



Jaarverslag 2024

17 juni 2025

www.amstelwijs.nl
Kalkbranderij 2
1185 ZX Amstelveen
020 426 2460



Inhoud

1 VOORWOORD	4
2 BESTUURSVERSLAG	5
Organisatie en Bestuur	5
Verantwoording en dialoog	6
Governance	6
Missie en visie	6
Klachten	8
3. ONDERWIJS EN KWALITEITSBELEID	9
Inleiding kwaliteitsbeleid	9
Tevredenheidsonderzoek en (monitor) sociale veiligheid	11
Onderwijsresultaten	12
Inspectie en visitatie	14
ICT	16
Passend Onderwijs	17
Onderwijsachterstanden	18
Internationalisering en onderwijs aan meertalige leerlingen	19
4 PERSONEEL	20
Professionalisering, digitalisering HR	20
Afas – Doorontwikkeling systeem - Implementatie Werving & Selectie module	20
Strategisch personeelsbeleid	20
Samenwerking	21
Arbeidsmarkt	22
Actualiseren beleid HR	22
Communicatie	22
MTO	22
Vertrouwenspersonen	22
Arbeidsvoorwaarden	22
Regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	23
HR in cijfers	23
Verantwoording over de aanwezigheid van de VOG	25
5 OPLEIDEN IN SCHOOL EN COACHING	26
Team coaching	26
Team opleiden	27
6 HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN	30
Huisvestingsbeleid Amstelveen	30
Verhuur kinderopvang	31
Doorcentralisatie	31

Toekomstige projecten en investeringen	31
Doelen en resultaten per locatie	32
Duurzaamheidsbeleid stichting Amstelwijs	33
Facilitaire organisatie	34
7 FINANCIEEL BELEID	36
Treasury	37
Risicobeheersing	37
8 VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN EN CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	39
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	39
Staat en baten en lasten en balans	40
Financiële positie	44
9 VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	47
10 VERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)	53
11 JAARREKENING 2024.....	62
Balans (na resultaatbestemming):	62
Staat van baten en lasten:	62
Bestemming van het resultaat:.....	62
Kasstroomoverzicht:	63
Toelichting behorende tot de jaarrekening	64
Toelichting op de balans.....	70
Toelichting op de staat van baten en lasten	75
Overige gegevens	82
12 DE SCHOLEN	83
13 LIJST VAN AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN	84

1 | VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Amstelwĳs over het boekjaar 2024. Met dit verslag leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en de financiële gang van zaken in 2024. Amstelwĳs blijft zich committeren aan code goed bestuur en een solide bedrijfsvoering, in het belang van het onderwijs en onze leerlingen.

In 2024 hebben wij ons intensief gericht op de doorontwikkeling van onze schoolplannen, in lijn met onze gedeelde visie en waarden. Wij hanteren een benadering waarin scholen ruimte krijgen om hun eigen identiteit vorm te geven, terwijl samenwerking en kennisdeling centraal staan. Dit sluit aan bij ons streven om een lerende organisatie te zijn waarin we continu reflecteren, verbeteren en innoveren. Wij blijven investeren in de versterking van de samenwerking tussen het primair en voortgezet onderwijs en bevorderen inclusief en passend onderwijs in Amstelveen. Daarnaast zetten wij verdere stappen in de ontwikkeling van onze systemen, zodat deze optimaal aansluiten bij onze besturingsfilosofie en bijdragen aan een efficiënte, transparante organisatie.

Amstelwĳs hecht grote waarde aan het versterken van interne samenhang en samenwerking binnen de organisatie. Wij stimuleren een cultuur waarin een gedeelde opdracht, professionele ruimte en transparantie de basis vormen. Besluitvorming is een collectief proces, waarbij wij actief leren van elkaar en van ervaringen binnen en buiten de organisatie. Dit draagt bij aan een grotere betrokkenheid van onze collega's bij de ontwikkelingen binnen en tussen onze scholen. Om deze dialoog verder te versterken, hebben wij in 2024 geïnvesteerd in een nieuwe collega die de interne en externe communicatie binnen de organisatie coördineert. Dit ondersteunt een stabiele en betrouwbare bedrijfsvoering en bevordert kennisdeling en gezamenlijke leerprocessen.

Het boekjaar 2024 is afgesloten met een positief financieel resultaat van € 448.719, ten opzichte van een aanvankelijk begrote negatieve uitkomst van € 1.270.735. Dit resultaat is te danken aan een combinatie van factoren, waaronder verhoogde inkomsten, meevallende uitgaven op verschillende posten en een beter dan verwachte begrotingsdiscipline bij scholen die aanvankelijk een tekort verwachtten. Ook op bovenschools niveau zijn bepaalde uitgaven niet gerealiseerd, wat eveneens heeft bijgedragen aan het positieve financiële resultaat welke in detail toegelicht is in dit verslag.

De krapte op de arbeidsmarkt blijft een uitdaging, en het lerarentekort in Amstelveen vraagt om structurele en innovatieve oplossingen. Binnen onze organisatie zetten wij in op het versterken van de professionele leercultuur, waarin medewerkers zich continu kunnen ontwikkelen en kennisdeling centraal staat. Wij geloven dat het creëren van een veilige en stimulerende leeromgeving voor zowel medewerkers als leerlingen bijdraagt aan duurzame oplossingen. Dankzij de inzet, toewijding en collegialiteit van onze leerkrachten, directeuren en ondersteunend personeel hebben wij de impact van het lerarentekort op de onderwijskwaliteit zoveel mogelijk kunnen beperken. Ook de constructieve en begripvolle houding van ouders verdient in dit verband waardering en vermelding.

In 2025 blijft het versterken van de lerende organisatie een speerpunt. Dit betekent dat wij verder investeren in professionele ontwikkeling, kennisdeling en samenwerking in de regio die bijdragen aan een veerkrachtige en toekomstbestendige onderwijsorganisatie. Het lerarentekort blijft een belangrijk aandachtspunt, waarvoor wij innovatieve en duurzame oplossingen blijven zoeken. Hierom blijven wij ons inzetten voor een dynamische, veerkrachtige en organisatie, waarin de kwaliteit van onderwijs en de ontwikkeling van onze medewerkers centraal staan.

Haico van Velzen
Directeur-Bestuurder Amstelwĳs

2 | BESTUURSVERSLAG

Organisatie en Bestuur

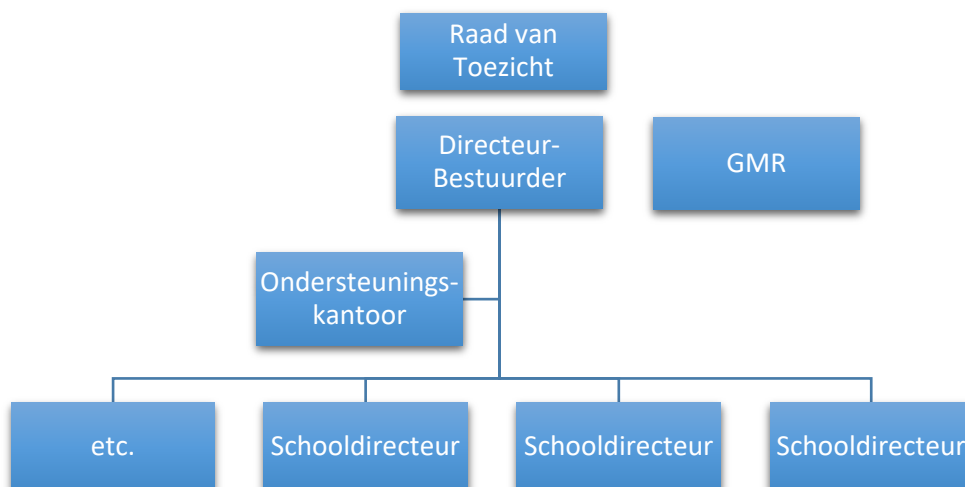
Amstelwĳs is een verzelfstandigde stichting voor openbaar primair onderwijs te Amstelveen en Ouderkerk a/d Amstel. Amstelwĳs bestaat uit zeven reguliere basisscholen, twee Montessori basisscholen, een taalschool, een school voor speciaal basisonderwijs en een ondersteuningskantoor. Sommige scholen zijn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

De heer H. van Velzen was in 2024 directeur-bestuurder en het bevoegd gezag van Amstelwĳs. De toezichthoudende rol ligt bij de raad van toezicht. In het bestuursreglement is vastgelegd welke bevoegdheden de directeur-bestuurder heeft. In het managementstatuut staat omschreven welk mandaat de directeur-bestuurder aan de directie van de scholen geeft.

