 een projectgroep Huisvesting ingericht. In oktober kreeg de projectgroep de opdracht om een ruimtestudie uit te laten voeren. Doel hiervan is om te onderzoeken op welke wijze de school kan worden ingepast op de kavel van het Mundusterrein. Deze studie is in december gestart en wordt in het voorjaar van 2024 afgerond.

e. ICT

ICT is tegenwoordig een basis voor de uitvoering van ons onderwijs. Digiborden, chromebooks en online lessen zijn niet meer weg te denken uit de klassen. We moeten ervoor zorgen dat dit werkt, maar ook dat dit op een veilige, wettelijke wijze gebeurt. In de ontwikkeling van ons ICT staan onze strategische thema's centraal.

Het bovenschools beleid en de activiteiten vanuit de portefeuille ICT dragen bij aan de volgende ambities van STWT:

- We kiezen voor duurzame materialen, maken duurzame keuzes en zorgen voor een schonere wijk en een betere wereld.
- Om deze ambities waar te maken zorgen we voor krachtige ondersteuning

1. De afdeling

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.

2. ICT beheer

De aankomende verscherping van AVG-normen en kaders vraagt extra aandacht voor ICT-beheer. Daarnaast hebben we in 2023 nieuw inkoopbeleid ontwikkeld waardoor individuele inkoopvragen van scholen nu verzameld kunnen worden en centraal kunnen worden uitbesteed. In 2023 heeft dat geleid tot vernieuwing van het printerpark van STWT en ondersteuning bij het aanschaffen van nieuwe softwarelicenties, ter aanvulling en vervanging op onderwijsleerpakketten. Tot slot hebben we bovenschools en op stafniveau reguliere kosten voor ICT-beheer, software, hardware en internet begroot.

3. AVG

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. 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 2024 de basis worden gelegd voor een ICT-beleidskader waarin we in dialoog met de scholen ook mediawijsheid en privacy gezamenlijk kunnen uitwerken.

f. Communicatie

Vanuit de afdeling communicatie zorgen we op stichtingsniveau voor zichtbaarheid en verbinding. Dat doen we op drie niveaus: we informeren, inspireren en activeren. In de ontwikkeling van ons communicatiebeleid staan onze strategische thema's centraal. Onze werkzaamheden en de activiteiten vanuit de portefeuille communicatie dragen bij aan alle strategische ambities van STWT.

1. De afdeling

Sinds maart 2022 heeft de communicatieafdeling een doorstart gemaakt met twee medewerkers, aanvullend op elkaar en met een versterkende werking. We zetten effectiever in op communicatie, op 4 niveaus: advisering, planmatig, sparring en coördinatie. Dat betekent dat directie, scholen en staf vanuit eigenaarschap samen leren effectiever te communiceren en d.m.v. verbinding te versterken. Dat zorgt voor een organisatie die samen leert en doet, o.b.v. behoefte prioriteiten stelt en focus aanbrengt om effectief mee aan de slag te gaan, m.b.v. praktische tools. Er is behoefte aan versterking op interne (medewerkers, stakeholders) én externe communicatie (ouders en omgeving) door extra in te zetten op verbinding en zichtbaarheid. Voor 2023 waren dit vanuit communicatie de belangrijkste speerpunten:

Zichtbaar - We willen zien & gezien worden. Dit geldt zowel voor de leerlingen als voor vak professionals, school specifiek en vanuit STWT als organisatie. We gaan voor een positieve en inspirerende positionering van onze organisatie, activiteiten vanuit de scholen en van Nieuw-West als prachtwijk.

Verbinding - We halen op en gaan in gesprek over wat er nodig en wenselijk is. Steeds vanuit behoeften en perspectief van de betrokkenen. We doen het samen.

Proces & vaardigheden - We zijn een lerende organisatie, waarin we vanuit communicatie adviseren, faciliteren en leren om het zelf te doen.

Aansprekend & toegankelijk - We staan voor openbaar, ondernemend, inclusief, in beweging en in ontwikkeling. We gebruiken toegankelijke en aansprekende (beeld)taal.

2. Branding

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 communicatieafdeling denkt adviserend mee met scholen over het beter bereiken van de doelgroepen. Het nieuwe strategisch beleidsplan zorgt voor een aanvulling op de bestaande huisstijl, met passende formats, templates en communicatiemiddelen die we breder kunnen inzetten. Hierbij staat 'Samen Leren Leven' centraal, met de bijbehorende strategische thema's en ambities. Voor bovenschoolse projecten ontwikkelen we designconcepten en werken we deze uit, zodat we ook daarmee herkenbaar, aansprekend en zichtbaar zijn. In 2023 hebben we bijvoorbeeld een adviserende rol gespeeld in communicatie over projecten als IKC West 2026, Padvinders, Nieuwkomers, Zij-instromers, Familiecentrum de Kikker, BEN in de buurt, IKC Sloterdijk, ToekomstLab en Bewegen in en om de school (BIOS | Dynamische Schooldag). 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. In het beeldverslag van dit jaarverslag zijn diverse links te vinden naar deze uitingen.

3. Arbeidsmarktcommunicatie

We zetten maximaal in op effectieve (arbeidsmarkt)communicatie en maken onderdeel uit van 'team instroom'. We vergroten de zichtbaarheid van STWT (vacatures) op de arbeidsmarkt, trekken getalenteerde kandidaten aan en bemiddelen in werving en selectie. Samen met ThisisVDO ontwikkelden we videocampagnes voor een betere online vind- en zichtbaarheid. Als gevolg van succesvolle arbeidsmarktcommunicatie weten professionals STWT beter te vinden. In mei 2023 zijn we gestart met de video's, waarin leraren en IB-ers vertellen over hun ervaringen bij STWT. Daarin stonden boodschappen als 'Jij doet ertoe', 'Werken in Nieuw-West', 'Samen zijn wij STWT' en 'Bij STWT maak je het verschil' centraal. Onze social berichten bereikten in 2023 via Facebook, Instagram en LinkedIn bijna 800.000 mensen. 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.

4. Interne communicatie

STWT-Web is het 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. Alle medewerkers weten STWT-Web inmiddels te vinden, er werd nieuws en informatie gedeeld vanuit diverse afdelingen en medewerkers en waren er 40 verschillende groepen actief aan het samenwerken via het platform.

We zorgen voor ondersteuning en activatie van events, om medewerkers te inspireren. In 2023 waren dat onder andere nieuwe medewerkers bijeenkomsten, karavaan sessies, inspiratiemiddagen over 'innovatie & ondernemerschap in het onderwijs' (19 april @SBO De Kans) en over 'Verbinding in het onderwijs' (15 november @Ru Paré), de Nouri Tweens Award (12 juni @Theater Meervaart) en de Amsterdamse Dynamische Schooldag (22 september).

5. 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. Naast planmatig werken, bieden we ook veel maatwerk op basis van actualiteit. We houden focus op de huidige situatie en blik op de duurzame toekomst. In lijn met het nieuwe strategisch beleidsplan ontwikkelen we regelmatig nieuwe content en campagnes. De belangrijkste kanalen zijn daarbij onze websites (www.stwt.nl, werkenbij.stwt.nl en de schoolwebsites), sociale media (LinkedIn, Facebook en Instagram) en diverse PR en media. Centraal staat dat we zichtbaar en in verbinding zijn, aanprekend en passend bij onze werkwijze.

g. Bestuurs- en managementondersteuning

Vanuit de afdeling bestuurs- en management ondersteuning zorgen we op stichtingsniveau 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.

h. Financieel beleid

Goed financieel beleid komt tot uiting in twee pijlers, die van continuïteit en die van risicomangement. 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. In de ontwikkeling en uitvoering van ons financieel beleid staan onze strategische thema's centraal. Onze werkzaamheden en de activiteiten vanuit de portefeuille financien dragen bij aan alle strategische ambities van STWT. Hier is inhoudelijk uitgebreid bij stilgestaan in voorgaande paragrafen, want wij moeten onze kerndoelen – organisatorisch en financieel – kunnen borgen. De financiële component van deze pijler staat beschreven in dit hoofdstuk.

1. De afdeling

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 2023 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 2023 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).

2. Resultaat 2023

Het resultaat voor het boekjaar 2023 is € 3.641K negatief. Dat is ten opzichte van de begroting van 2023 € 2.969K negatiever dan begroot (negatief € 672K). De NPO-plannen kwamen in 2022 traag op gang en hierdoor ontstond een hoger bestemmingsreserve. De gereserveerde middelen werden in 2023 stevig ingezet. De grootste reden voor het later op gang komen van de uitvoer van de plannen, was het vinden van personeel. In 2023 werd meer personeel aangetrokken om de plannen uit voeren. Daarnaast is door personeelstekorten meer personeel ingehuurd voor vervanging van zieke medewerkers en inhuur van expertise/inzet voor de uitvoering van NPO-plannen.

De NPO-subsidies stoppen per 1 augustus 2023. Aangezien de meeste scholen goed op gang waren gekomen en de middelen gereserveerd stonden voor inzet is door de meeste scholen gekozen om het ingezette traject na 1 augustus 2023 in dezelfde vorm als voor de zomervakantie door te laten gaan. Tegelijkertijd zijn weer nieuwe doelsubsidies beschikbaar gesteld door de overheid.

Het onderwijs wordt steeds aantrekkelijker gemaakt voor nieuw maar ook voor zittend personeel. Naast de faciliteiten die de stichting aanbiedt zijn in de nieuwe cao de lonen per 1 juli 2023 met 10% verhoogd met daarnaast ook eenmalige uitkering. Het neemt niet weg dat de scholen enorm hun best moeten doen om de groepen te bemannen en tevens de plannen van o.a. NPO, Verbetering Basisvaardigheden uit te voeren.

Het ziekteverzuim is ook in 2023 hoog gebleven. Er is wel een daling te zien van 7,4% in 2022 naar 7% in 2023. De grootste uitdaging is het vinden van personeel voor de vervanging. Er wordt steeds vaker beroep gedaan op uitzendbureaus om de leerlingen niet naar huis te hoeven sturen.

Toelichting baten

In totaal is er € 6.9 mln. meer ontvangen dan begroot. De mutaties uit tabel 7 worden in chronologische volgorde verantwoord.

Mutatie Baten	Bedrag x € 1,000
1. Rijksvergoeding Lumpsum Personeel, Prestatiebox, PAMB en MI	€ 1.638
2. Rijksvergoeding NPO-arbeidsmarkttoelage	€ 675
3. Rijksvergoeding Zorg (via SWV)	€ 339
4. Rijksvergoeding overige (geoormerkt, niet geoormerkt)	€ 1.534
5. Rijksvergoeding OAB	€ 316
6. Overige gemeentelijke vergoedingen	€ 928
7. Opbrengst detacheringen	€ 330
8. Overige opbrengsten	€ 484
9. Rente opbrengsten	€ 681
Totaal mutatie baten	€ 6.926

Tabel 6 Afwijkende inkomsten (gerealiseerd tov begroting 2023)

Rijksvergoeding Lumpsum Personeel, Prestatiebox, PAMB en MI

Het nieuwe cao-akkoord is in september 2023 ondertekend. Ter dekking van de hogere lonen en de eenmalige uitkering is met terugwerkende kracht per 1 januari 2023 de rijksvergoeding met 5,1% verhoogd. Dit leverde 1.6 mln. meer op dan begroot.

Rijksvergoedingen NPO-arbeidsmarkttoelage

De arbeidsmarkttoelage uit het Nationaal Programma Onderwijs liep t/m juli 2023. Deze is in eerste instantie verlengd vanaf 2024. Uiteindelijk is voor de laatste vijf maanden van 2023 een besluit genomen om deze periode te overbruggen. Er is 25% minder beschikbaar dan het schooljaar 2022-2023. De verlenging levert een extra bate op van € 625K. De basisscholen krijgen € 162,46 per leerling en voor speciaal basisonderwijs is een bedrag van € 325,73 per leerling beschikbaar. De toelage is toegekend aan de 15% scholen met de relatief hoogste achterstandsscores op 1 oktober 2020. Daarnaast is de arbeidsmarkttoelage van 2022-2023 geïndexeerd wat € 50K extra opleverde.

Rijksvergoeding zorg (via SWV Amsterdam-Diemen)

Vanuit SWV Amsterdam-Diemen is er in 2023 € 339K meer ontvangen dan in de begroting is opgenomen. In 2023 is de nieuwe verdeelsleutel van de middelen ingegaan. Dit betekent dat de scholen bekostigd worden op basis van de achterstandsscores. Vanuit de middelen van het SWV wordt met name inzet van personeel bekostigd. Om de overgang geleidelijk te laten verlopen is gekozen voor een overgangsregeling voor de jaren 2023, 2024 en 2025 met een bekostiging van respectievelijk 25%, 50% en 75% volgens de nieuwe regeling. De meeste scholen van de stichting hebben een hogere achterstandsscore. Hierdoor heeft de stichting € 55K meer bekostigd gekregen. Het SWV Amsterdam-Diemen heeft meer middelen beschikbaar gesteld voor een dekkend aanbod (SBO+) op de scholen. Dit leverde de stichting € 128K aan extra baten. Voor HB is een bedrag toegekend van € 60K. Daarnaast zijn er per leerling extra ondersteuningsmiddelen bij het SWV aangevraagd voor een totaalbedrag van € 93K.