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

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

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



Verantwoording en dialoog

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

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

Governance

Zowel het bestuur als de raad van toezicht handelt naar de Code Goed Bestuur PO. Er was in 2024 geen aanleiding of noodzaak om hiervan af te wijken. Er hebben zich geen bijzonderheden of wijzigingen voorgedaan wat betreft de bestuurlijke organisatie.

Missie en visie

Amstelwijs is een stichting voor openbaar primair onderwijs met elf scholen in Amstelveen, Nes aan de Amstel en Ouderkerk aan de Amstel. Met ongeveer 360 medewerkers geven wij onderwijs aan ongeveer 3500 leerlingen. Bij Amstelwijs horen zowel scholen voor basisonderwijs als speciaal basisonderwijs, en zowel reguliere scholen als montessorischolen. Sommige van onze scholen zijn integrale kind centra. Ons ondersteuningskantoor staat in Amstelveen.

Ons verhaal

Wij zijn Amstelwijs. Elf openbare basisscholen in de regio Amstelveen en Ouderkerk aan de Amstel. Door ons onderwijs en onze manier van werken maken we impact op het dagelijks leven van kinderen en hun omgeving. Wij geven onderwijs met een plus: een goede basiskwaliteit plus aandacht voor vaardigheden, voor eigenaarschap en intrinsieke motivatie, voor samen reflecteren en onderzoeken en voor talentontwikkeling. Bij ons op school kunnen kinderen leren en ontdekken en worden ze uitgedaagd om zich te ontwikkelen richting hun toekomstige plek in de maatschappij. Tegelijkertijd zijn onze scholen een veilige plek waar kinderen zichzelf kunnen zijn en waar ze vanuit hun autonomie

kunnen groeien, in verbinding met anderen. Daarom betrekken we onze omgeving nadrukkelijk bij alles wat we doen. Dit alles doen wij als een lerende organisatie, die werkt vanuit de waarden verbinding, eigenaarschap, vertrouwen en plezier.

Onze waarden

Verbinding

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

Eigenaarschap

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

Vertrouwen

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

Plezier

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

Onze identiteit en visie op burgerschap

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

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

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

Onze visie op besturen

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

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

Onze visie op onderwijs

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

Klachten

In 2024 heeft het bestuur van Amstelwijns twee klachten ontvangen. De eerste klacht was ingediend tegen een leerkracht van één van onze scholen. Na een gesprek met de ouders heeft de klagende ouder besloten de klacht in te trekken. De tweede klacht is ingediend door een ouder tegen de directeur van één van onze scholen. De klacht betrof een verschil van mening over de toepassing van de meldcode. Deze zal afgewikkeld worden in 2025.

3. | ONDERWIJS EN KWALITEITSBELEID

Inleiding kwaliteitsbeleid

De afdeling Onderwijs & Kwaliteit heeft als doel een effectief en passend kwaliteitsbeleid te ontwikkelen en uit te voeren. Dit beleid sluit aan bij de besturingsfilosofie van de organisatie en voldoet aan de geldende wet- en regelgeving. Dit houdt in dat het kwaliteitsbeleid van Amstelwijjs is gebaseerd op ideeën vanuit het Rijnlands denken en de talent- en progressiegerichte waarderende benadering en tegelijkertijd nauw aansluit bij het gedachtengoed van het nieuwe strategisch perspectief.

De afdeling heeft een dubbele rol: enerzijds ondersteunt zij de scholen bij het borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit, anderzijds adviseert en ondersteunt zij het bestuur bij beleidsontwikkeling en -uitvoering. De kernactiviteiten bestaan uit het ontwerpen en schrijven van beleid, het begeleiden en adviseren van scholen en het delen van expertise.

In 2024 lagen de belangrijkste speerpunten op de volgende gebieden:

- Het begeleiden van de vertaling van strategisch beleid naar concrete schoolplannen;
- De verdere ontwikkeling van het kwaliteitsbeleid en de Planning & Control Cyclus;
- Het ontwerpen en uitvoeren van waarderende audits;
- Het versterken van samenwerkingen binnen en buiten de organisatie;
- Het uitvoeren en analyseren van tevredenheidsonderzoeken om het onderwijs continu te verbeteren.

Van strategisch beleid naar schoolplannen

In 2023 werd de meerjarenvisie van Amstelwijjs voor 2024-2028 afgerond. Dit strategisch perspectief ontstond uit een breed proces waarin alle betrokkenen konden bijdragen. Op basis hiervan stelden de scholen voor de zomer van 2024 hun eigen schoolplan op en dienden deze kort daarna in. Voor dit proces werd een nieuw format ontwikkeld door Sausmakers.

De schoolplannen vormen de basis voor de begrotingsgesprekken, waarin de verwachte kosten voor het komende jaar worden besproken. Daarnaast zijn ze richtinggevend voor de onderwijskundige koers van elke school. De plannen zijn afgestemd op de thema's groei, samen en vakmanschap. Deze thematische aanpak zorgt ervoor dat de schoolplannen niet alleen individuele doelen weerspiegelen, maar ook bijdragen aan de bredere strategische visie van Amstelwijjs.

Doorontwikkeling kwaliteitsbeleid en Planning & Control Cyclus

De doorontwikkeling van het kwaliteitsbeleid en de Planning & Control (P&C) Cyclus had als doel een samenhangend en effectief kader te creëren dat scholen ondersteunt in hun ontwikkeling en verbetering. Dit beleid moet handvatten bieden om processen goed te begeleiden en ervoor zorgen dat de verschillende domeinen binnen de organisatie in lijn zijn met de strategische visie. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is het verkrijgen van inzicht in ontwikkeling: wat is meetbaar en merkbaar binnen het geformuleerde strategisch perspectief?

Nu het nieuwe strategisch perspectief is vastgesteld en de scholen dit hebben vertaald in hun schoolplannen, is duidelijk geworden waar aanpassingen in het kwaliteitsbeleid en de P&C Cyclus nodig zijn. Dit betreft onder andere wijzigingen in kwaliteitsdocumenten, zoals een vernieuwd schoolplanformat. Hierdoor moest op bepaalde onderdelen elders extra aandacht worden georganiseerd, zoals de analyse van leerresultaten, tevredenheidsonderzoeken, sociale veiligheid, audits, inspectiebezoeken en informatie uit dialogen en observaties.

Daarnaast is gewerkt aan de optimalisatie van kwaliteitszorgactiviteiten en -instrumenten. Dit omvat een vernieuwde opzet voor kwaliteits- en begrotingsgesprekken, aangepaste gesprekskaders en de ontwikkeling van een bestuursdashboard dat aansluit bij het strategisch perspectief. Hierbij zijn ook de afdelingen Personeel, Facilitair & Huisvesting en Financiën betrokken.

Tot slot is een nieuw concept kwaliteitsbeleid opgesteld, dat in het komende jaar binnen het directieteam zal worden vastgesteld.

Waarderende audits

Beschreven ambitie in het bestuursjaarplan

De ambitie voor 2024 was het ontwikkelen en implementeren van een auditkader voor waarderende audits en het uitvoeren van twee pilot-audits binnen Amstelwĳs. Dit proces bestond uit:

- Het ontwerpen en vaststellen van een auditkader in het directieteam.
- Het uitvoeren van twee pilot-audits op Amstelwĳsscholen.
- De evaluatie en eventuele bijstelling van het auditkader.
- De definitieve ingebruikname van het auditkader.

Ontwikkeling en uitvoering van de eerste waarderende audit

Begin 2024 ontwikkelde een werkgroep een ontwerp-kader voor waarderende audits. Hierbij werden eerdere ervaringen gecombineerd met inzichten uit scholing over waarderende en progressiegericht benaderingen. In maart werd dit kader na feedbackrondes besproken en goedgekeurd door het directieteam. Vervolgens werd besloten om twee pilot-audits uit te voeren.

De eerste audit vond plaats op 3 juni op de Bloeiwijzer en richtte zich op leesonderwijs. De onderzoeksvraag betrof de implementatie van een nieuwe leesmethode en het stimuleren van leesplezier via een aantrekkelijke leesomgeving. De audit omvatte documentanalyse, observaties en gesprekken met leerlingen, ouders, leerkrachten en de directie. De dag werd afgesloten met een terugkoppeling aan het team, waarin bevindingen en aanbevelingen werden gedeeld.

Evaluatie en vervolgstappen

Zowel de werkgroep als de school waren tevreden over het proces en de resultaten van de eerste audit. De school ervoer het auditverslag als waardevol en bruikbaar voor verdere ontwikkeling. Omdat er geen directe verbeterpunten m.b.t. naar voren kwamen, blijft het huidige auditontwerp ongewijzigd en zal dit opnieuw worden geëvalueerd in een tweede pilot. De voorbereidingen hiervoor zijn gestart, maar uitvoering dit jaar niet gelukt.

Een aandachtspunt is hoe de bevindingen organisatiebreed worden gedeeld. Mogelijke kanalen zijn het directieteamoverleg (DTO) en de nieuwsbrief, in samenwerking met de afdeling communicatie.

Samenwerking

Samenwerking tussen de afdelingen Onderwijs & Kwaliteit van Amstelland en Amstelwĳs

In 2024 zijn de eerste concrete stappen gezet met betrekking tot het intensiveren van de samenwerking tussen Amstelland en Amstelwĳs. We zijn fysiek verhuisd naar een gezamenlijke ruimte op de Kalkbrandierij. Hoewel we op veel gebieden nog onafhankelijk van elkaar werken voor de eigen organisatie is al duidelijk geworden dat de uitwisseling van kennis en kunde als positief wordt ervaren en dat we op natuurlijke wijze doorgroeien naar een soepele samenwerking. Dit proces is aangegaan vooruitlopend op een eventuele fusie met in het achterhoofd dat welk scenario het ook wordt, we intensiever zullen samenwerken op de afdeling.

Werkgroepen

Werken in werkgroepen levert een belangrijke bijdrage aan meer medezeggenschap van de scholen en het vergroten van de betrokkenheid van stakeholders inzake kwaliteitsbeleid. Daarnaast houdt het de verbinding warm tussen beleid en praktijk.

Er zijn verschillende werkgroepen betrokken bij de afdeling Onderwijs & Kwaliteit, namelijk:

- Werkgroep onderwijskwaliteit (vanuit directieteam): doorontwikkeling van de P&C cyclus en het kwaliteitsbeleid

- Werkgroep waarderende audits (vanuit directieteam): ontwerp en de uitvoering van de waarderende audits
- Werkgroep wereldburgerschap (vanuit directieteam): creëren van duidelijkheid m.b.t. tot de wettelijke opdracht tot burgerschapsonderwijs
- Werkgroep stimuleren van uitwisseling en verbinding tussen de scholen op het gebied van kennis, kunde, talenten en ontwikkeling (vanuit directieteam)
- Werkgroep GMR-onderwijskwaliteit
- Werkgroep RvT-onderwijskwaliteit

Tevredenheidsonderzoek en (monitor) sociale veiligheid

In 2024 is in samenwerking met 'Scholen met Succes' een groot tevredenheidsonderzoek afgenomen onder leerlingen, ouders en medewerkers van de scholen en onder medewerkers van het ondersteuningskantoor en de directeuren. Voor elke doelgroep waren er eigen vragenlijsten met o.a. de volgende thema's: Inspectiekader, Vensters, Sociale Veiligheid en Welbevinden, RI&E en Amstelwijs eigen vragen. In totaal hebben 1120 leerlingen, 515 ouders, 235 medewerkers, 15 directeuren en 17 medewerkers van het ondersteuningskantoor de vragenlijst ingevuld. De resultaten zijn getoond in een combinatie van compacte rapporten, infographics en het interactieve dashboard 'Bloom'.

Op Amstelwijsniveau komen de volgende 5 sterke punten vanuit de scholen naar voren:

- De kinderen leren voldoende (OP1)
- De sfeer in het team is goed (VS2)
- Medewerkers maken werk van professionalisering (SKA2)
- We geven de kinderen goed les (OP3)
- Het leiderschap wordt als positief ervaren (SKA1)

Op de volgende punten is op de scholen verbetering mogelijk, maar het is goed om daarbij op te merken dat de resultaten niet significant lager waren dan de landelijke benchmark:

- De kinderen ervaren het aanbod nog niet altijd positief (OP1)
- De school zorgt niet overal voor voldoende veiligheid op het schoolplein (VS2)
- We kunnen er meer voor zorgen dat kinderen zichtbaar leren (OP3)
- We kunnen beter afstemmen op de verschillen tussen leerlingen (OP2)
- Verder ervaren medewerkers werkdruk o.a. voortkomend uit administratieve lasten

Dit waren de gemiddelde rapportcijfers voor de eigen school

Leerlingen	Ouders	Medewerkers	Directeuren	Bestuurskantoor
8,0	8,0	8,0	7,7	-

Op het ondersteuningskantoor zien we dat de veiligheid en het werkklimaat positief wordt gewaardeerd. Over het algemeen is men tevreden over de aansturing en de kwaliteitszorg en voelen mensen zich thuis binnen de organisatie. Winst valt er nog te behalen op het gebied van werkplezier en werkdruk, werken vanuit ambitie, de informatievoorziening en het werken met een gesprekkencyclus.

Dit waren de gemiddelde rapportcijfers voor het bestuur

Leerlingen	Ouders	Medewerkers	Directeuren	Bestuurskantoor
-	-	-	7,5	7,9

Tijdens de kwaliteits- en evaluatiegesprekken zullen de ontwikkelingen die voortkomen uit het tevredenheidsonderzoek en zijn opgenomen in het schoolplan en/of jaarplan van de scholen gevolgd worden door het bestuur. Tevens houden wij er zicht op door middel van de schoolzelfevaluatie m.b.v.

het bestuursdashboard (in ontwikkeling). De verbeterpunten op Amstelwijsniveau krijgen een gevolg in de dialoog met stakeholders en het bestuursjaarplan.

Onderwijsresultaten

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

School	% 1F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
Openbare Basisschool Michiel de Ruyter	99,6% 97,7%	23,0	57,3
Openbare Basisschool Piet Hein	99,5% 98,0%	22,6	83,3
Openbare Basisschool Jan Hekman	99,2% 98,0%	22,6	53,7
Openbare Basisschool de Westwijzer	99,0% 96,4%	27,8	46,7
Montessori Kindcentrum Mio Mondo (voorheen 1e Amstelveense Montessorischool)	97,5% 97,3%	24,2	48,7
Montessorischool De Linde	96,9% 96,7%	26,0	25,3
Kindercampus King, obs	96,5% 96,4%	27,4	34,7
OBS de Pioniers	96,4% 95,7%	30,8	33,7
Basisschool De Zwaluw	93,2% 96,7%	26,5	18,0
De Bloeiwijzer	69,9%		37,7

Legenda % 1F behaald

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

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

School	% 1S/2F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
Openbare Basisschool Michiel de Ruyter	80,8% 67,7%	23,0	57,3
Openbare Basisschool Piet Hein	80,0% 72,1%	22,6	83,3
Openbare Basisschool Jan Hekman	77,4% 72,1%	22,6	53,7
Kindercampus King, obs	71,8% 61,1%	27,4	34,7
Openbare Basisschool de Westwijzer	68,1% 61,1%	27,8	46,7
OBS de Pioniers	64,0% 57,3%	30,8	33,7
Montessori Kindcentrum Mio Mondo (voorheen 1e Amstelveense Montessorischool)	59,6% 66,9%	24,2	48,7
Montessorischool De Linde	58,8% 63,3%	26,0	25,3
Basisschool De Zwaluw	46,9% 63,3%	26,5	18,0
De Bloeiwijzer	20,1%		37,7

Legenda % 1S/2F behaald

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

Op basis van de twee afbeeldingen, die respectievelijk het percentage leerlingen tonen dat het fundamentele niveau (1F) en het streefniveau (1S/2F) heeft behaald, kunnen we het volgende zeggen:

(Let op!: De opbrengsten van De Bloeiwijzer zijn niet meegewogen in de analyse, vanwege het feit dat dit een school voor speciaal basisonderwijs betreft, waarvoor het onderwijsresultatenmodel niet geldt. Leerlingen van Amsteltaal maken geen doorstroomtoets.)