Rijksvergoeding overige (geoormerkt en niet geoormerkt)

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

- In 2023 hebben 12 scholen de subsidie basisvaardigheden aangevraagd en toegekend gekregen. Voor deze scholen is de subsidie toegekend voor de periode 1 september 2023 t/m 31 juli 2025. Daarnaast heeft 1 school eind 2022 deze subsidie toegekend gekregen. Samen hebben deze scholen in 2023 een bedrag ontvangen € 958K ontvangen.
- Voor nieuwkomers (Asielzoekers/Statushouders en overige vreemdelingen) wordt iedere 3 maanden een aanvraag ingediend. Vanaf 2023 is de aanvraagperiode gelijkgetrokken met het kalenderjaar. T/m juli 2023 kregen de scholen een hogere bijdrage vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Totaal leverde dit een hogere bijdrage op van € 336K.
- Daarnaast zijn onderstaande subsidies verantwoord in 2023 die niet begroot zijn. Deze subsidies zijn afhankelijk van inzet en verschillen per jaar en van de beschikbare subsidies:
 - Subsidie doorstroomprogramma PO-VO: € 184K
 - Subsidie studieverlof: € 68K

Rijksvergoeding OAB

De Rijksvergoeding OAB is, zoals de lumpsum, met dezelfde percentages geïndexeerd. Dit leverde € 316K meer op aan baten.

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 2023. Vanuit de structurele VLOA en BTO zijn de bedragen conform de begroting. De inkomsten van niet begrote subsidies zijn:

- Noodplan lerarentekort: € 283K;
- Samen leren in de wijk: 106K;
- Nieuwkomers: € 134K;
- Zij-instromers: € 375K;

Opbrengst detacheringen

Er is € 330K 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 € 267K betreft de loonkosten van de PO leerkrachten die doorbelast zijn aan Esprit voor de inzet van Spring High (PO/VO school).

Overige opbrengsten

- Huur en medegebruik is €45K hoger dan begroot. Door stijgende exploitatiekosten die doorbelast worden zijn de bedragen hoger uitgevallen dan begroot.
- Vanuit de strategie van de stichting zijn diverse samenwerkingen opgestart met andere besturen. In totaal is er € 55K doorbelast aan gezamenlijke kosten.
- Door het afschaffen van de ouderbijdrage is er in laatste halfjaar van 2023 € 83K minder ontvangen dan begroot.
- Vanuit de UWV is er € 49K ontvangen voor gedeclareerde transitievergoedingen.
- Als penvoerder belast de stichting de lasten door aan diverse schoolbesturen in de stad voor gezamenlijke projecten. In 2023 is doorbelast: Nieuwkomers € 328K, € 423 SPO-West, € 54K strategische doelen en € 34K voor doorstroom PO-VO. Daarnaast is € 101K doorbelast voor het samen opleiden.

Rente opbrengsten

Er was voor 2023 geen rente begroot. Tijdens het opmaken van de begroting was de rentevergoeding erg laag (tussen de 0% en 0,66%) en is uit voorzichtigheidsprincipe geen rente-inkomsten begroot. De rente steeg in 2023 sneller dan verwacht. Met een gemiddelde rente van 3.6% leverde schatkistbankieren de stichting € 681K aan extra inkomsten.

3. Toelichting lasten

De mutaties uit tabel 8 worden in een chronologische volgorde verantwoord.

Mutatie Lasten	Bedrag x € 1,000
10. Loon	€ 3.716
11. Loongerelateerd	€ 4.512
12. Huisvesting	€ 362
13. Afschrijvingen	€ (18)
14. Beheer	€ 344
15. Onderwijs en onderwijsgerelateerd	€ 414
16. Overig	€ 565
Totaal mutatie lasten	€ 9.894

Tabel 7 Afwijkende uitgaven (gerealiseerd t.o.v. de begroting 2023)

Loonkosten

De loonkosten zijn € 3.7 mln. hoger dan begroot. Door de nieuwe cao (september 2023) zijn de lonen vanaf 1 juli met 10% gestegen.

De opbouw van het verschil in loonkosten tussen begroot en gerealiseerd is als volgt:

- De loonstijging n.a.v. de nieuwe cao heeft ertoe geleid dat er € 1.8 mln. meer aan loonkosten is uitgegeven dan begroot.
- WAZO uitkeringen (vanuit UWV) is een bedrag van € 621K meer ontvangen dan begroot.
- Voor inzet vanuit de NPO-middelen is er € 898K meer uitgegeven dan begroot
- De verlening van de NPO-arbeidsmarkttoelage heeft € 725K gekost wat niet begroot was.

Loongerelateerd

Er is totaal € 4.5 mln. meer uitgegeven dan begroot. De extra uitgaven bestaan uit:

- Vervangingskosten is € 1.2 mln. meer uitgegeven dan begroot;
- Voor extra ondersteuning is er ruim € 1.5 mln. extra personeel ingehuurd, met name voor inzet in projecten;
- SPO-West: voor inhuur van expertise is € 375K meer uitgegeven dan begroot;
- Inhuur derden gemeentelijke subsidies: ruim € 1 mln. meer uitgegeven dan begroot;
- Het aantal langdurig zieken is in 2022 is zichtbaar aan het dalen. Er is een vrijval van de voorziening van € 258K;
- Door forse investeringen in Arbo en arbozorg is in het jaar € 110K meer dan begroot uitgegeven;
- Voor scholing is voor € 175K meer uitgegeven dan begroot.

Huisvesting

In totaal is er € 362K meer uitgegeven dan begroot. De overschrijding zit in de hoge energielasten. Om het onderwijs niet te laten knellen door extra uitgaven voor de extreme stijging van energiekosten hebben de scholen hun energiekosten geïndexeerd met 30%. In de praktijk zijn de prijzen tussen de 50 en 200% gestegen. Hierdoor heeft de stichting € 431K meer aan energiekosten uitgegeven dan begroot.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn €18K lager dan begroot. In 2023 is de afschrijvingstermijn opnieuw vastgesteld. Met name op ICT gebied liep dit scheef. Zo zijn in de loop van de jaren steeds meer Chromebooks in omloop die een kortere levensduur hebben en is er een stijging van de hoeveelheid digiborden die tegenwoordig juist langer meegaan. De schattingswijziging van de afschrijvingskosten heeft een lagere afschrijvingslast opgeleverd van € 38K.

Beheer

In 2023 is een start gemaakt met de inzet van de strategische middelen. Niet begroot maar wel uitgegeven is € 134K. Een deel van de kosten zijn doorbelast aan andere besturen. Daarnaast is door het insourcingstraject van de personeelsadministratie extra uitgaven gedaan om de inrichting op orde te krijgen. Hiervoor is € 165K extra ingezet. Daarnaast zijn diverse verzekeringen van school naar bovenschools getrokken waardoor er een verschuiving in kosten was van € 50K. 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 jaar in jaar uit fors aan het stijgen. Daarnaast wordt er voor diverse projecten digitale middelen ingezet. Door deze ontwikkelingen zijn de kosten € 179K hoger uitgevallen dan begroot. Tevens is ruim € 350K aan extra leermiddelen aangeschaft. Voor kopieerkosten is € 52K meer uitgegeven dan begroot. We zijn inmiddels overgestapt naar een nieuw systeem waar we niet meer per print betalen en dus de te verwachte kosten beter kunnen inschatten.

Overig

Voor culturele vorming is ruim € 100K meer uitgegeven dan begroot. Ook hier zien we meer vanuit projectgelden middelen worden ingezet. Ook zijn er meer uitgaven gedaan dan begroot in het kader van projecten.

i. Continuïteit

In deze paragraaf kijken wij naar de continuïteit van de organisatie. Met de cijfermatige exercitie van de jaarrekening 2023 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. Tot slot staan ons Treasury-beleid en kengetallen beschreven in de laatste paragrafen van dit hoofdstuk.

De meerjarenbegroting 2024 – 2028 is weergegeven zoals die is vastgesteld. De jaarcijfers 2023 zijn op basis van de werkelijke baten en lasten weergegeven. Aangezien er voor de meerjarenbalans en meerjarenliquiditeitsprognose wordt gewerkt vanuit de werkelijke eindstand per 31-12-2023, zal er een afwijking bestaan tussen de begroting 2023 zoals die is vastgesteld, en de meerjaren-berekening van het vermogen en liquiditeit.

De scholen hebben in 2023 volop ingezet op de uitvoering van de NPO plannen. We zien een overbesteding omdat de subsidie was gestopt en maar de activiteiten nog niet waren afgerond. Hierdoor is het grootste deel van de gereserveerde middelen ingezet. In de eerste 7 maanden kwam € 3.7 mln. binnen. Er is voor het hele kalender jaar nog € 2.2 mln. extra ingezet uit de bestemmingsreserve NPO. Eind 2023 hebben nog 5 scholen budget, in totaal € 839K. Deze scholen kunnen dit budget nog in het jaar 2024 en 2025 inzetten.

In de loop van 2023 is de subsidie Verbetering Basisvaardigheden bekendgemaakt. Deze is voor de zomervakantie aangevraagd en kon direct na de zomervakantie worden ingezet. Het toegekende bedrag van € 4.4 mln. kan vanaf 2023-2024 in twee schooljaren worden ingezet. Het doel van deze subsidie is om ervoor te zorgen dat elk kind goed kan rekenen, de Nederlandse taal beheerst, leert hoe we in Nederland met elkaar omgaan, en het onderwijs verlaat met de benodigde digitale vaardigheden op zak. In de laatste vijf maanden van 2023 is er € 958K ingezet vanuit deze subsidie. Deze subsidie is op basis van achterstandsscore toegekend. Deze subsidie loopt niet via de exploitatie en alleen het ingezette deel van het budget wordt in de exploitatie verantwoord. Het saldo is terug te vinden op de balans als overlopende passiva.

Daarnaast is in 2023 de subsidie van School en Omgeving gestart. De schooljaar 2022-2023 was deze subsidie – in beperkte vorm – bekend als voorlopers of doorgroeiërs. De subsidieregeling 2023-2025 kan alleen aangevraagd worden als je op de lijst staat van DUS-i. Zes scholen stonden op de lijst en hebben deze subsidie aangevraagd en toegekend gekregen. Totaal is aan deze scholen € 3.7 mln. toegekend. In 2023 is een start gemaakt in de plannen van € 512K.

In 2021 heeft de Controlgroep (bedrijfsnaam) een risicoanalyse uitgevoerd. De vorige analyse vond plaats in 2019. De uitkomst hiervan was 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. De ingeplande uitvoer van deze risicoanalyse stond voor 2023 gepland. Het was niet mogelijk om de analyse in 2023 te laten uitvoeren. Deze is verplaatst naar medio 2024.

1. Prognoses

Het programma van NPO wordt volledig ingezet en er is een start gemaakt met de subsidieregeling Basisvaardigheden. Deze twee subsidies zijn in de begroting meegenomen voor de komende 2 jaren. De subsidieregeling School & Omgeving was na het begrotingsproces toegekend en is niet meegenomen in de begroting. Tevens is het nieuwe beleid rondom groot onderhoud vastgesteld. De stichting maakt gebruik van de overgangsregeling voor voorziening groot onderhoud die t/m 2023 liep. Vanaf 1 januari 2024 zal de stichting haar groot onderhoud gaan activeren en afschrijven. De overweging voor de

stichting om voor deze methode te kiezen was het inzicht dat een school krijgt wat in het groot onderhoud is gedaan per onderdeel. De andere methode om een voorziening te treffen was er een waarbij de verplichting was om een deel toch te activeren wat onoverzichtelijk is voor nu maar zeker op langere termijn.

De nieuwe teldatum van 1 februari is voor het tweede jaar gebruikt. Hiermee kan er op basis van vergelijkende cijfers worden gewerkt en kan de oude 1 oktober telling losgelaten worden. Het is nog niet zover dat alle subsidieregelingen met deze teldatum worden berekend. De gemeente is voor de stichting een grote subsidieverstrekker maar gebruikt nog de teldatum 1 oktober. Aangezien de subsidie van OC&W meer dan 90% van het totaal bekostigt, worden de leerlingprognose weergegeven op basis van de 1 februari telling.

Kengetal	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
(stand 31/12)							
Personele bezetting in fte	483	485	488	450	426	426	424
Management/ Directie	23	23	26	23	22	21	21
Onderwijzend Personeel	318	303	295	276	261	261	260
Overige medewerkers	142	159	168	151	144	144	143
leerling aantallen 1-2	5.078	5.138	5.145	5.302	5.421	5.521	

Tabel 8 Personele bezetting en leerling prognoses 2022-2028

Bovenstaande tabel 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 npo
- tandsmiddelen 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 en 2024 weer gaan dalen. De extra inzet van personeel voor het NPO-programma en Verbetering Basisvaardigheden zal geleidelijk worden afgebouwd. In navolgende tabellen en overzichten zal hier verder op in worden gegaan.

2. De meerjarenbegroting 2024 - 2028

In tabel 10 staat een verkorte meerjarenbegroting op basis van de begroting 2024.