1. Algemene Prestaties per Niveau

- Fundamenteel Niveau (1F):
 - Bijna alle scholen presteren goed: percentages variëren tussen 93,2% en 99,6%.
 - Alle scholen behalen ruim de inspectienorm van 85%.
 - Basisschool De Zwaluw scoort het laagst. Daarbij moet worden opgemerkt dat het aantal leerlingen dat daar jaarlijks de doorstroomtoets maakt zo laag is dat één tegenvallend resultaat direct al grote gevolgen heeft.
- Streefniveau (1S/2F):
 - Hier zien we een veel grotere spreiding: percentages variëren tussen 46,9% en 80,8%. Deze spreiding is vanwege de verschillende schoolwegingen logisch.
 - Hoge prestaties: Scholen zoals Michiel de Ruyter, Piet Hein, Jan Hekman, Kindercampus King, Westwijzer en Pioniers scoren goed.

- Zowel de Linde als de Mio Mondo scoren weliswaar boven de signaleringswaarden van de inspectie, maar komen lager uit dan scholen met vergelijkbare schoolweging.
- Tegenvallende prestaties: Basisschool De Zwaluw scoort 46,9% (onder inspectienorm).

2. Vergelijking van de Prestaties tussen 1F en 1S/2F

- Veel scholen behalen hoge percentages op 1F maar hebben een duidelijke terugval bij 1S/2F.
- Voorbeeld:
 - De Linde: 1F = 96,9%, maar 1S/2F = 58,8%.
 - Mio Mondo: 1F = 97,5%, maar 1S/2F = 59,6%
 - Basisschool De Zwaluw: 1F = 93,2%, maar 1S/2F = 46,3% (duidelijke zorg).

3. Aandachtspunten voor de scholen en het Bestuur

- Behouden en versterken van sterke scholen, best practices verspreiden
 - Onderzoek wat scholen die consistent goed presteren, goed doen en implementeer deze effectieve leermethoden bij minder presterende scholen.
- Gerichte ondersteuning voor De Zwaluw
 - Op de Zwaluw worden gerichte interventies en extra begeleiding ingezet.
- Focus op verhoging van de streefniveaus (1S/2F), vooral bij scholen die hoog scoren op 1F, maar een forse terugval laten zien bij 1S/2F.
 - Leerlingen halen het minimale niveau, maar worden niet altijd voldoende worden uitgedaagd om een hoger niveau te behalen.
 - Mogelijk meer uitdaging en verdiepend onderwijs bieden aan sterke leerlingen.
 - Extra ondersteuning voor leerlingen die net onder de 1S/2F-norm vallen.
 - Zijn er voldoende mogelijkheden voor zowel zwakkere als sterkere leerlingen?
 - Kunnen er gerichte programma's worden aangeboden voor betere doorstroom naar het streefniveau?

Door deze punten strategisch aan te pakken, kan het bestuur de onderwijskwaliteit verder verbeteren en zorgen dat meer leerlingen niet alleen het fundamentele niveau halen, maar ook het streefniveau bereiken.

Inspectie en visitatie

Mio Mondo

Op 11 april 2024 heeft de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV) een audit uitgevoerd naar het functioneren van de instelling en naar de kwaliteit van het montessorionderwijs en montessorioopvoeding die de instelling biedt. De focus van de NMV-audit was gericht op:

- De herkenbaarheid in uitvoer van de NMV-erkenningcriteria van de 'Gulden Tien' en de '7 redenen om te kiezen voor montessori';
- De zelfevaluatie en op de betrouwbaarheid van de eigen waarderings;
- De mogelijkheden om de kwaliteit van het montessorionderwijs en opvoeding te borgen en te verbeteren en te delen binnen de NMV;
- De eigen vragen van de instelling.

Het NMV-Auditteam heeft zich gebaseerd op de zelfevaluatie van de instelling en de documenten die door de instelling zijn aangeleverd. De auditcommissie heeft het advies gegeven dat MKC Mio Mondo de NMV-erkenning kan behouden. Dit advies is overgenomen door het bestuur van de NMV. Een mooi resultaat! De auditcommissie zag een kindcentrum dat volop in ontwikkeling is. Er wordt hard gewerkt om de kinderopvang en de school met elkaar te verbinden vanuit de gemeenschappelijke montessorivisie.

Daarnaast gaf de auditcommissie een aantal waardevolle aanbevelingen:

- In de midden- en bovenbouw kan beter vanuit leerlijnen worden gewerkt. Door het uitwerken van de leerlijnen wordt de lijn van de leerkracht en de lijn van het kind meer zichtbaar en kan er meer cyclisch worden geobserveerd, geregistreerd en geëvalueerd worden.
- Het ontwikkelen van een volledig kindportfolio of KindWerkDossier waarin kinderen bewijswerken verzamelen op gebied van socialisatie, persoonsvorming en kwalificatie en het invoeren van kindgesprekken zou hier dan op kunnen volgen.
- Kijk als team kritisch vanuit de montessoriaanse visie wat er aan de wanden moet hangen. Hierbij kan ook het inrichten van de aandachtstafels worden meegenomen.
- Tot slot is de aanbeveling om meer wellevendheidslesjes te geven.

Amsteltaal

Op 8 oktober 2024 heeft de inspectie een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op Amsteltaal. Amsteltaal maakte dit jaar deel uit van een steekproef van scholen waar een kwaliteitsonderzoek is uitgevoerd. De inspectie doet dit om te kunnen rapporteren over de kwaliteit van het onderwijs in Nederland. De inspectie heeft de onderwijskwaliteit van Amsteltaal als 'Voldoende' beoordeeld. Alle onderzochte standaarden zijn als Voldoende beoordeeld. Wel hebben ze een aantal tekortkomingen gezien in het onderwijsproces en de kwaliteitszorg. Hiervoor zijn herstelopdrachten gegeven. Hierover voeren we een jaar na vaststelling van het rapport een gesprek om vast te stellen of de tekortkomingen zijn opgeheven.

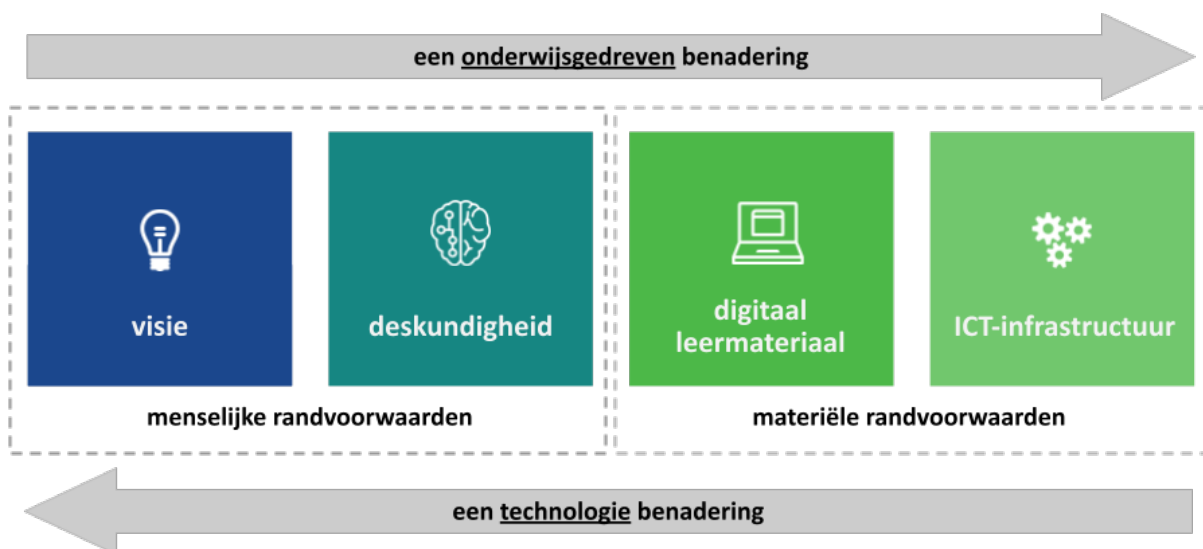
De school heeft een sterk curriculum voor taal, rekenen en burgerschap, dat voldoet aan de kerndoelen en goed aansluit bij de doelgroep. Leerlingen krijgen passende begeleiding, en leraren creëren een veilig en gestructureerd leerklimaat. De school stelt ambitieuze doelen en werkt continu aan onderwijsverbetering met betrokken leraren.