BATEN	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Rijksbijdrage	€ 50.792	€ 52.873	€ 50.514	€ 49.916	€ 49.980	€ 50.414	€ 50.939
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 4.572	€ 4.789	€ 4.680	€ 4.450	€ 4.450	€ 4.450	€ 4.450
Overige baten	€ 2.009	€ 2.091	€ 1.270	€ 930	€ 932	€ 927	€ 847
Totaal Baten	€ 57.373	€ 59.753	€ 56.463	€ 55.297	€ 55.362	€ 55.791	€ 56.236
LASTEN							
Personeelslasten	€ 47.558	€ 55.011	€ 52.248	€ 48.735	€ 47.140	€ 47.552	€ 47.150
Afschrijvingen	€ 853	€ 830	€ 1.185	€ 1.245	€ 1.260	€ 1.276	€ 1.271
Huisvestingslasten	€ 3.144	€ 3.789	€ 3.043	€ 3.061	€ 3.066	€ 3.073	€ 3.829
Overige Lasten	€ 3.293	€ 4.446	€ 3.863	€ 3.855	€ 3.928	€ 3.949	€ 3.483
Totaal lasten	€ 54.848	€ 64.076	€ 60.339	€ 56.896	€ 55.395	€ 55.850	€ 55.734
Saldo Baten en Lasten	€ 2.525	€ -4.322	€ -3.876	€ -1.599	€ -33	€ -60	€ 503
Saldo financiële bedrijfsvoering	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Saldo buitengewone baten en lasten	€ 63	€ 681	€ 500	€ 300	€ 250	€ 200	€ 200
TOTAAL RESULTAAT	€ 2.588	€ -3.641	€ -3.376	€ -1.299	€ 217	€ 140	€ 703

Tabel 9 Meerjarenbegroting 2024-2027, op basis van de begroting 2023, historische cijfers 2021 en negen-maandsrapportage 2022

Met de realisatie van 2022 en de negen-maandsrapportage van 2023 als historisch vergelijkende cijfers, is voor 2024 tot en met 2028 een meerjarenbegroting opgesteld. In dit meerjarenperspectief is conform de planning- en controlcyclus vastgesteld welke personele en materiële verplichtingen er zijn voor de komende vijf kalenderjaren en hoe er gestuurd wordt op de inkomsten en uitgaven. De meest opvallende elementen komen hieronder per boekjaar aan bod.

2024

- Een begroot negatief resultaat van € 3.6 mln.
- De NPO-beschikking loopt in augustus 2023 af, maar de inzet loopt door in 2024 vanuit de bestemmingsreserve NPO.
- In de NPO plannen en de plannen van de Verbetering van Basisvaardigheden wordt vooral extra personele inzet opgenomen om achterstanden weg te werken en vaardigheden aan te leren. In het stadsdeel waar de stichting haar scholen heeft is het personeelstekort in de afgelopen jaren alleen maar toegenomen. Om de leerlingen het aanbod te bieden zoals in de plannen is opgenomen wordt steeds vaker beroep gedaan op externe inhuur. Ook vanuit uitzendbureaus – waar niet de voorkeur naar uitgaat – zien we een lage instroom van nieuw personeel.
- Het leerlingaantal in de begroting vanaf 2023 is voor het eerst gebaseerd op de 1 februari telling. De nieuwe bekostiging met de overgangsregeling zal nog in de komende twee jaren (beperkt) effect hebben op de bekostiging van de scholen.
- Vanaf 2024 zien we – door de stelselwijziging groot onderhoud – investeringen in de begroting terug van groot onderhoud.
- Het einde van extra bekostiging van de nieuwkomers/asielzoekers vanuit het NPO heeft de stichting 3 plekken in Amsterdam-Nieuw West aangewezen voor centrale opvang. Dit zorgt voor efficiënt werken met de beschikbare middelen en het bundelen van de expertise.
- De start van een nieuwe school (IKC Sloterdijk) per 1 augustus zal niet gebruik maken kunnen maken van de telling van 1 februari. De nieuwe school heeft nog geen eigen brin-nummer. Om de school op te starten is een budget vrijgemaakt van € 140K.

- De stichting heeft een nieuw strategisch beleid opgesteld voor de komende 4 jaren. Het budget is per jaar toegevoegd aan de begroting. In het jaar 2024 is een bedrag van € 1.4 mln. begroot.

2025 t/m 2028

- De scholen hebben voor de komende jaren de ruimte om vanuit de NPO bestemmingsreserve en de nog te besteden middelen subsidie Basisvaardigheden verder te werken aan hun programma's. De stichting heeft € 880K gereserveerd voor een zachte landing. Dit bedrag verwachten we in 2025 in te kunnen zetten.
- Op dit moment is nog veel onduidelijkheid over de financiering vanaf 2026. De stichting heeft haar meerjarenbegroting vanaf 2026 zo ingericht dat alleen structurele middelen worden opgenomen. We hopen in de loop van 2024 meer duidelijkheid te krijgen over de lange termijn financiering vanuit het Ministerie. Er ligt een opdracht voor de stichting en haar scholen om gedurende het jaar 2024 de meerjaren ontwikkelingen te monitoren en waar nodig het beleid aan te passen. De lange termijnvisie voor onderwijs is hard nodig om dit goed aan te kunnen laten sluiten bij het personeelsbeleid. De keuzes die gemaakt worden hangen af van de financiering. Dit is extra belangrijk aangezien we meer personeel zelf willen opleiden voor de lange termijn.

De afgelopen jaren waren er tijdelijk meer middelen van doelsubsidies gereserveerd via het vermogen. Hierdoor stonden we tijdelijk boven de signaleringswaarde voor bovenmatig eigen vermogen. Door inzet van deze middelen zien we ook een forse daling in het jaar 2023. Deze daling zou in de komende jaren zicht voortzetten. De uiteindelijke zichtbare stabilisatie en lichte stijging is mede ontstaan door de stelselwijziging groot onderhoud. Het bovenmatig eigen vermogen was hoger dan 1 en zal door de inzet van de gereserveerde doelsubsidies en inzet vanuit strategische middelen gaan dalen naar net onder de grens.

De opgestelde risicoscan in 2021 gaf geen aanleiding om de buffer van € 2.5 mln., die door de stichting is vastgesteld, in 2023 te verhogen.

3. De meerjarige balanspositie 2023 - 2028

In tabel 11 staat een verkorte uiteenzetting van de meerjarige balanspositie 2023 – 2028. De balans per 31-12-2023 is conform de jaarrekening 2023. De balans over het jaar 2023 zal afwijken van de eerder vastgestelde meerjarenbegroting – te vinden in de begroting van 2024. Dit om het effect zoals hiervoor is beschreven te blijven volgen.

Bedragen in € 1.000

Balans	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Activa						
<i>Vaste Activa</i>						
Materiele vaste activa	€ 6.231	€ 10.099	€ 10.164	€ 9.709	€ 9.660	€ 9.288
Financiële vaste activa	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3
<i>Totaal vaste activa</i>	€ 6.234	€ 10.102	€ 10.167	€ 9.712	€ 9.663	€ 9.291
Vorderingen	€ 3.180	€ 3.180	€ 3.180	€ 3.180	€ 3.180	€ 3.180
Liquide middelen	€ 19.380	€ 15.537	€ 14.173	€ 14.845	€ 15.034	€ 16.109
<i>Vlottende activa</i>	€ 22.560	€ 18.717	€ 17.353	€ 18.025	€ 18.214	€ 19.289
Totaal activa	€ 28.794	€ 28.819	€ 27.520	€ 27.737	€ 27.877	€ 28.580
Passiva						
<i>Eigen vermogen</i>						
Algemene Reserve	€ 2.157	€ 5.123	€ 6.168	€ 7.778	€ 9.032	€ 9.933
Innovatiereserve	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve huisvesting	€ -	€ 3.151	€ 2.953	€ 2.755	€ 2.557	€ 2.359
Bestemmingsreserve SPO West	€ 208	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve NPO	€ 839	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve Duurzame onderwijsontwikk.	€ 880	€ 880	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve strategie	€ 4.801	€ 3.377	€ 2.111	€ 916	€ 0	€ 0
Bestemmingsreserve ERD	€ 605	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Private reserve (ouderbijdr., overblijf, schoolreis)	€ 132	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<i>Totaal eigen vermogen</i>	€ 9.622	€ 12.531	€ 11.232	€ 11.449	€ 11.589	€ 12.292
Voorzieningen	€ 3.904	€ 1.020	€ 1.020	€ 1.020	€ 1.020	€ 1.020
Kortlopende schulden	€ 15.269	€ 15.269	€ 15.269	€ 15.269	€ 15.269	€ 15.269
Totaal passiva	€ 28.794	€ 28.819	€ 27.520	€ 27.737	€ 27.878	€ 28.580

Bedragen in € 1.000

Balans	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Activa							
<i>Vaste Activa</i>							
Materiele vaste activa	€ 5.378	€ 6.231	€ 10.099	€ 10.164	€ 9.709	€ 9.660	€ 9.288
Financiële vaste activa	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3
Totaal vaste activa	€ 5.381	€ 6.234	€ 10.102	€ 10.167	€ 9.712	€ 9.663	€ 9.291
Vorderingen	€ 2.405	€ 3.180	€ 3.180	€ 3.180	€ 3.180	€ 3.180	€ 3.180
Liquide middelen	€ 18.910	€ 19.380	€ 15.537	€ 14.173	€ 14.845	€ 15.034	€ 16.109
Vlottende activa	€ 21.315	€ 22.560	€ 18.717	€ 17.353	€ 18.025	€ 18.214	€ 19.289
Totaal activa	€ 26.696	€ 28.794	€ 28.819	€ 27.520	€ 27.737	€ 27.877	€ 28.580
Passiva							
<i>Eigen vermogen</i>							
Algemene Reserve	€ 5.909	€ 2.157	€ 5.123	€ 6.168	€ 7.778	€ 9.032	€ 9.933
Innovatiereserve	€ 46	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve huisvesting	€ 1.439	€ -	€ 3.151	€ 2.953	€ 2.755	€ 2.557	€ 2.359
Bestemmingsreserve SPO West	€ 513	€ 208	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve NPO	€ 3.058	€ 839	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve Duurzame onderwijsontwikkk	€ 880	€ 880	€ 880	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve strategie	€ 0	€ 4.801	€ 3.377	€ 2.111	€ 916	€ 0	€ 0
Bestemmingsreserve ERD	€ 1.206	€ 605	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Private reserve (ouderbijdr., overblijf, schoolreis)	€ 213	€ 132	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal eigen vermogen	€ 13.263	€ 9.622	€ 12.531	€ 11.232	€ 11.449	€ 11.589	€ 12.292
Voorzieningen	€ 4.180	€ 3.904	€ 1.020	€ 1.020	€ 1.020	€ 1.020	€ 1.020
Kortlopende schulden	€ 9.253	€ 15.269	€ 15.269	€ 15.269	€ 15.269	€ 15.269	€ 15.269
Totaal passiva	€ 26.696	€ 28.794	€ 28.819	€ 27.520	€ 27.737	€ 27.878	€ 28.580

Tabel 10 Meerjarige balanspositie 2023-2028, op basis van de realisatie 2023, de begroting 2024 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 stelselwijziging groot onderhoud komt in 2024 zichtbaar terug in de Materiele vaste activa. De stelselwijziging levert een mutatie op van € 3.8 mln. We zien dat de inhaalinvestering die in de afgelopen jaren t/m 2023 werden gedaan nu stabiliseren naar een normaal investeringsbeleid zonder teveel uitzonderingen. Door de inhaalinvesteringen zien we de boekwaarde in 2023 met € 853K stijgen t.o.v. 2022
- Vorderingen zijn ceteris paribus gehouden. Voor het jaar 2023 t.o.v. 2022 is een stijging te zien van € 775K. Hiervan is een stijging te zien van: € 297K aan vooruitbetaalde kosten en € 382K aan door te belasten kosten aan diverse schoolbesturen.
- Het verloop van de liquide middelen is op basis van het verloop van de meerjarenbegroting (zie continuïteitsparagraaf) en de investeringsbegroting van 31 december 2022 – op basis van inbreng in begroting 2023, exclusief dotaties voorzieningen, inclusief onttrekkingen uit de voorzieningen – conform de laatst bekende gegevens. Doelsubsidies worden voor een groot deel vooraf gefinancierd en zorgen tijdelijk voor meer middelen. Deze inzet van deze gereserveerde middelen zien we terug in het verloop van de liquide middelen

Passiva

- Het verloop van het Eigen Vermogen is niet conform de meerjarenbegroting 2024 – 2028 (zoals in de meerjarenbegroting is opgenomen). Zie [Eigen vermogen](#). De grootse mutatie in het eigen vermogen komt door de stelselwijziging groot onderhoud per 1-1-2024. Tevens is voor de strategische doelen een bestemmingsreserve opgebouwd voor inzet in de komende 4 jaren.
- Verloop van de voorzieningen is op basis van de jaarrekening 2023 en de verdere afloop in volgende boekjaren. De voorziening groot onderhoud is vanaf 2024 geen onderdeel meer van de voorzieningen. T.o.v. 2022 is in 2023 een daling te zien van € 258K in de voorziening langdurig zieken.
- Kortlopende schulden zijn ceteris paribus gehouden. In 2023 zijn diverse subsidiemiddelen vooruit ontvangen. De grootste zijn: Regeling school & omgeving € 2.4 mln, Verbetering Basisvaardigheden € 1.3 mln. en € 695K voor de familieschool (gemeente)

4. De liquiditeitsbegroting 2023 – 2028

In tabel 12 staat een verkorte liquiditeitsbegroting. Deze liquiditeitsbegroting is opgesteld op basis van de meerjarenbegroting 2024 - 2028, de investeringsbegroting en de onttrekkingen aan de voorzieningen.

Liquiditeitsbegroting	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Banksaldo begin	€ 18.910	€ 19.380	€ 15.537	€ 14.173	€ 14.845	€ 15.034
Ontvangsten						
Inkomsten	€ 58.978	€ 56.463	€ 55.297	€ 55.362	€ 55.791	€ 56.236
Overige ontvangsten (rente) + vorderingen (nihilwaardering tov schulden)	€ 681	€ 500	€ 300	€ 250	€ 200	€ 200
Totaal ontvangsten	€ 59.660	€ 56.963	€ 55.597	€ 55.612	€ 55.991	€ 56.436
Betalingen						
Inkopen + loonkosten (excl. de voorzieningen)	€ 56.307	€ 58.984	€ 55.532	€ 54.016	€ 54.456	€ 54.344
Investerings	€ 1.683	€ 1.704	€ 1.310	€ 805	€ 1.227	€ 899
Voorzieningen (onttrekkingen)	€ 1.200	€ 118	€ 118	€ 118	€ 118	€ 118
Af: Totaal betalingen	€ 59.189	€ 60.807	€ 56.960	€ 54.940	€ 55.801	€ 55.362
Banksaldo einde periode = beginsaldo + ontvangsten - betalingen	€ 19.380	€ 15.537	€ 14.173	€ 14.845	€ 15.034	€ 16.109

Tabel 11 Liquiditeitsbegroting 2023 – 2028

De liquiditeitsbegroting laat een verloop van de liquiditeit zien van € 19 mln. eind 2023. In de jaren daarna laat de liquiditeitsbegroting een daling zien naar ruim € 15 mln. In deze liquiditeitsbegroting zijn de inventarisatie en actualisatie van de noodzakelijke en wenselijke investeringen in activa opgenomen. In het boekjaar 2023 is de liquiditeit erg hoog in verband met vooruit ontvangen middelen voor doelsubsidies die in de jaren 2024 en 2025 worden ingezet. Daarnaast is ruim € 2.2 mln. beschikbaar voor met name de nieuwbouw van de dependance van de Horizon.

5. 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 onder- of overschrijdingen op de begroting, 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 onder- of overschrijdingen op de begroting, 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 onder- of overschrijdingen op de begroting, 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 kostenplaatsniveau, 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.

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.

6. 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.

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. Restriscico'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. Uit de analyse in 2021 waren punt 3,4 en 8 aangeduid als gemiddeld tot hoog risico. Aangezien de analyse niet haalbaar was om het in 2023 te laten uitvoeren is deze doorgeschoven naar medio 2024. De stichting heeft op basis van haar eigen analyse ontwikkelingen die aandacht behoeften. 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 zoals uit de eigen analyse zichtbaar zijn geworden. In tabel 13 is het verloop van het Eigen Vermogen ten opzichte van dit minimaal aan te houden bedrag opgesteld, zodat de financieel te benutten ruimte kan worden berekend.

Boekjaar	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Resultaat	€ 2.588	€ (3.641)	€ (3.376)	€ (1.299)	€ 217	€ 140	€ 703
Verloop Eigen Vermogen	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027	31-12-2028
Algemene Reserve	€ 5.909	€ 2.157	€ 5.123	€ 6.168	€ 7.778	€ 9.032	€ 9.933
Innovatiereserve	€ 46	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve huisvesting	€ 1.439	€ -	€ 3.151	€ 2.953	€ 2.755	€ 2.557	€ 2.359
Bestemmingsreserve SPO West	€ 513	€ 208	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve NPO	€ 3.058	€ 839	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve Duurzame onderwijsontwikk.	€ 880	€ 880	€ 880	€ -	€ -	€ -	€ -
Bestemmingsreserve strategie	€ -	€ 4.801	€ 3.377	€ 2.111	€ 916	€ 0	€ 0
Bestemmingsreserve ERD	€ 1.206	€ 605	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Private reserve (ouderbijdr., overblijf, schoolreis)	€ 213	€ 132	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Eigen Vermogen (excl. voorzieningen)	€ 13.263	€ 9.622	€ 12.531	€ 11.232	€ 11.449	€ 11.589	€ 12.292
Minimaal benodigde reserve conform financieel ris	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500
Financiële ruimte ten opzichte van de Algemene Reserve + Innovatiereserve + ERD+Strategie	€ 4.661	€ 5.063	€ 6.000	€ 5.779	€ 6.194	€ 6.532	€ 7.433
Totaal Algemene Reserve, Innovatiereserve, ERD en Strategie	€ 7.161	€ 7.563	€ 8.500	€ 8.279	€ 8.694	€ 9.032	€ 9.933

Tabel 12 Verloop Eigen Vermogen op basis meerjarenbegroting 2023 – 2028

Het Eigen Vermogen is gedaald van € 13.3 mln. per 31-12-2022 naar € 9.6 mln. per 31-12-2023. De extra middelen vanuit het NPO, die in 2022 zijn ontvangen, zijn voor een groot gedeelte in 2023 ingezet.

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, strategie 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 deze reserves bij elkaar optellen, komen we tot een vrij Eigen Vermogen van ruim € 7.6 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.

Bestemmingsreserve huisvesting is in 2016 opgenomen voor vijf nieuwbouwprojecten. Deze is na het afronden van de projecten aangehouden. In 2022 is door de onderwijsinspectie in het kader van rechtmatigheid een onderzoek gestart naar vijf nieuwbouwprojecten met een totaal investeringsbedrag van € 30 mln. Na twee jaar heeft de onderwijsinspectie na het meerdere malen aanleveren van onderbouwing begin 2024 een definitief rapport opgesteld. De conclusie is dat alle uitgaven rechtmatig zijn bevonden. Deze reserve heeft daarom nu geen toegevoegde waarde meer en daarom laten we de reserve vrijvallen ten gevolge van de algemene reserve. Tevens is in 2023 de verwerking van groot onderhoud duidelijk geworden en heeft de stichting een besluit genomen en deze ook als zodanig in haar begroting verwerkt.

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 arbeidsmarktkrapte 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	2028
Signaal PO <5% - 20%> (Eigen Vermogen)	16%	6%	5%	2%	3%	4%	6%
Signaal PO <5% - 20%> (AR + Inn.reserve+ERD)	4%	3%	-3%	-4%	-2%	-1%	1%

Tabel 13 Weerstandsvermogen OCW: berekening 1 (formeel berekening OCW). Berekening 2: berekening exclusief bestemmingsreserves = alleen algemene reserve + innovatiereserve+strategische midd.+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. Middels deze berekening komt onze stichting boven deze waarde.

De mitigerende maatregelen

Hieronder volgt een geactualiseerde uiteenzetting van de risico's (op basis van de laatste risicoanalyse door de Controlgroep met aanvulling van de eigen analyse) 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 2023)	Gevolg actie voor risico
Fluctuatie van leerlingaantal	Gemiddeld	Per teldatum wordt een analyse gemaakt welke effect de telling heeft op de bekostiging voor komend kalenderjaar en welke maatregelen er voor het nieuwe schooljaar genomen moeten worden. Daarnaast wordt per kwartaal de telling van de nieuwkomers/asielzoekers geanalyseerd i.c.m. de mondiale en gemeentelijke ontwikkelingen	Hoog
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
Hoger dan begrote exploitatielasten ziektevervang	Gemiddeld	Na de Corona periode zien we een hoog ziekteverzuimpercentage. De stichting is eigen risicodragers en verantwoordelijk voor de vervangingskosten. Per kwartaal worden de uitgaven geanalyseerd en per onderdeel een planning gemaakt. Tevens wordt waar nodig het beleid aangepast. Er is preventief veel inzet gepleegd om de instroom te beperken.	Hoog

Tabel 14 Relevante risico's (gemiddeld en hoog) uit de risicoanalyse van de Controlgroep 2021 inclusief een eigen analyse

Uit de risicoanalyse van de Controlgroep hebben deze onderdelen 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 2023 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 2023 een aantal risico's ontstaan die financiële gevolgen met zich mee kunnen brengen. De eigen analyse heeft geresulteerd in herschikking van risico's met hogere impact. Deze zijn van onderdelen 3 (Instabiliteit in de bekostiging),4 (Onvolledige indexatie van de bekostiging) en 8 (Restrisico's) aangepast naar 1 (Fluctuatie in leerlingaantallen) ,3 (Instabiliteit in de bekostiging) en 7 (Hoger dan begrote exploitatielasten ziektevervang) uit de 9 onderwerpen.

De stichting heeft in 2023 een start gemaakt om vervanging te realiseren via A'dam onderwijs (samenwerking in de federatie van de openbare scholen in Amsterdam). Het doel is om minder afhankelijk te zijn van commerciële uitzendbureaus.

De stichting heeft een hoog ziekteverzuimpercentage zijn de lasten voor vervanging sterker gaan stijgen. We zien eind 2023 de eerste positieve ontwikkelingen door daling van de langdurig zieken. We merken dat we er nog niet zijn aangezien het ziekteverzuim percentage (7%) nog niet is wat de stichting nastreeft (onder de 5%).

7. Treasury-verslag

STWT beschikt over een treasury-statuut 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 2023 voor op de gewone banken. Wij hebben in 2023, 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.

8. Kengetallen

Naast de in de jaarrekening genoemde kengetallen voor het boekjaar 2023 staat in tabel 16 een korte uiteenzetting van de kengetallen voor de periode 2022 - 2028 (inclusief norm waar mogelijk).

Kengetallen	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 1, norm: 10% - 45% (EV/TV)	50%	33%	43%	41%	41%	42%	43%
Solvabiliteit 2: ondergrens 30% (EV+VZ/TV)	65%	47%	47%	45%	45%	45%	47%
Current Ratio (liquiditeit), norm: > 0,5 (Vlott.A/I)	2,30	1,48	1,23	1,14	1,18	1,19	1,26
Rentabiliteit, Norm: -3% - +3%	5%	-6%	-6%	-2%	0%	0%	1%
Weerstandsvermogen, norm: < 5% -20% (totaal l	16%	6%	5%	2%	3%	4%	6%
Weerstandsvermogen, norm: < 5% -20% (totaal l	26%	18%	25%	23%	23%	23%	24%
Weerstandsvermogen, norm: < 5% -20% (AR + l	4%	3%	-3%	-4%	-2%	-1%	1%
Personeelslasten / rijksbijdragen 80%-85%	94%	104%	103%	98%	94%	94%	93%
Personeelslasten / totaal baten plus financiële ba	83%	91%	92%	88%	85%	85%	84%
Personeelslasten / totaal lasten plus financiële la	87%	86%	87%	86%	85%	85%	85%
Voorzieningen / totaal baten plus financiële baten	7%	6%	2%	2%	2%	2%	2%
Rijksbijdragen / totaal baten plus financiële baten	88%	87%	89%	90%	90%	90%	90%
Overige overheidsbijdragen en -subsidies / TB pl.	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
Huisvestingsratio: bovengrens 10%	6%	7%	11%	13%	14%	15%	17%
Algemene reserve / totaal baten plus financiële ba	10%	4%	9%	11%	14%	16%	18%
Netto werkkapitaal (Vlott.A/-/KL.Sch.) / (TB+fin.ba	21%	12%	6%	4%	5%	5%	7%
Feitelijk EV	€ 13.050	€ 9.490	€ 12.531	€ 11.232	€ 11.449	€ 11.589	€ 12.292
Normatief EV	€ 8.221	€ 9.091	€ 11.736	€ 11.573	€ 10.991	€ 10.787	€ 10.221
Verschil	€ 4.829	€ 399	€ 795	€ (341)	€ 458	€ 802	€ 2.071
Bovenmatig eigen vermogen (boven de 1)	1,59	1,04	1,07	0,97	1,04	1,07	1,20

Tabel 15 Kengetallen op basis van meerjarenbegroting en meerjarige balanspositie 2023 – 2028

De berekende kengetallen blijven, voor de periode 2023 – 2028, binnen de gestelde normen. Ons weerstandsvermogen blijft binnen de grens, zoals die is geadviseerd door de Controlgroep. In 2023 is er een uitbreiding geweest van de signaleringwaarde geweest die de onderwijsinspectie hanteert. De wijziging betreft een uitbreiding van de categorie grootste instelling. Voor deze instellingen geldt een signaleringswaarde van 0,5. Wij als stichting met een totale baten boven de € 25 mln. vallen hieronder en is om die reden in het schema aangepast. Solvabiliteit is ook een onderdeel waar de onderwijsinspectie op toeziet. De absolute omvang is minimaal € 100K. Als stichting hanteren we een minimale omvang van middelen die gebaseerd is op de risicoanalyse waarbij de grens van de onderwijsinspectie altijd betrokken wordt.

Door inzet van strategische middelen in de komende jaren zien we een afname van bovenmatig eigen vermogen in de planperiode 2023-2027. De inzet van deze middelen worden verder toegelicht in hoofdstuk K.

j. Ambities en prioriteiten

Op stichtingsniveau hebben we vanuit onze thema's en ambities een aantal prioriteiten beschreven voor schooljaar 2023-2024. Hieronder is te lezen welke activiteiten daaraan gekoppeld zijn en wat tot nu toe het behaalde resultaat is.