Verbeterpunten liggen bij de kwaliteitszorg, zoals het vinden van diepgaandere verklaringen voor leerproblemen en het duidelijker vastleggen van extra ondersteuning. Het pedagogisch-didactisch beleid moet consistentier zichtbaar zijn, en doelen voor onderwijsverbetering moeten meetbaarder worden geformuleerd. Daarnaast ontbreekt een medezeggenschapsraad.

Verder kan de school het burgerschapscurriculum en veiligheidsplan beter afstemmen op de leerlingenpopulatie. Het analyseren van resultaten op schoolniveau en het expliciteren van afspraken en werkwijzen kan bijdragen aan beter onderwijs. Tot slot kan de school meer externe informatie benutten om inzicht te krijgen in de onderwijsprestaties.

ICT

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



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

Visie

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

Deskundigheid

Het ICT-netwerk, waarin alle ICT-coördinatoren van Amstelwijs zich organiseren, speelt een belangrijke rol in het delen van onderlinge kennis. In 2024 zijn er wederom grote stappen gezet om de deskundigheid van dit ICT-netwerk te verhogen. Ook zoeken we hierin op welke manier nieuwe innovaties een rol kunnen spelen bij de ontwikkeling van het onderwijs binnen Amstelveen en Ouderkerk.

Een blijvende rol voor ICT is de doorgaande ontwikkeling op deskundigheid en bewustwording van alle medewerkers met betrekking tot het verwerken van persoonsgegevens. In 2024 zijn ook op de laatste

scholen van Amstelwijjs AVG-teambijeenkomsten verzorgd om op interactieve wijze in gesprek te gaan over het AVG-beleid en de omgang met persoonsgegevens in de dagelijkse praktijk.

Inhoud en toepassingen

In 2024 is veel aandacht uitgegaan naar de organisatie van AVG-maatregelen binnen Amstelwijjs. In samenwerking met onze functionaris gegevensbescherming (FG) is gestart met de concrete uitwerking van dit beleid. Ten aanzien van ICT-toepassingen betekent dit dat wij alleen met programmatuur werken waarmee wij een, conform Privacy Convenant 4.0 geldige, getekende verwerkersovereenkomst hebben. Deze overeenkomsten zijn vanuit het ondersteuningsbureau centraal verzameld. Veel gebruikte ICT-toepassingen in de klassen (denk hierbij aan educatieve software) beschikken over een passende verwerkersovereenkomst. Daar waar deze niet beschikbaar was, is samen met de school gekeken naar een alternatief.

Infrastructuur

In december 2024 zijn is een bijpassende oplossing geïmplementeerd voor cloudprinting en het AVG bestendig maken van het printen hierin. Hiervoor heeft het bestuur gekozen voor Uniflow.

Passend Onderwijs

Amstelwijjs is deelnemer van samenwerkingsverband Amstelronde. Amstelronde heeft bij haar oprichting gekozen voor het schoolmodel. Dit houdt in dat het bestuur, en daarmee de scholen, maximale invloed heeft bij de inrichting van het onderwijs en de uitvoering van het ondersteuningsplan. Amstelwijjs voert dit beleid door in de eigen organisatie door de financiële middelen maximaal beschikbaar te stellen aan de scholen.

Passend onderwijs en inclusievoorbeelden op SBO-school de Bloeiwijzer.

Per 01 januari 2024 is De Bloeiwijzer gestart met de pilot: 'Warm hart voor thuiszitters'. Hieronder leest u een beknopte samenvatting van evaluatie: 02-12-2024:

- Dit jaar hebben 8 leerlingen gebruikgemaakt van deze pilot.
- Sommige van deze thuiszitters hebben meer dan 2 a 3 jaar thuisgezeten.
- Daarvan zijn er 6 inmiddels doorgestroomd.
- Veel kinderen met een gewogen en zwaarder SO-advies worden aangeboden.
- De complexiteit rond sommige kinderen is ernstig en aanzienlijk (data staat in notitie)
- Zelfvertrouwen, angst (trauma is een gemene deler)
- Bij integratie in een groep zijn de problemen en de systeemgerichte benadering die nodig zijn niet verdwenen. Deze zorgaanpak blijft (inzet sociotherapeut? en/of therapeut is nodig en noodzakelijk en dient gefaciliteerd te worden))
- Systeemgericht. Vanuit het SWV en school wordt er intensief samengewerkt. Vanuit de hulpverlening van de gemeente (contact, zoekende, aandacht, focus) lijkt de prioriteit minder expliciet aanwezig. De synergievorming die de initiatiefnemers voor ogen hadden is nog niet gerealiseerd.
- Leerlingen met zwaardere weging in school. Gevolg is een grote invloed op het zorgsysteem. Hoe dit met elkaar oppakken? (bureau werkelijkheid en de dagelijkse praktijk)
- 6-8 leerlingen (max) was het doel en is bereikt.
- De begeleiding is zeer intensief en vraagt veel van de organisatie, begeleiding, groep en leerkracht. Ook qua voortzetting op school van alle stakeholders (financieel, jeugdhulpverlening, sociaal team.
- *Zowel gemeente als SWV hebben aangegeven positief te zijn over de pilot en willen het vervolg dit kalenderjaar deels financieel ondersteunen.*

Afgelopen schooljaar is er deelgenomen bij verschillende voorstellen waaronder De Cirkel en de Willem Alexanderschool. Er is een evaluatieverslag binnen het SWV beschikbaar. De stakeholders hebben aangegeven hiermee door te willen gaan.

De Bloeiwijzer wil haar synergetische blik en aanpak in de wijk verder gaan inzetten. In april 2025 staat er een vervolg gepland.

Van SBO naar GO is SBO/GO geworden

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

De afgelopen jaren is De Bloeiwijzer gegroeid naar een GO-school. Bovenstaande titel geeft aan dat De Bloeiwijzer geen klassieke SBO meer is maar vanaf 2017 tot heden een transitie gemaakt van een SBO-setting naar een GO-setting. Dit betekent niet alleen de huidige doelgroep een fijne onderwijsplek geven, maar ook:

- Een plek creëren voor een deel van de kinderen die anders naar het speciaal onderwijs (SO) zouden gaan.
 - Een bijdrage leveren aan de uitvoering van observatie- en/of onderzoeksfuncties. Ofwel, door de inzet van expertise op de reguliere basisschool om dit mogelijk te maken, ofwel door uitvoering van observatie op de GO-school zelf, al dan niet met inzet van deskundigen vanuit instanties voor jeugdhulp of medisch kinderdagverblijven.
- A. Observatiearrangement op de reguliere basisschool. Doel is het versterken van de ondersteuning van de basisschool, waardoor de leerling bij voorkeur op de eigen basisschool kan blijven. Het Arrangement wordt ingezet om ondersteuningsbehoeften van de leerling, school en de ouders duidelijker in beeld te krijgen en deze ondersteuning vervolgens op de reguliere school te gaan bieden.
- B. Observatie Arrangement op een school voor Speciaal Basis Onderwijs. Aanmelden voor deze trajecten gebeurt als de vraag voorligt binnen welke vorm van onderwijs de leerling het beste onderwijs kan krijgen. Er is twijfel of het SBO of het SO de beste omgeving is en welke school het zou moeten worden. Doel is om de ondersteuningsbehoefte helder te krijgen en daarna te bepalen welke vorm van onderwijs het beste passend is voor deze leerling. In zo'n geval blijft de leerling ingeschreven op de school van herkomst en wordt een contra
- Het opnemen van thuiszitters.
De Bloeiwijzer staat als GO-school voor verschillende uitdagingen waaronder een forse toename van complexiteit. In 2024 heeft deze complexe trend zich doorgezet. Met de gemeente en hulpverleningsorganisaties zal verkend gaan worden hoe we het een ander kunnen ontschotten zodat we vroeg tijdelijk, preventiever, en adequaat kunnen inspelen op hulpverlening aan kinderen met:
 - Angst/trauma
 - Verschillende en uiteenlopende zorgvragen (inclusief OTS/uit huisplaatsingen/Veilig Thuis)
 - Comorbiditeit van stoornissen en beperkingen
 - Symbiose Vraagstukken en hechtingsproblematiek.
 - MPG (MultiProbleemGezinnen)