1. We werken samen

We bieden een breed ontwikkelaanbod voor alle kinderen in Amsterdam Nieuw-West	
Prioriteit 2023-2024	Activiteiten
We ontwikkelen op 4 STWT scholen Kindcentra	IKC Sloterdijk en IKC de Toekomst hebben het afgelopen jaar flinke stappen gemaakt naar een kindcentrum. In september 2024 opent IKC Sloterdijk haar deuren. Voor een succesvolle start en basis te vormen voor de nog te vormen kindcentra heeft de directeur tijd en ruimte vanuit de strategische middelen gekregen. Het doel is om in het najaar van 2024 de volgende tranche scholen te begeleiden naar een kindcentra.
We ontwikkelen met stakeholders een doorlopend programma van 12 uur binnen 4 van onze scholen	Op OBS de Toekomst is in 2023 het Toekomstlab geopend. Het ToekomstLAB is een non-profit initiatief opgericht samen met onze partner Stichting Impuls/Akros. Het ToekomstLAB streeft naar een inclusieve en impactgerichte wereld. Een wereld waarin iedereen de kans krijgt om zich naar eigen inzicht te ontplooien. Kansengelijkheid, duurzaamheid en gezondheid spelen een centrale rol. Wekelijks komen er in het ToekomstLAB meer dan 200 kinderen, inwoners en partnerorganisaties samen. Zij co-creëren duurzame oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Vanuit verbondenheid, nieuwsgierigheid en creativiteit. Vanuit de strategische middelen is er een gastvrouw aangesteld om het LAB te begeleiden en verder te ontwikkelen.
STWT neemt nieuwe initiatieven in het opstarten van een doorgaande lijn PO-VO in navolging op Spring High	STWT zoekt nog meer samenwerking met het VO. Na het succes van Spring High zijn we in gesprek met andere schoolbesturen om voor alle kinderen in Nieuw west een doorgaande lijn (0-18) te creëren. De gesprekken richten zich in eerste instantie op een doorgaande lijn voor de Montessorischolen van STWT.

We ruimen de drempels op tussen onderwijs, opvang en zorg	
Prioriteit 2023-2024	Activiteiten

<p>STWT sticht samen met AWBR en Impuls een voorbereidingsstichting IKC 2026, om de voorbereidingen van de IKC-ontwikkeling en bestuurlijke samenwerking te faciliteren via een team IKC 2026.</p>	<p>In 2023 hebben we samen met Impuls/Akros en AWBR een voorbereidende stichting opgericht ten behoeve van de gezamenlijke ontwikkeling naar integrale kindcentra. Middels een Intentieverklaring hebben we deze intentie in 2023 bekrachtigd. De ontwikkeling wordt begeleid door een projectleider, bekostigd uit de strategische middelen. Ons streven is dat de eerste 4 scholen zich in 2023-2024 ontwikkelen tot Integraal Kindcentra.</p>
<p>Alle scholen verstevigen hun partnerschap vanuit de gestelde doelen in 'Samen Nieuw-West'.</p>	<p>Stwt neemt deel aan het nationaal programma Samen nieuw west. Een regionale samenwerking tussen om de leefbaarheid, veiligheid, kansgelijkheid en welvaart in Nieuw-West naar een hoger niveau tillen. Om dit project te ondersteunen is een van onze directeuren 2 dagen per week vrijgeroosterd vanuit de strategische middelen.</p>
<p>STWT ontwikkelt inclusievere scholen voor de wijk.</p>	<p>De Toekomst en De Goeman Borgesius school ontwikkelen zich tot inclusieve school. Dat wil zeggen dat zij zo veel mogelijk kinderen binnen de school een passende plek bieden. Ook kinderen met een indicatie voor het S(B)O. Dat vraagt van de school dat zij voldoende expertise aan de school kunnen verbinden en dat hun onderwijsaanbod is afgestemd op deze leerlingen. Beide projecten worden deels bekostigd vanuit de strategische middelen van STWT en vanuit een subsidie van het samenwerkingsverband. De ontwikkeling is opgezet als pilot en vindt op meer scholen in Amsterdam plaats. Garage 2020 begeleidt de scholen. Verschillende vormen worden uitgetoetst en kunnen als blauwdruk voor anderen gaan gelden. De ene school biedt door kleine klassen en de inzet van onderwijsondersteuners in de volle breedte van de school extra ondersteuning. De andere school ontwikkelt een vorm van hybride onderwijs waarbij leerlingen gedurende de dag in een reguliere dan wel een speciale klas les krijgen.</p>
<p>STWT zorgt voor kwalitatief gecentraliseerd aanbod voor nieuwkomers in Nieuw-West</p>	<p>Om alle nieuwkomers leerlingen te voorzien van passend aanbod is het NK onderwijs in Amsterdam gecentraliseerd en opgeschaald. Binnen onze stichting betekent dat dat er nu 3 scholen zijn met een aparte nieuwkomers afdeling, De Louis Bouwmeesterschool, Burgemeester de Vlugschool (taalschool) en De Globe . Hiermee is zowel de kwaliteit als de capaciteit van het NK onderwijs verhoogd, waardoor duurzaam kwalitatief onderwijs kan worden geboden en dat op te schalen wanneer nodig. Naast de stedelijke projectleiding en stedelijk ib'er, beiden werkzaam vanuit STWT voor de hele stad, is er vanaf augustus 2023 ook een coördinator nieuwkomers specifiek voor nieuw-west aangesteld.</p>

2. We zijn professioneel

Jij neemt de verantwoordelijkheid voor je eigen professionele ontwikkeling

Prioriteit 2023-2024	Activiteiten en resultaten
We richten de HR ondersteuning in naar de behoefte van de professionals van STWT gekoppeld aan de arbeidsmarkt	Een van de directeuren heeft als opdracht gekregen om een beeld te vormen van de STWT professional om zo een meer passend opleidingsaanbod te ontwikkelen die de (nieuwe) professionals van STWT betere begeleiders maken voor de leerlingen op onze scholen. Vanuit de strategische middelen is hier budget voor vrijgemaakt.
Alle medewerkers van STWT hebben een ontwikkelgesprek, geven binnen de DDGC aan hoe ze zelf aan de slag gaan met hun professionele ontwikkeling en wat ze daarvoor nodig hebben.	We zien dat in 2023 nagenoeg alle medewerkers in dienst van STWT een ontwikkelgesprek hebben gehad. De ambitie is om in het eerste aanstellingsjaar tijdig de functioneringscyclus van drie gesprekken af te ronden.

Wij zorgen dat je krijgt wat je nodig hebt om je werk goed te doen. Werk en privé in balans

Prioriteit 2023-2024	Activiteiten
We richten de HR ondersteuning in naar de behoefte van de professionals van STWT gekoppeld aan de arbeidsmarkt	Een van de directeuren heeft als opdracht te onderzoeken aan welke voorwaarden wij als stichting kunnen bijdragen in het kader van goed werkgeverschap. Hij begint daarbij met huisvesting en is vandaaruit in overleg met ontwikkelaars, coöperaties en Gemeente zodat aan deze voorwaarde kan worden voldoen en het positief resultaat heeft op het vasthouden en aantrekken van STWT personeel.

3. We zoeken naar gelijkwaardigheid

Iedereen ziet onze school als een open ontmoetingsplek waar je erbij hoort

Prioriteit 2023-2024	Activiteiten
We schaffen de ouderbijdrage af, om kansengelijkheid te vergroten	In 2023 is de ouderbijdrage afgeschaft. De activiteiten blijven op iedere school ongewijzigd maar worden voortaan betaald uit de lumpsum.

In lastige situaties trekken we samen op, met oog voor elkaars perspectief. Ook als dat iets extra's vraagt

Prioriteit 2023-2024	Activiteiten
In 2023 is deze ambitie niet vertaald naar een prioriteit	Op de scholen wordt altijd vanuit deze ambitie gewerkt. Ons beleid is erop gericht om altijd vanuit verbinding en nieuwsgierigheid het gesprek aan te gaan. Wanneer dit op schoolniveau lastig wordt, kan er ondersteuning worden geboden vanuit het bestuurskantoor of een mediator. In 2024 wordt het sociaal beleidsplan op stichtingsniveau verder ontwikkeld waarbij deze ambitie een van de uitgangspunten is.
Binnen STWT stellen we een leiderschapsprogramma op, afgestemd op de strategische doelen, behoeften en actualiteit	In 2023 hebben we met de schoolleiders gewerkt om de betekenis van onze thema's en ambities betekenis te geven. Zo zijn we het socratisch gesprek aangegaan in de moskee en hebben we stilgestaan bij de polariserende samenleving op een van de studiedagen. Ook hebben we een start gemaakt om onze waardes verder te laden. In 2024 zal dit resulteren in een waardedocument aansluitend op onze besturingsfilosofie.

Ouders voelen zich gezien en gehoord en uitgenodigd om samen met ons te werken aan goed onderwijs

Prioriteit 2023-2024	Activiteiten
We organiseren bijeenkomsten rondom diverse strategische thema's waarbij ouders actief worden	De Karavaan is in 2023 verder gegaan als Karavaan 2.0. Per thema is een activiteit georganiseerd om onze stakeholders te betrekken bij de betekenis en ontwikkeling daarvan. Zo is er een kampvuur georganiseerd in Slotervaart vanuit het thema Samenwerken.

uitgenodigd om met ons mee te denken	
--------------------------------------	--

4. We zorgen voor kwaliteit

Op onze scholen zijn kinderen gelukkig omdat ze fysiek en mentaal in balans zijn

Prioriteit 2023-2024	Activiteiten
Minimaal 8 van de 16 scholen hebben een dynamische schooldag	Aansluitend op de ambitie kinderen mentaal en fysiek fit te laten zijn, stimuleren we dat kinderen veel bewegen in en om de school. Behalve dat bewegen fysiek goed is, is ook bewezen dat bewegen effect heeft op cognitief leren. Het project van de dynamische schooldag, dat we in samenwerking met de HvA en de gemeente uitvoeren, is uitgebreid. Er zitten momenteel vijf scholen in het tweede jaar en er zijn in 2023 drie scholen gestart met het eerste jaar. Bovenschools faciliteren we de interne procesbegeleiders vanuit de strategische middelen. Aan het begin van het schooljaar 2023-2024 heeft STWT samen met de HvA en de Gemeente Amsterdam de Amsterdamse dynamische schooldag georganiseerd.
Scholen oriënteren zich op mogelijkheden/aanbod rondom mentale gezondheid van kinderen	Vanuit de Karavaan is er een bijeenkomst georganiseerd rond dit onderwerp. Op de scholen zien we dat er steeds meer aandacht is voor het welzijn van kinderen en wordt passend aanbod geboden.

Wij ontwikkelen nieuwe alternatieven voor traditioneel onderwijs

Prioriteit 2023-2024	Activiteiten
We ontwikkelen nieuwe initiatieven voor traditioneel onderwijs olv een projectleider	In 2023 is een projectleider aangesteld die vanuit een leergemeenschap met een aantal scholen visie gestuurde en duurzame onderwijs concepten ontwikkelt die ingezet kunnen worden op het creëren van meer ontwikkelruimte voor leerkrachten waardoor de school zich meer kan richten op het verrijken van het onderwijsaanbod, gelijke kansen voor alle leerlingen realiseert en een antwoord is op het tekort aan bevoegde leerkrachten.

5. We maken duurzame keuzes

We kiezen voor duurzame materialen, maken duurzame keuzes en zorgen voor een schonere wijk en een betere wereld

Prioriteit 2023-2024	Activiteiten
We maken voor alle scholen inzichtelijk hoe energie bespaard wordt	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.
We kiezen voor een duurzame locatie voor ons nieuwe bestuurskantoor	In 2023 is het bestuurskantoor verhuisd naar een zelfstandige locatie waardoor we niet meer afhankelijk zijn van groei of krimp van de scholen. Bij de inrichting is ook steeds een bewuste afweging gemaakt in duurzaamheid door meubilair te herbruiken (bureau's) en gebruik te maken van duurzame materialen of duurzaam te kunnen gebruiken.

Om deze ambities waar te maken, zorgen we voor krachtige ondersteuning

Prioriteit 2023-2024	Activiteiten
We ronden de insourcing van de PSA succesvol af.	In 2023 heeft de volledige insourcing van de personeels- en salarisadministratie plaatsgevonden. De dienstverlening en administratie ligt niet langer bij een extern administratiekantoor waardoor deze op een professionele manier kan worden doorontwikkeld.
We onderzoeken welke samenwerkingskansen er liggen met AWBR op het gebied van de dienstverlening van beide bestuurskantoren.	Een projectleider heeft in 2023 onderzoek gedaan naar samenwerkingskansen tussen beide kantoren. Besloten is dat samenwerkingen die er al waren worden voortgezet en waar mogelijk geïntensiveerd. Onderlinge uitwisseling van personeel behoort ook bij de mogelijkheden.

k. Beeldverslag

In het **beeldverslag** is de uitwerking van onze strategisch doelen op schoolniveau weergegeven.

C. Verslag van de Raad van Toezicht

De RvT van STWT bestaat uit minimaal vijf en maximaal zeven leden. Op 31 december 2023 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.

Expertisegebieden Raad van Toezicht 2023

	Hazenberg	Van der Rijken	Mohebbi	Smale	Van Valkengoed
Financiën		X	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 2023

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

Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht 2023

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 en docent 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 Pensioenfonds Kappers • Bestuurslid Pensioenfederatie • Voorzitter LBBO • Lid RvT OnderhoudNL
drs. G. Mohebbi	Adjunct-Directeur Woonbond	<ul style="list-style-type: none"> • Lid van raad van toezicht van het SamenwerkingsVerband Profi Pendi, voorzitter remuneratiecommissie én lid commissie kwaliteit (bezoldigd) • Lid raad van toezicht van het SamenwerkingsVerband Amstelronde, voorzitter remuneratiecommissie, Amstelveen (bezoldigd) • Lid raad van toezicht van de Haagse Scholen, lid commissie onderwijskwaliteit en HRM (bezoldigd) • Lid expertpanel Radio Funx, Rotterdam (onbezoldigd) • Lid expertpanel en spreker de Nieuws BV, Hilversum (onbezoldigd)

		<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid Petje Af Utrecht (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	

Verslag van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is een orgaan dat namens de samenleving toezicht uitoefent en sluit in zijn toezicht aan bij de visie en de kernambities van STWT. De RvT sluit aan bij de besturingsfilosofie van STWT: duidelijkheid geeft vertrouwen: alles draait om de kinderen, in de school gebeurt het. Het magische. Alles eromheen is dienend. Vertrouwen groeit van heldere afspraken en we luisteren naar elkaar, we luisteren naar iedere stem en houden de vaart erin.