Onderwijsachterstanden

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

- NT2 geschoolde onderwijsassistentie in de onderbouw
- Inzet van de methode LOGO 3000 voor taal- en woordenschatontwikkeling
- Thuislicenties van LOGO 3000
- Inzet van de methode "Bouw" voor taalzwakke leerlingen
- Inzet van de methode Weerwoord Kentalis, ondersteund door een onderwijsondersteuner
- Snappet licentie zodat elk kind met een individueel en passend werkpakket kan werken
- Aanmelding jonge leerlingen bij de Voorleesexpress
- Inzet jeugdhulpverleners voor o.a. opvoedondersteuning
- Aanmelding jonge leerlingen bij de Taalvijver

- Inzet Leerlab voor de groepen 5-8 (naschoolse ondersteuning op het gebied van begrijpend lezen en rekenen)
- Homestart (waar nodig)
- Sociaal team (waar nodig)

Internationalisering en onderwijs aan meertalige leerlingen

Sinds januari 2024 is het aantal nieuwkomers dat zich vestigde in Amstelveen afgenomen, wat een trendbreuk is met de voorgaande jaren. Als gevolg hiervan is de capaciteit van de taalschool afgenomen. Dit is het algemene beeld voor de regio waarin we ons bevinden en raakt dus ook de nieuwkomersscholen in omliggende gemeenten. Ondanks dat krimp en groei kenmerkend is voor nieuwkomersonderwijs, blijft het een uitdaging en naar de onderliggende redenen kunnen we slechts gissen. Er is op geanticipeerd door te reorganiseren en één groep te sluiten en vertrekkend personeel door natuurlijk verloop slechts deels te vervangen. De komst van een AZC in Amstelveen in 2025, en de daarbij behorende onzekerheid hoeveel leerlingen dit zal opleveren voor PO, maakt dat we vooralsnog behoudend zijn in het verder nemen van maatregelen.

Na verschillende inputsessies hebben de Amstelwvjs scholen in gezamenlijkheid een Beoogd Strategisch Resultaat (**BSR**) **PASSEND ONDERWIJS AAN MEERTALIGE LEERLINGEN 2024-2028** vastgesteld. Dit BSR geeft richting aan de (door)ontwikkeling van onze scholen in de komende jaren binnen onze kernwaarden vakmanschap, groei en samenleven. Naast kwaliteitsindicatoren bevat het wetmatigheden, oftewel randvoorwaarden die elke school moet realiseren of borgen in de komende jaren, om zo passend onderwijs aan meertalige leerlingen (nog) beter te realiseren. Vanuit dit BSR heeft elke Amstelwvjs school, zelf schoolspecifieke beleidsvoornemens opgesteld op het gebied van passend onderwijs aan hun meertalige leerlingen. Deze beleidsvoornemens hebben de scholen aan elkaar gepresenteerd en worden begin 2025 gezamenlijk geëvalueerd. Dit geeft enerzijds inzicht in waar welke school mee bezig is en leidt anderzijds ook tot meer onderlinge kennisdeling en uitwisseling.

Eén van de wetmatigheden uit ons BSR 2024-2028 is dat elke Amstelwvjs school beschikt over een **meertaligheidsdeskundige**. In het afgelopen jaar is er hard gewerkt door een (tijdelijke) werkgroep, bestaande uit de Kwaliteitsmedewerkers en HR-managers van Amstelwvjs en Onderwijsgroep Amstelland en de bestuursondersteuner Internationalisering, om tot een profiel te komen voor de meertaligheidsdeskundige en de daarbij behorende opleiding. Het profiel zal de basis vormen voor de in company opleiding die vanaf januari 2025 gegeven zal worden voor beide stichtingen en speciaal ontwikkeld is om zo adequaat mogelijk aan te sluiten op onze wensen/ behoeften. In het afgelopen jaar is de LEA werkgroep Ketenaanpak Nieuwkomers opgericht. Hieraan neemt deel de Gemeente Amstelveen, Samenwerkingsverband Amstelronde (PO en VO) en verschillende vertegenwoordigers vanuit PO, VO en MBO.

Er is veel animo om intensiever samen te werken om zo tot adequaat passend onderwijs aan meertalige leerlingen in een doorlopende lijn te komen. Het streven is om een gezamenlijk **expertisepunt nieuwkomers** op te richten en hierin kennis en krachten te bundelen. Onderdeel van dit plan is een doorontwikkeling van het CIL waarbij het VO ook aangehaakt wordt. Om dit te bestendigen in de nabije toekomst, wordt er samen met de Gemeente Amstelveen gekeken hoe we de financiering hiervan goed weg kunnen zetten.

4 | PERSONEEL

Professionalisering, digitalisering HR

- Deelname HR team aan trainingen
 - o Deelname Afas trainingen HR-team
- bijhouden van kennis en ontwikkeling van Afas systeem.
- o Deelname trainingen CAO – kennis t.a.v. arbeidsvoorwaarden PO & Kindcentra (Dyade)
 - o Deelname training functioneringstrajecten (VOS/ABB)
 - Implementatie van Profit 3 (upgrade van Profit 2)
 - Verdere automatisering – benutten mogelijkheden binnen Afas zijn verder uitgewerkt

Afas – Doorontwikkeling systeem - Implementatie Werving & Selectie module

Werving & Selectie module binnen Afas is begin juli opgeleverd. Hierdoor hebben we de mogelijkheid om de scholen in eigen regie vacatures aan te vragen en op te stellen. Er is een tijdelijke “werken bij pagina” aangemaakt in afwachting van de definitieve nieuwe website van Amstelwijs. De eerste stappen worden gezet op het gebied van Employer Branding, uitdragen van SBP in afstemming met HR. Een goede branding moet effect hebben op het imago van Amstelwijs en daarmee werving & selectie. De werving & selectie proces flow is congruent aan het beleid om autonomie en eigenaarschap zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen. Kwaliteit wordt geborgd (opstellen van vacatures) door het de voorwaardenlijken dan wel ingevulde velden in het systeem. Er blijft ruimte voor de eigen kleur, taal van een school.

Strategisch personeelsbeleid

Voortgang ontwikkeling op het gebied van Goed Werkgeverschap vanuit het nieuwe Amstelwijs beleidsplan - Doelen en Prioriteiten

- Vitaliteit: Creëren van een gezonde en aantrekkelijke werkomgeving die fysiek en mentaal welzijn bevordert. Waar plezier in je werk een kernwaarde is.
- Vakmanschap: Stimuleren van voortdurende professionele & persoonlijke groei en kennisdeling tussen medewerkers.
- Aantrekken, boeien en behouden: Het versterken van de positie van Amstelwijs als aantrekkelijke werkgever om nieuw talent aan te trekken en huidig personeel te behouden.
- Verbinding en eigenaarschap: Bevorderen van samenwerking binnen en tussen scholen en vergroten van goed werkgeverschap in balans met goed werknemerschap.

Aandacht voor Vitaliteit (fysiek en mentaal) en welzijn

Samenwerking met Kwiek werpt vruchten af. Directeuren zijn over het algemeen blij met de betrokkenheid in begeleiden van uitgevallen medewerkers. De samenwerking waarbij zij een stem en een rol hebben geeft meer grip op herstel trajecten. De rol van HR is verschoven van operationeel betrokken bij verzuim naar adviserend in verzuim. De enige kritische feedback op Kwiek is dat het advies vanuit Kwiek niet altijd strookt met het belang van de directeur. Een voorbeeld, bij hoge werkdruk adviseert Kwiek om tijdelijk minder te werken. Het advies heeft als doel lange termijn uitval te voorkomen. Dit is voor een directeur op korte termijn veelal een operationele uitdaging. De directeuren hebben over het algemeen hier te maken met een spanningsveld. Te kort aan financiering voor vervanging en krappe arbeidsmarkt zijn factoren die dit spanningsveld veroorzaken. Afgelopen jaar heeft HR en het netwerk voor vakleerkrachten gym een aanvulling op ons verzuimbeleid (specifiek gehoorbescherming) in gezamenlijkheid geschreven en uitvoering gegeven. We zien een dalend verzuim dat wat lijkt te nivelleren op een percentage rond de 5% of minder. Het gemiddeld landelijk percentage (onderzoek PO raad 2024) ligt rond de 6,5%. Bovenstaande rapportage geeft aan dat de daling in het verzuim stabiel is gebleken. Goede begeleiding en korte lijnen met Kwiek werpen vruchten af.

Kwiek heeft in het eerste deel van 2024 verschillende kennissessies gefaciliteerd op het gebied van Wet Poortwachter en gesprekstechnieken voor het begeleiden van verzuim.

Dossier management op het gebied van verzuimbeheer door leidinggevende vraagt nog aandacht. Hier wordt in 2025 aandacht aan gegeven.

In samenwerking met OG Amstelland zijn we sinds 1 september een pilot met een aanvullende dienst/samenwerkingspartner van Kwiek, The Mental Move. The Mental Move geeft onze medewerkers de mogelijkheid om anoniem gebruik te maken van een helpdesk waarbij binnen 48 uur psychologische hulp geboden kan worden. Daarnaast bieden ze een breed aanbod aan workshops die veerkracht en welbevinden vergroten. Focus in de samenwerking is om actief te werken aan amplitie. We zetten alle middelen in om duurzaam onze collega's gezond te houden. We trekken hierin samen op met onze in-house coaches. Dit is een samenwerking in brede zin waarbij we invulling geven aan de waarden die we in het SBP genoemd hebben: vertrouwen, verbinding, eigenaarschap en plezier.

Kennissessies en introductiesessies zijn gegeven. Bij een eerste evaluatie is het inlog en gebruik zeer positief gebleken bij Amstelwijs. Medewerkers zijn middels interne communicatie en actieve aandacht in teamsessies door de leidinggevende bewust gemaakt van deze extra preventieve ondersteuning.

Aandacht voor vakmanschap

Vakmanschap wordt vooral vanuit leidinggevende ingevuld door behoefte per medewerker te onderzoeken op het gebied van professionalisering en ontwikkeling. In sommige gevallen wordt deze behoefte ook per team geïnventariseerd en wordt er invulling gegeven via studiedagen. Er wordt separaat gewerkt aan het opzetten van een academie in samenwerking met OGA waarbij er gebruik gemaakt kan worden van schaalgrootte, aanbod, en breder digitaal bereik aan onze medewerkers.

Aandacht voor aantrekken boeien en behouden

Vanuit de werkgroepen die er in het najaar zijn opgezet wordt er gekeken naar dit onderwerp. Wat hebben we te doen om zoveel mogelijk ongewenst verloop te voorkomen, wat kunnen we aanbieden buiten primaire arbeidsvoorwaarden om die het aantrekkelijk maken om te blijven. Een van de werkgroepen heeft verschillende veldbezoeken afgelegd bij andere stichtingen en scholen waar ook gewerkt wordt aan dit thema. Een andere werkgroep houdt zich bezig met het hoe we beter doorstroom en leerlijnen/loopbaanontwikkeling kunnen neerzetten. In 2025 zal er een stagiaire onderzoek doen naar de verschillende rollen binnen de schoolorganisaties die bij kunnen dragen aan duidelijke leerlijnen.

Aandacht voor verbinding en eigenaarschap

Er is aandacht voor verbinding en eigenaarschap binnen Amstelwijs. Een voor de hand liggend voorbeeld is het winterevent wat we voor alle collega's in december 2024 hebben georganiseerd. Directie en ondersteuningskantoor hebben samen met de collega's van de Westwijzer een heel gezellig event neergezet. Daarnaast zien we dat situaties ons de gelegenheid geven om elkaar vanuit verschillende rollen te ondersteunen. Collega's worden daar waar kan en/of nodig is tijdelijk uitgewisseld of voor langere tijd verbonden aan een andere school. Vanuit onze jaarplanning zijn er veel momenten dat ondersteuningskantoor medewerkers op de scholen gesprekken voeren en aanwezig zijn. Zichtbaarheid van de bestuurder en ondersteuningskantoor collega's is groter geworden en de drempel wordt steeds lager om met iedereen in gesprek te gaan.

Samenwerking Ondersteuning bureau

De huidige planningscyclus is op zo'n manier ingericht dat we optimaal de directies en scholen ondersteunen. Dit doen we door bij formatie en begrotingsgesprekken vanuit alle disciplines aan tafel te zitten. Dit maakt dat we de gesprekken efficiënter kunnen voeren en informatie maar een keer gedeeld en gehaald hoeft te worden.

Directeuren – HR

In het najaar hebben we een aantal urgente thema's (beleidsdocument) geïdentificeerd waarbij er twee werkgroepen zijn ontstaan die gaan over het werkgebied van HR. Beiden werkgroepen zijn hierboven al besproken.

OGA

Samenwerking met OGA Amstelland is versterkt op het gebied van HR. De beiden HR-teams delen een gemeenschappelijk kantoor. Systemen en informatie ten aanzien van medewerkers is nog strikt gescheiden. Complexe HR-cases worden op basis van kennisdeling of vanuit een adviesvraag met elkaar gedeeld. Op beleidsniveau zijn al bezig met het harmoniseren van beleid. Beleid wordt geactualiseerd en gedeeld.

Arbeidsmarkt

Situatieschets op het gebied van de arbeidsmarkt blijft onveranderd met dat van vorig jaar. Met het consistent aan het werk zijn met ons SBP – “we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen”, zijn we aan het werk aan onze profilering als werkgever. Focus is in 2024 vooral intern gericht geweest. Samen met de communicatiemedewerker zetten we kleine stappen op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie.

Ook de situatie t.a.v. de banenafpraak is onveranderd. Met een tekort op de arbeidsmarkt klinkt het heel paradoxaal dat er geen activiteiten verder zijn uitgewerkt op het gebied van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd is het binnen het beleid van de overheid en de bekostiging lastig om ruimte te bieden voor mensen die extra begeleiding en aandacht nodig hebben in onze organisaties. De intentie is er, uitvoering is ingewikkelder vorm te geven.

Actualiseren beleid HR

Samenwerking OGA HR – zet zich verder voort. Beleid op zaken zoals verzuim visie & beleid, ZZP-Beleid, Arbobeleid, Handreiking werk & verlof etc. wordt samen opgesteld en gedeeld.

Communicatie

Begin mei 2024 is een communicatiemedewerker geworven voor Amstelwvjs. Op dit moment is er gekozen voor communicatie via een nieuwsbrief. In deze nieuwsbrief staan altijd een of meerdere items vanuit HR.

MTO

In de zomer van 2024 is het MTO uitgevoerd, resultaten zijn zeer positief als het gaat om medewerkerstevredenheid. Verdere toelichting is de vinden in dit document.

Vertrouwenspersonen

Een nieuwe externe vertrouwenspersoon is geworven en activiteiten worden vervolg gegeven met de interne vertrouwenspersonen (IVP). Beleidsdocumenten met betrekking tot klachtenregeling, bijscholing etc. worden bijgewerkt.