De RvT baseert haar toezicht op wetgeving, actuele governance codes en de landelijke visie op toezicht van de vereniging van toezichthouders voor onderwijs (VTOI-NVTK). In het toezichtkader geeft de raad, op basis van zijn toezichtvisie, aan op welke onderwerpen toezicht wordt gehouden en de wijze waarop hij het toezicht uitoefent. Deze visie en dit toetsingskader heeft de raad in 2023 herzien zodat deze meer aansluit bij de besturingsfilosofie en strategische koers.

De raad kiest voor waardengedreven toezicht vanuit de kernwaarden integriteit, professionaliteit, verbinding en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Onder waardengedreven toezicht verstaan we dat werken vanuit het 'why' (het 'waarom – 'de drijfveer, de essentie –) van de organisatie, dat de RvT zich als sparringpartner voor het bestuur opstelt, aandacht heeft voor de hard- en soft controls, zich vrij in de organisatie beweegt en actief relaties onderhoudt binnen en buiten de organisatie. Hieronder volgt een toelichting op hoe wij hier in 2023 invulling aan hebben gegeven.

1. Commissies en onderwerpen

Om onze rol als RvT goed te kunnen vervullen, heeft de raad haar taken verdeeld onder drie commissies die het werk inhoudelijk voorbereiden. Besluitvorming vindt altijd plaats tijdens vergaderingen met de volledige RvT. Hieronder per commissie kort de belangrijkste onderwerpen van 2023.

Commissie Kwaliteit en HRM

De RvT houdt toezicht op de kwaliteit van het onderwijs. In de eerste plaats op *de basiskwaliteit*. De RvT houdt zich op de mate waarin het bestuur risico's op het vlak van de basiskwaliteit adequaat in beeld heeft en hierop acteert. De RvT heeft in 2023 interne informatie ingewonnen tijdens diverse schoolbezoeken, heeft de onderwijsresultaten ontvangen en het CvB bevraagd op interventies, en is door het CvB geïnformeerd over (tussentijdse) opbrengsten, interventies en lopende plannen van aanpak op scholen (met een verhoogde risico ten aanzien van kwaliteit).

In deze commissie is onderwijskwaliteit, strategisch HRM, onderwijsinnovatie en projecten standaard onderdeel van de agenda. In 2023 is in nader detail gesproken over o.a. kaders van de inspectie, de actualisatie van het beleidskader onderwijskwaliteit (kwaliteitszorg en de kwaliteitscyclus) en daaraan gelieerde HRM-thema's, de voortgang en resultaten van het NPO, burgerschap, kansengelijkheid, sociale veiligheid en de impact van landelijke beleidsontwikkelingen zoals het masterplan basisvaardigheden, de verbeteraanpak passend onderwijs en het lerarenbeleid op het onderwijs. In het licht van basiskwaliteit is in de commissie gesproken over de impact van externe factoren zoals corona, de krapte op de arbeidsmarkt en het toegenomen aantal vluchtelingen en de stappen die het CvB neemt om eventuele risico's voor de basiskwaliteit te mitigeren. De commissie is periodiek geïnformeerd over de inrichting van tijdelijke onderwijsvoorzieningen voor vluchtelingen, de oplopende wachtlijsten in de regio en de diverse gesprekken over alternatieve vormen van (onderwijs)aanbod.

In de tweede plaats besprak de commissie de realisatie van eigen *ambities* op bestuurs- en schoolniveau ten aanzien van onderwijskwaliteit en onderwijsinnovatie. De RvT stelt vanuit de rol van betrokken toezichthouder vragen over de keuzes die ten aanzien van de onderwijsinhoud en het onderwijsproces worden gemaakt. Deze ambities liggen vast in het strategisch beleidsplan die vervolgens door scholen in schoolplannen zijn vertaald. In het schoolplan beschrijven scholen eigen ambities ten aanzien van kwaliteit, bovenop de basiskwaliteit. Ambities ten aanzien van onderwijskwaliteit hangen nauw samen met de kwaliteit (en beschikbaarheid) van de medewerkers die deze doelstellingen zullen realiseren. Daarom werden o.a. de aanpak van het lerarentekort, professionalisering, leiderschapstrajecten en het project 'anders organiseren' meegenomen in de besprekingen over onderwijskwaliteit in de commissie kwaliteit en HRM.

De auditcommissie

De auditcommissie heeft behalve voor financiën ook oog voor huisvesting, ICT en samenwerkingsverbanden. Op het gebied van financiën ging veel aandacht uit naar de snel oplopende uitgaven, met name veroorzaakt door externe inhuur. De auditcommissie heeft gevraagd om inzichtelijk te maken waar de kostenstijging precies vandaan komt en om met de directeuren hierover het gesprek aan te gaan. Verder heeft de auditcommissie erop toegezien dat de aanbevelingen van de accountant uit de management letter adequaat werden opgevolgd. Naar aanleiding daarvan is onder andere het inkoopproces verbeterd.

De auditcommissie heeft kennis genomen van de ICT-scan en aangedrongen op een integraal ICT-beleid. Dat krijgt in 2024 zijn beslag. Wat betreft de samenwerkingsverbanden heeft de auditcommissie met name gelet op de achterliggende business cases: zijn de (financiële) risico's goed in beeld en beheersbaar? Op huisvestingsgebied heeft de auditcommissie de herhuisvesting van het bestuurskantoor kritisch gevolgd, evenals de bouw van Meesterwerk / IKC Sloterdijk.

De remuneratiecommissie

De Remuneratiecommissie vervult onder andere de rol van werkgever van de bestuurder en heeft met de bestuurder een cyclus van ontwikkel-, voortgangs- en beoordelingsgesprek doorlopen. In deze krappe arbeidsmarkt en met de vele uitdagingen waar het onderwijs mee te maken heeft, is het van belang een bestuurder in zijn kracht te zetten. Wij volgen een jaarlijkse cyclus van doelen stellen, evalueren, feedback en beoordelen. Hierbij hebben wij oog voor de context en kijken wij niet alleen naar resultaat, maar ook naar inspanning, waarbij we de lange termijn niet uit het oog verliezen. Belangrijke onderwerpen van gesprek in 2023 waren de rolopvatting van de bestuurder vanuit de maatschappelijke opdracht van het onderwijs, de balans tussen aandacht voor de

interne organisatie en het externe speelveld en gespreid leiderschap. De beloning van de bestuurder en de vergoeding van de RvT zijn, na onderzoek door de remuneratiecommissie, in 2023 in overeenstemming gebracht met de complexiteit waar STWT mee te maken heeft en de benodigde tijdsbesteding die dat met zich meebrengt. Deze vergoedingen staan opgenomen [in de jaarrekening](#).

2. Voeling met de organisatie

Input voor de beeldvorming over het resultaat en de kwaliteit van besturen gebeurt altijd op basis van meerdere bronnen. Ook in 2023 bezochten wij als RvT regelmatig de scholen waarbij wij een beeld kregen van hoe het gaat op de scholen en hoe beleid vertaald wordt met respect voor de uniciteit van elke school. We zien daarbij steeds meer cohesie en eenheid ontstaan onder de paraplu van STWT. De geluiden over het onderdeel zijn van STWT zijn toenemend positief. Hierin is zeker ook de rol van de bestuurder als sparringpartner en denker in mogelijkheden een belangrijke factor.

Naast de schoolbezoeken spreken wij ook met verschillende personeelsleden van het bestuurskantoor. Regelmatig schuiven inhoudsdeskundigen aan bij de RvT vergadering om ons van een breder beeld te voorzien. Naast deze persoonlijke inkijk, worden wij structureel van de benodigde informatie voorzien om ons een goed beeld te verschaffen van de onderwerpen waarop wij toezicht houden. Wij ervaren een open sfeer waarin men ook het uitspreken van meer kritische geluiden niet schuwt.

Naast het bezoeken van de scholen, sluit de RvT regelmatig aan bij bijeenkomsten voor personeel, samenwerkingsverbanden of anderszins waar dit passend en/of gewenst is.

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. Ook hebben wij in 2023 meerdere keren overleg gehad met de GMR. De GMR heeft een nieuwe voorzitter en ook als voorzitters onderling is er contact gemaakt om de gouden driehoek CvB-RvT-GMR te versterken.

3. Toezicht op de ambities van STWT

STWT heeft de strategische koers versterkt en daarbij 11 ambities geformuleerd die de RvT steunt. Hierin zijn verschillende stakeholders meegenomen of hebben input kunnen leveren, zo ook de RvT. Uit deze ambities zijn prioriteiten gekozen voor 2023-2024. Wij zien toe op het realiseren van deze prioriteiten in lijn met de ambities, rekening houdend met de context en met oog voor wat dit vraagt van de organisatie en bestuurder. De ambities zijn regelmatig onderdeel van gesprek, zowel tijdens de commissie vergaderingen als tijdens de raadsvergaderingen. Een tweetal thema's lichten we graag iets meer toe:

4. Maatschappelijke opdracht

De ambities van STWT om ieder kind in Nieuw-West gelijke kansen te bieden is uitdagend. Om de onderwijskwaliteit te kunnen bieden die deze ambitie kan waarmaken, is lef nodig. Lef om soms andere keuzes te maken, lef om te gaan staan voor waar je in gelooft. Als RvT hechten wij veel waarde aan de positieve impact van goed en inclusief onderwijs voor ieder kind. STWT neemt op verschillende manieren het voortouw om dit verschil te maken voor ieder kind. Als raad denken wij mee vanuit integraliteit met altijd de impact op het kind als uitgangspunt. Kwaliteit kent vele definities en zeker in Nieuw-West vraagt dat om een holistische blik op kindontwikkeling. De keuzes die STWT maakt in haar ambities zoals het borgen van de 5-daagse schoolweek, andersbevoegden voor de klas, samenwerken in de wijk, een doorlopend programma van 12 uur, de doorgaande lijn tussen PO en VO en het programma 'Stop de Eindtoets' dragen hier allemaal aan bij. Niet alle keuzes zijn even gemakkelijk. Als RvT denken wij kritisch mee vanuit het wettelijk kader én vanuit de maatschappelijke

opdracht. Dilemma's kwamen afgelopen jaar openlijk op tafel en keuzes werden gechallengeed of gesteund vanuit visie en verantwoording met oog voor beheersbaarheid, risico's en kansen.

IKC 2026

STWT heeft in 2023 de eerste stappen gezet in het oprichten van een voorbereidingsstichting IKC 2026 samen met AWBR en Impuls. Vanuit de RvT zijn wij nauw betrokken bij deze ontwikkelingen. Zo is er in het begin een overleg geweest waarin de voorzitters van de drie toezichthouders op de hoogte werden gesteld van dit voornemen en was er ruimte voor kritische vragen en meedenken. Op een later moment zijn ook de voltallige RvT's meegenomen, is er een gezamenlijke bijeenkomst met de GMR geweest en participeert een lid van de RvT in de Raad van Betrokkenheid IKC 2026. Dit heeft ons belangrijke inzichten gegeven over het belang van het meenemen van het personeel in deze beweging. Als RvT denken wij mee vanuit de ambitie, maar zien wij ook toe op beheersbaarheid van de risico's en het behalen van de gestelde doelen op een efficiënte en verantwoorde wijze. Input van onder andere de GMR is hierbij voor ons belangrijk. Komend jaar zullen de vervolgstappen gezet worden. Er zijn heldere procesafspraken gemaakt over belangrijke beslismomenten en we worden als RvT goed geïnformeerd.

Jaarverslag en begroting

Vanzelfsprekend hebben ook het jaarverslag (2022) en de begroting (2024) 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.

Met behulp van thematische kwartaalrapportages rapporteert de bestuurder over de voortgang. Deze rapportages worden altijd eerst inhoudelijk, met verdiepende informatie, besproken in de van toepassing zijnde commissie, alvorens deze met de hele Raad op hoofdlijnen worden besproken. Zo ontstaat een balans tussen sturing op hoofdlijnen en verdieping waar nodig.

Het uiteindelijke resultaat van STWT over 2023 is negatief. De RvT heeft uitgebreid met de bestuurder besproken welke acties al zijn ingezet en erop toegezien wat er nodig en helpend is om bij te sturen naar de toekomst toe. De RvT heeft er vertrouwen in dat hier voldoende aandacht voor is.

De RvT heeft veel aandacht voor de doelmatige besteding van middelen en ziet erop toe dat de beleidsrijke begroting wordt vertaald in concrete activiteiten passend binnen de kaders. Ook ziet de RvT erop toe dat de middelen optimaal voor het onderwijs worden aangewend.

Zelfevaluatie en kwaliteit van toezicht

Ook dit jaar hebben wij weer een zelfevaluatie gehouden onder begeleiding van een deskundige externe voorzitter met expertise op het gebied van toezichthouden. Tijdens de evaluatie zijn wij gegroeid als team door meer inzicht in elkaars kwaliteiten en rolopvatting en hebben wij afgesproken toe te werken naar een gezamenlijk gedragen toezichtvisie en toetsingskader. Het startpunt was de zelfevaluatie waarop wij in verschillende iteraties en in afstemming met bestuurder toewerken naar een toezichtvisie en toetsingskader passend bij de besturingsfilosofie van STWT, de versterkte strategische koers en onze rolopvatting als RvT.

Ook in de relatie met de bestuurder zijn wij in 2023 gegroeid in professionaliteit en verbinding. Door expliciet te maken wat het doel is van een onderwerp op de agenda, kunnen we goed schakelen tussen onze verschillende rollen als toezichthouder, sparringpartner, ambassadeur of werkgever. Hierbij helpt ook het kader dat wij hanteren op basis van het model voor intensiteit 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 RvT hanteert de code Goed bestuur van de PO Raad. Er hebben zich in 2023 geen situaties voorgedaan waarbij ongewenste belangenverstrengelingen zijn geweest. In 2023 hebben de leden van de RvT verschillende opleidingen en webinars gevolgd gericht op actuele thema's in de onderwijssector en specifieke competenties als toezichthouder.

5. Tot slot

Het jaar 2023 was het eerste jaar van de versterkte koers die de bestuurder heeft opgesteld met input uit alle lagen van de organisatie. Wij kijken terug op een jaar waar al zichtbaar impact is gemaakt door deze werkvorm en een duidelijke focus is ontstaan voor de komende jaren. Een focus die vooral de kinderen van Nieuw-West ten goede mag komen.

Amsterdam, 2023, Nathalie Hazenberg, Voorzitter Raad van Toezicht

D. Jaarrekening STWT 2023

Kengetallen

	2023	2022
Liquiditeit		
(Vlottende activa/kortlopende schulden)	1,48	2,30
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%)	33,42	49,68
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%)	46,97	65,34
Rentabiliteit		
(netto resultaat / totale baten * 100%)	-6,09	4,51
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%	6,41	15,52
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%	47,45	46,48
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 Weerstandsvermogen

5,92

5,78

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. Investeringskosten onder de € 2.500 worden rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht.

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

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

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

2.4 Vorderingen

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

2.5 Liquide middelen

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

2.6 Eigen vermogen

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

Algemene reserve

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

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

Bestemmingsreserves

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

A) De bestemmingsreserve huisvesting

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

B) De bestemmingsreserve innovatie

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

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

De bestemmingsreserve ERD is gevormd om het risico van toekomstige hoge kosten voor ziektevervanging 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.

G) Bestemmingsreserve Strategie

Deze bestemmingsreserve is gevormd om de toekomstige uitgave aan de strategische doelen mogelijk te maken.

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:

- De Private reserve Ouderbijdrage
- 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 2022 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-geormerkte 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-geormerkte subsidies waaraan een specifiek bestedingsdoel is gekoppeld, worden op basis van een bestedingsplan toegerekend aan de periode waar ze betrekking op hebben.

Geormerkte 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.

Geormerkte 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	25 jaar
Meubilair	20 jaar
Inventaris en apparatuur	5 of 10 jaar
Installaties	10 of 20 jaar
Leermethoden	8 jaar
Hardware en randapparatuur	3,5 of 7 jaar
Gym en speeltoestellen	15 jaar
Keuken	20 jaar
Schilderen binnen	10 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 aangepaste 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

		31-12-2023	31-12-2022
		EUR	EUR
1	Activa		
1.2	Materiële vaste activa	6.231.093	5.377.990
1.3	Financiële vaste activa	3.150	3.150
	<i>Totaal vaste activa</i>	<u>6.234.243</u>	<u>5.381.140</u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	3.179.945	2.405.025
1.7	Liquide middelen	19.379.918	18.909.724
	<i>Totaal vlottende activa</i>	<u>22.559.863</u>	<u>21.314.749</u>
	Totaal activa	<u>28.794.106</u>	<u>26.695.889</u>
2	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	9.621.691	13.262.681
2.2	Voorzieningen	3.903.852	4.179.806
2.4	Kortlopende schulden	15.268.563	9.253.402
	Totaal passiva	<u>28.794.106</u>	<u>26.695.889</u>

Staat van baten en lasten

		2023	Begroot 2023	2022
		EUR	EUR	EUR
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	52.872.983	48.370.564	50.792.141
3.2	Overige overheidsbijdragen en – subsidies	4.788.708	3.860.965	4.571.900
3.5	Overige baten	2.091.486	1.277.241	2.009.219
	Totaal Baten	59.753.177	53.508.770	57.373.260
Lasten				
4.1	Personeelslasten	55.010.688	46.783.332	47.557.877
4.2	Afschrijvingen	829.981	848.339	853.089
4.3	Huisvestingslasten	3.789.027	3.427.170	3.143.841
4.4	Overige lasten	4.445.852	3.122.300	3.293.307
	Totaal Lasten	64.075.548	54.181.141	54.848.114
	Saldo Baten en Lasten	-4.322.371	-672.371	2.525.146
5	Financiële baten en lasten	681.381	0	62.829

Totaal resultaat	-3.640.990	-672.371	2.587.975
------------------	------------	----------	-----------

Resultaatverdeling

Het negatieve resultaat ad € 3.640.990 zal als volgt worden bestemd:

Algemene reserve

Algemene reserve scholen	-1.407.426	
Algemene bestuur reserve	-2.343.956	
Totaal Algemene reserve		-3.751.382

Bestemmingsreserves

Huisvesting	-1.438.971	
Innovatie	-46.161	
SPOW	-304.439	
ERD	-601.029	
Duurzame Onderwijs Ontwikkeling	0	
NPO	-2.219.113	
Strategie	4.800.926	
Totaal Bestemmingsreserves		191.213

Private reserves

Ouderbijdrage/Schoolreis	-70.739	
Overblijf	-10.082	
Totaal Private reserves		-80.821
Resultaat 2023		-3.640.990

Kasstroomoverzicht

	2023	2022
	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-4.322.371	2.525.146
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	829.981	853.089
Afschrijvingen desinvesteringen	64.862	
Mutaties voorzieningen	-275.954	428.137
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen	-774.920	923.162
Schulden	6.015.161	2.491.951
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>1.536.759</u>	<u>7.221.485</u>
Ontvangen interest	681.381	62.829
Betaalde bankkosten	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.218.140	7.284.314
 Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa (-/-)	1.747.946	1.205.508
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	0
Investering in deelneming (-/-)	<u>0</u>	<u>0</u>

Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-1.747.946</u>	<u>-1.205.508</u>
Mutatie liquide middelen	470.194	6.078.806

Toelichting op de balans

Vaste activa

	Aanschaf prijs	Afschrijving cumulatief	Boek- waarde	Investerin g	Boek- waarde desinv.	Af- schrijving	Aanschaf prijs	Afschrijvin g cumulatief	Boek- waarde
	1-1-2023	1-1-2023	1-1-2023				31-12-2023	31-12- 2023	31-12-2023
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2 Materiële vaste activa									
1.2.1 Gebouwen/terrein	46.553*	14.978*	31.575	417.017	0	7.193	463.570	22.171	441.399
1.2.2 Inventaris en apparatuur	11.354.850*	6.008.435*	5.346.415	1.330.929	64.862	822.788	12.620.917	6.831.223	5.789.694
1.2.3 Activa in Ontwikkeling	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	11.401.403	6.023.413	5.377.990	1.747.946	64.862	829.981	13.084.487	6.853.394	6.231.093
<ul style="list-style-type: none"> I.v.m. een stelselwijziging hebben er verschuivingen tussen de activa groepen plaatsgevonden 1.2.1 – gebouwen is met 347.323 afgenomen, 1.2.2 inventaris apparatuur is met 347.326 toegenomen, de bijbehorende afschrijvingen zijn met 103.133 afgenomen en met 103.136 toegenomen 									
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

		31-12-2023	31-12-2022
		EUR	EUR
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	183.607	576.289
1.5.2	OCW/EZ	255.036	383.570
1.5.3	Gemeente	896.975	560.194
1.5.6	Overige overheden	57.869	28.087
1.5.7	Overige vorderingen	810.569	302.372
1.5.8	Overlopende activa	1.035.831	600.075
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-59.942	-45.562
	Vorderingen	3.179.945	2.405.025

Uitsplitsing

1.5.7.1	Personeel	24.463	16.616
1.5.7.2	Rente	0	0
1.5.7.3	Overig	786.106	285.756
	<i>Overige vorderingen</i>	<i>810.569</i>	<i>302.372</i>
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	839.987	542.495
1.5.8.3	Overige overlopende activa	195.844	57.580
	<i>Overlopende activa</i>	<i>1.035.831</i>	<i>600.075</i>
1.5.9.1	Stand per 1-1	-45.562	-34.879
1.5.9.2	Onttrekking	11.301	3.056
1.5.9.3	Dotatie	-25.681	-13.739
	<i>Stand per 31-12</i>	<i>-59.942</i>	<i>-45.562</i>

	31-12-2023	31-12-2022
	EUR	EUR
1.7	Liquide middelen	
1.7.1	Kasmiddelen	3.324
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	19.376.594
1.7.3	Deposito's	0
	Liquide middelen	18.909.724
	19.379.918	18.909.724

Eigen vermogen

		Stand 1-1-2023 EUR	Resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Stand 31-12-2023 EUR
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	5.908.765	-3.751.382	0	2.157.383
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	7.141.346	191.213	0	7.332.559
2.1.3	Private reserve	212.570	-80.821	0	131.749
	Eigen vermogen	13.262.681	-3.640.990	0	9.621.691
Uitsplitsing					
2.1.2.1	Huisvesting	1.438.971	-1.438.971	0	0
2.1.2.2	Innovatiereserve	46.161	-46.161	0	0
2.1.2.3	ERD	1.205.886	-601.029	0	604.857
2.1.2.4	SPOW	512.638	-304.439	0	208.199
2.1.2.5	Duurzame onderwijs Ontwikkeling	880.000	0	0	880.000
2.1.2.6	NPO	3.057.690	-2.219.113	0	838.577
2.1.2.7	Strategie	0	4.800.926	0	4.800.926
	Bestemmingsreserve (publiek)	7.141.346	191.213	0	7.332.559
Uitsplitsing					
2.1.3.1	Ouderbijdrage	156.859	-70.739	0	86.120
2.1.3.2	Overblijf	55.711	-10.082	0	45.629
2.1.3.3	Schoolreis	0	0	0	0
	Private reserves	212.570	-80.821	0	131.749

Vorzieningen

		Stand per 1-1-2023	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie - contant	Stand per 31-12-2023	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2	Vorzieningen								
2.2.1	Voorziening Jubilea	522.540	90.620	31.001	0	0	582.159	38.932	543.227
2.2.1	Voorziening Personeel	11.000	0	0	0	0	11.000	11.000	0
2.2.1	Voorziening Wachtgeld	71.541	17.286	42.571	0	0	46.256	43.610	2.646
2.2.3	Voorziening Groot Onderhoud	2.936.184	756.000	808.236	0	0	2.883.948	2.883.948	0
2.2.4	Voorziening Leerlingen gewicht	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2.5	Voorziening Langdurige Zieken	638.541	0	0	258.052	0	380.489	330.252	50.237
	Vorzieningen	4.179.806	863.906	881.808	258.052	0	3.903.852	3.307.742	596.110

Kortlopende schulden

		31-12-2023	31-12-2022
		EUR	EUR
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.3	Crediteuren	2.163.174	1.196.045
2.4.4	OCW/EZ	0	0
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.151.322	1.836.174
2.4.8	Schulden inzake van pensioenen	599.789	505.209
2.4.9	Overige kortlopende schulden	2.836.054	2.575.388
2.4.10	Overlopende passiva	7.518.224	3.140.586
	Kortlopende schulden	15.268.563	9.253.402
<i>Uitsplitsing</i>			
2.4.7.1	Loonheffing	2.210.522	1.836.174
2.4.7.2	Omzetbelasting	-59.200	
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	0	0
	<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>	<u>2.151.322</u>	<u>1.836.174</u>
<i>Uitsplitsing</i>			
2.4.10.2	Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	135.751	220.085
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	1.501.859	1.239.791
2.4.10.6	Accountants- en administratiekosten	24.655	39.092
2.4.10.8	Overige overlopende passiva	5.855.959	1.641.618
2.4.10.9	Rekening-courant SPOW	0	0
	Overlopende passiva	<u>7.518.224</u>	<u>3.140.586</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	€ 145.600
Schoollicenties	€ 50.000
Casemanager Arbo/personeelszaken	€ 310.000
Leerlingbegeleiding, inhuur en advies	€ 290.700
Schoonmaakcontracten	€ 609.000
Schoonmaakcontracten	€ 151.700
Schoonmaakcontracten	€ 129.000
Schoonmaakcontracten	€ 51.800
Klassenondersteuning klassencoach en doorstroom po/vo	€ 669.000
Afval	€ 83.800
Factuurverwerking, kas & pas, contractbeheer, Exact	€ 16.200
Pleinwacht	€ 76.400
Project Teens Academy	€ 95.800
Financiële ondersteuning	€ 74.800
Advies en analyses HRM data	€ 68.500
Project 'Samen naar School'	€ 17.200
HR-adviseur	€ 51.000
Zomerschool	€ 127.800
Ondersteuning leerlingen	€ 400.000
Audits	€ 71.700
Strategisch beleid	€ 25.300
Doorontwikkeling SH, gelijke kansen A'dam, bestuurlijke ondersteun	€ 52.000

Vertrouwenspersoon extern	€ 12.800
PSA-werkzaamheden	€ 177.100
Strategische ondersteuning AWBR-StWT	€ 5.000
Stuurgroep IKC Nieuw-West en begeleiding directie e.d.	€ 73.900
Ontwikkeling strategische opdracht	€ 28.000
Tijdelijke vervanging HR-afdeling	€ 17.000
Advies het IKC Meesterwerk/Sloterdijk	€ 81.000
ICT-onderhoud	€ 131.000
Financiële controller	€ 56.500
Fiscaal advies	€ 26.100
Bijdrage instandhouding en gebruikerskosten	€ 134.000
<u>Contract 1 tot 5 jaar</u>	
Verbruik en aankoop	€ 392.000
Mantelovereenkomst korting op afname	
Mantelovereenkomst korting op afname	
Verzekering AOV, O&O, GAO	€ 71.000
Verzekeringen	€ 3.100
Microsoftpakket facturen	€ 61.300
Gebouwenbeheer	€ 177.200
VvE bijdrage Einsteinschool	€ 52.600
Huur gebouw De Globe, materiële instandhouding	€ 109.494
Huur gebouw De Toekomst, materiële Instandhouding	€ 109.446
Accountantsdienst	€ 60.900
Internetaansluiting scholen en stafbureau	€ 92.800
Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam. Contributie op basis van het aantal leerlingen	€ 24.500

Bijdrage PO-Raad op basis van leerlingen	€ 32.400
--	----------

Tabel 18: Contractuele verplichtingen

De dekkingsgraad per 31-12-2023 van het pensioenfonds ABP is 110,5%

Model G verantwoording subsidies

G1 Subsidies				
Volgnummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond?
1	Subsidie zij-instroom	966954-1	5-2-2019	Ja
2	Subsidie zij-instroom	1002117-1	24-6-2019	Ja
3	Subsidie zij-instroom	1102907	31-12-2020	Onderhanden
4	Subsidie zij-instroom	1102914	31-12-2020	Ja
5	Subsidie zij-instroom	1102914	31-12-2020	Ja
6	Subsidie zij-instroom	1102914	31-12-2020	Ja
7	Subsidie zij-instroom	1083244	30-6-2020	Ja
8	Subsidie zij-instroom	1083286	30-6-2020	onderhanden
9	Subsidie zij-instroom	1102918	31-12-2020	Ja
10	Subsidie zij-instroom	1102915	31-12-2020	Ja
11	Subsidie zij-instroom	1160481	31-7-2021	Ja
12	Tel mee met Taal	TMMTA210017	31-5-2021	Ja
13	Subsidie zij-instroom	1189632	31-12-2021	onderhanden
14	Subsidie zij-instroom	1189664	31-12-2021	onderhanden
15	Subsidie zij-instroom	1189662	31-12-2021	onderhanden
16	Subsidie zij-instroom	1189662	31-12-2021	onderhanden
17	Subsidie zij-instroom	1189665	31-12-2021	Ja
18	Subsidie studieverlof	1278155	31-8-2022	Ja
19	Subsidie studieverlof	1278158	31-8-2022	Ja
20	Subsidie studieverlof	1278158	31-8-2022	Ja
21	Subsidie studieverlof	1278158	31-8-2022	Ja
22	Subsidie studieverlof	1278158	31-8-2022	Ja
23	Subsidie zij-instroom	1216535	31-3-2022	onderhanden
24	Subsidie zij-instroom	1212708	28-2-2022	Ja
25	Subsidie zij-instroom	1279953	30-9-2022	onderhanden
26	Subsidie zij-instroom	1216482	31-3-2022	Ja
27	Subsidie zij-instroom	1253460	31-5-2022	onderhanden
28	Subsidie zij-instroom	1279944	30-9-2022	onderhanden
29	Subsidie zij-instroom	1255190	30-6-2022	Ja
30	Subsidie zij-instroom	1308563	31-12-2022	onderhanden
31	Subsidie zij-instroom	1253483	31-5-2022	Ja
32	Subsidie zij-instroom	1279965	30-9-2022	onderhanden
33	Subsidie studieverlof	1278396	31-8-2022	Ja
34	Subsidie studieverlof	1278402	31-8-2022	Ja
35	Subsidie studieverlof	1278406	31-8-2022	Ja
36	Subsidie studieverlof	1278406	31-8-2022	Ja
37	Subsidie studieverlof	1278406	31-8-2022	Ja
38	DPOVO subsidie	DPOVO22080	31-8-2022	Ja
39	DPOVO subsidie	DPOVO22081	31-8-2022	Ja
40	Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4411	31-12-2022	onderhanden
41	Instroom Schoolleider	ISPO22006	18-11-2022	Ja
42	School en Omgeving doorgroeiers	RSOD22044	16-12-2022	Ja
43	School en Omgeving doorgroeiers	RSOD22028	16-12-2022	Ja
44	Kansgelijkheid in Onderwijs	GK022-037	18-11-2022	onderhanden
45	Expertisedeling Nieuwkomers	SEN22023	16-12-2022	Ja
46	Subsidie studieverlof	1349932	31-8-2023	onderhanden
47	Subsidie studieverlof	1349945	31-8-2023	onderhanden
48	Subsidie studieverlof	1349946	31-8-2023	onderhanden
49	Subsidie zij-instroom	1351841	30-9-2023	onderhanden
50	Subsidie zij-instroom	1348046	31-7-2023	onderhanden
51	Subsidie zij-instroom	1350831	31-8-2023	onderhanden
52	Subsidie zij-instroom	1340359	30-6-2023	onderhanden
53	Subsidie zij-instroom	1382334	31-12-2023	onderhanden
54	Subsidie zij-instroom	1340373	30-6-2023	onderhanden
55	Subsidie zij-instroom	1348042	31-7-2023	onderhanden
56	DPOVO subsidie	DPOVO23216	31-8-2023	onderhanden
57	DPOVO subsidie	DPOVO23217	31-8-2023	onderhanden
58	DPOVO subsidie	DPOVO23330	31-8-2023	onderhanden
59	School en Omgeving doorgroeiers	RSOD23246	31-8-2023	onderhanden
60	School en Omgeving doorgroeiers	RSOD23354	31-8-2023	onderhanden
61	School en Omgeving doorgroeiers	RSOD23357	31-8-2023	onderhanden
62	School en Omgeving doorgroeiers	RSOD23402	31-8-2023	onderhanden
63	School en Omgeving doorgroeiers	RSOD23453	31-8-2023	onderhanden
64	School en Omgeving doorgroeiers	RSOD23456	31-8-2023	onderhanden
65	Tel mee met Taal	TMMTOA230008	31-8-2023	Ja
66	Tel mee met Taal	TMMTOA230025	31-8-2023	onderhanden
67	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0370	1-9-2023	onderhanden
68	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1670	1-9-2023	onderhanden
69	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4106	1-9-2023	onderhanden
70	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4965	1-9-2023	onderhanden
71	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5041	1-9-2023	onderhanden
72	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5066	1-9-2023	onderhanden
73	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5202	1-9-2023	onderhanden
74	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5217	1-9-2023	onderhanden
75	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5231	1-9-2023	onderhanden
76	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5266	1-9-2023	onderhanden
77	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5293	1-9-2023	onderhanden
78	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5322	1-9-2023	onderhanden
79	Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL-20413	31-8-2023	onderhanden
80	Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL-21071	31-8-2023	onderhanden
81	Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL-20414	31-8-2023	onderhanden

Toelichting op de staat van baten en lasten

Baten

Overheidsbijdragen

	2023	2022
	EUR	EUR
3.1 Rijksbijdragen		
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EZ	40.576.181	39.521.412
3.1.2 Overige subsidies OCW/EZ	10.229.411	9.540.252
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	2.067.391	1.730.477
Rijksbijdragen	52.872.983	50.792.141

Overige overheidsbijdragen en –subsidies

3.2 Overige overheidsbijdragen en –subsidies		
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en –subsidies	4.788.708	4.571.900
Overige baten	4.788.708	4.571.900

Andere baten

3.5 Overige baten		
3.5.1 Verhuur	435.846	482.064
3.5.2 Detachering	387.235	382.531
3.5.5 Ouderbijdragen	142.944	256.645
3.5.6 Overige	1.125.461	887.979
Overige baten	2.091.486	2.009.219

Lasten

		2023	2022
		EUR	EUR
4.1	Personeelslasten		
4.1.1	Lonen en salarissen	44.872.056	39.009.780
4.1.2	Overige personele lasten	10.959.671	8.984.577
4.1.3	Af: uitkeringen (-/-)	821.039	436.480
	Personeelslasten	55.010.688	47.557.877

*Personeel per functiegroep
peildatum 31-12-2023*

	(in fte)	31-12-2023	31-12-2022
Directie		29,10	23,98
Onderwijzend Personeel		310,49	306,44
Onderwijs Ondersteunend Personeel		204,50	157,74
Totaal		544,09	488,16

Gemiddeld aantal FTE in 2023 bedraagt 519,34 t.o.v. 488,63 in 2022.

		2023	2022
	<i>Uitsplitsing</i>	EUR	EUR
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	35.375.280	30.581.783
4.1.1.2	Sociale lasten	4.580.940	3.996.880
4.1.1.3	Pensioenpremies	4.915.836	4.431.117
	<i>Lonen en salarissen</i>	44.872.056	39.009.780
4.1.2.1	Dot. personele voorzieningen	-150.146	325.631
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	8.747.930	6.712.154
4.1.2.3	Overig	2.361.887	1.946.792

	<i>Overige personele lasten</i>	10.959.671	8.984.577
		2023	2022
	<i>Uitsplitsing</i>	EUR	EUR
4.1.2.1	Dot. voorziening Personeel	0	3.117
	Dot. voorziening Wachtgeld	17.286	-4.596
	Dot. voorziening l.l. gewicht	0	0
	Dot. voorziening langdurig zieken	-258.052	297.955
	Dotatie voorziening jubilea	90.620	29.155
		-150.146	325.631
4.2	Afschrijvingen		
4.2.2.3	Inventaris en apparatuur	829.981	853.089
	Afschrijvingen	829.981	853.089
4.3	Huisvestingslasten		
4.3.1	Huur	320.118	298.055
4.3.3	Onderhoud	592.747	489.550
4.3.4	Energie en water	940.665	385.047
4.3.5	Schoonmaakkosten	930.387	944.174
4.3.6	Heffingen	84.495	78.413
4.3.7	Overige	164.615	192.602
4.3.8	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	756.000	756.000
	Huisvestingslasten	3.789.027	3.143.841
4.4	Overige lasten		
4.4.1	Administratie en beheerslasten	1.133.718	716.904
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.143.948	1.703.556
4.4.4	Overige lasten	1.168.186	872.847
	Overige lasten	4.445.852	3.293.307

	Specificatie honorarium		
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	28.663	36.959
4.4.1.2	Subsidieafrekeningen	10.908	16.117
4.4.1.3	Fiscale advisering	494	15.558
4.4.1.4	Andere niet-controlediensten	0	0
	Accountantslasten	40.065	68.634

Financieel en buitengewoon

		2023	2022
		EUR	EUR
5	Financiële baten en lasten		
5.1	Rentebaten	681.381	62.962
5.5	Rentekosten	0	-133
	Financiële baten en lasten	681.381	62.829

*

Model E verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12- 2023 EUR	Resultaat jaar 2023 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	
	2023	2022
Bedragen x € 1		
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder
Duur dienstverband	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (in fte)	1,00	1,00
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee
(fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging	€	€
Beloning	€ 140.427	€ 132.278
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.651	€ 22.144
Totaal bezoldiging	€ 163.078	€ 154.422
Toepasselijk WNT-maximum	€ 173.000	€ 168.000

Toezichthoudende topfunctionarissen	N. Hazenberg		G. Mohebbi	
Bedragen x € 1	2023	2022	2023	2022
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
Bezoldiging	€ 11.200	€ 8.978	€ 7.300	€ 5.830
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging	€ 11.200	€ 8.978	€ 7.300	€ 5.830
Toepasselijk WNT-maximum	€ 25.950	€ 25.200	€ 17.300	€ 16.800
Toezichthoudende topfunctionarissen	T. van der Rijken		M.P. Smale	
Bedragen x € 1	2023	2022	2023	2022
Functiegegevens	Lid		Lid	
Duur dienstverband	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Bezoldiging	€ 7.300	€ 5.830	€ 7.300	€ 5.830
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging	€ 7.300	€ 5.830	€ 7.300	€ 5.830
Toepasselijk WNT-maximum	€ 17.300	€ 16.800	€ 17.300	€ 16.800
Toezichthoudende topfunctionarissen	A.J. van Valkengoed			
Bedragen x € 1	2023	2022		
Functiegegevens	Lid			
Duur dienstverband	01-01 t/m 31-12	01-04 t/m 31-12		
Bezoldiging	€ 7.300	€ 4.372		
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0		
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0		
Totaal bezoldiging	€ 7.300	€ 4.372		
Toepasselijk WNT-maximum	€ 17.300	€ 12.658		

Tabel: Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen 2023 (N.B.: Maximale bedrag regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 11 november 2022, nr. FEZ/34261526, 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 € 173.000.

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

E. Tekenpagina

F. Accountantsverklaring