Arbeidsvoorwaarden

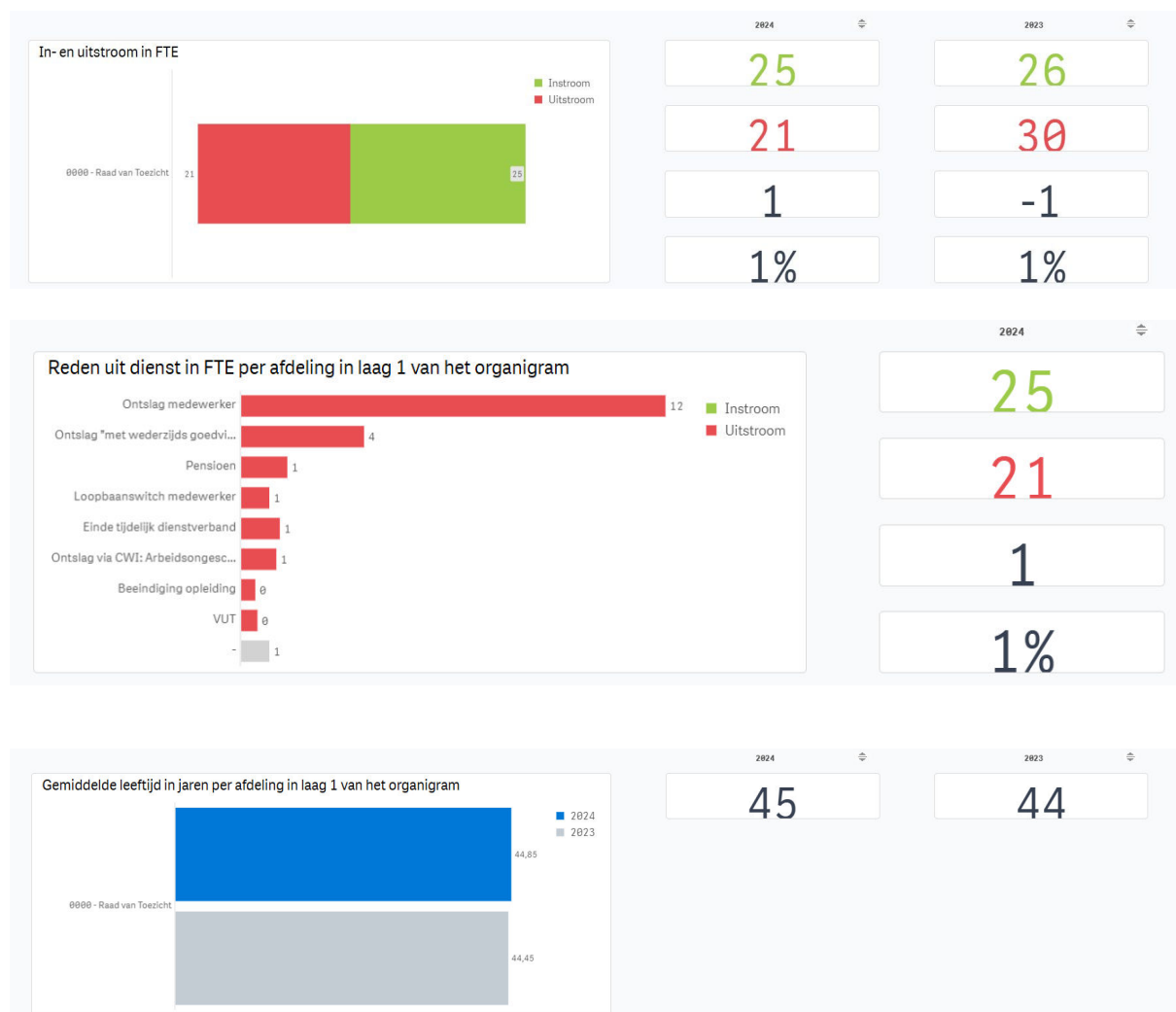
Fiscfree aanbod is verder uitgebreid. Naast een fietsregeling is het pakker verder uitgebreid met:

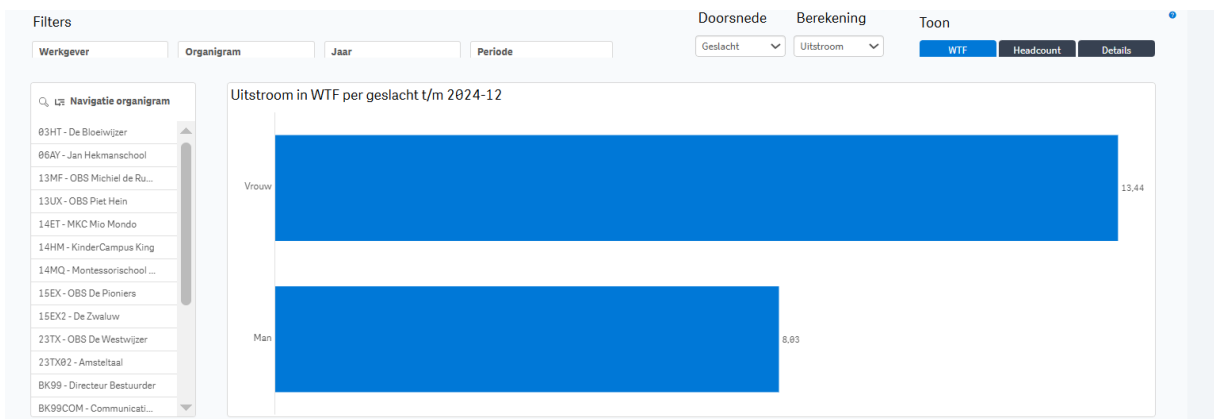
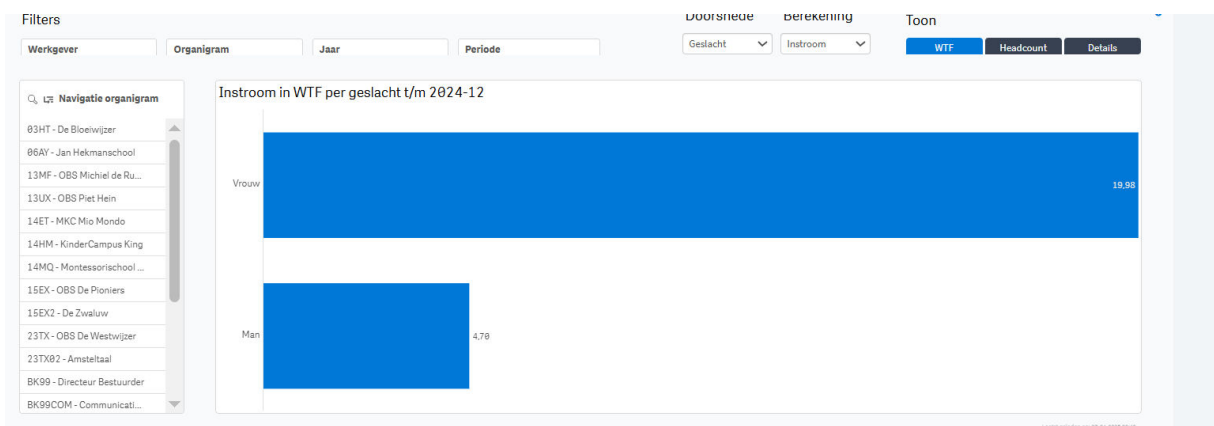
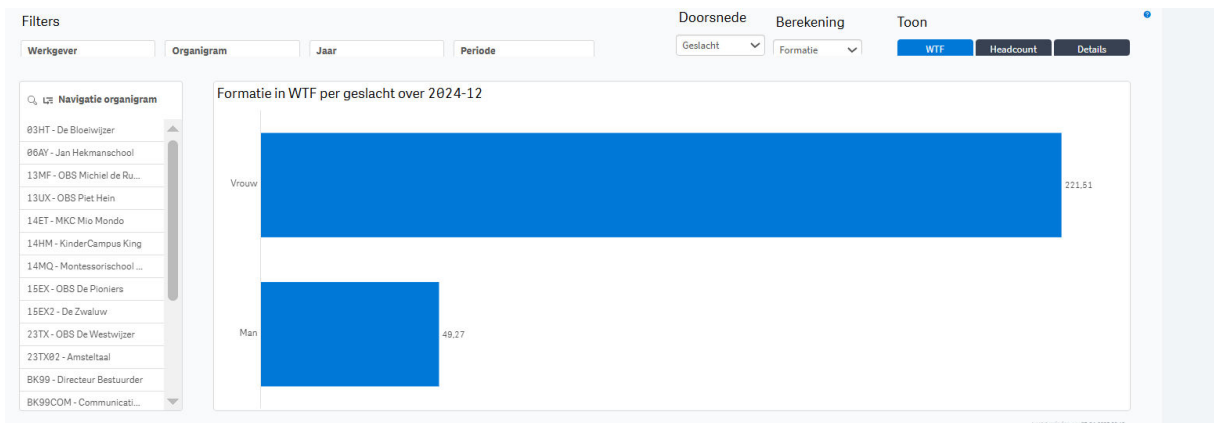
- Telefoon
- Laptop / Tablet
- Uitgebreid vitaliteitspakket

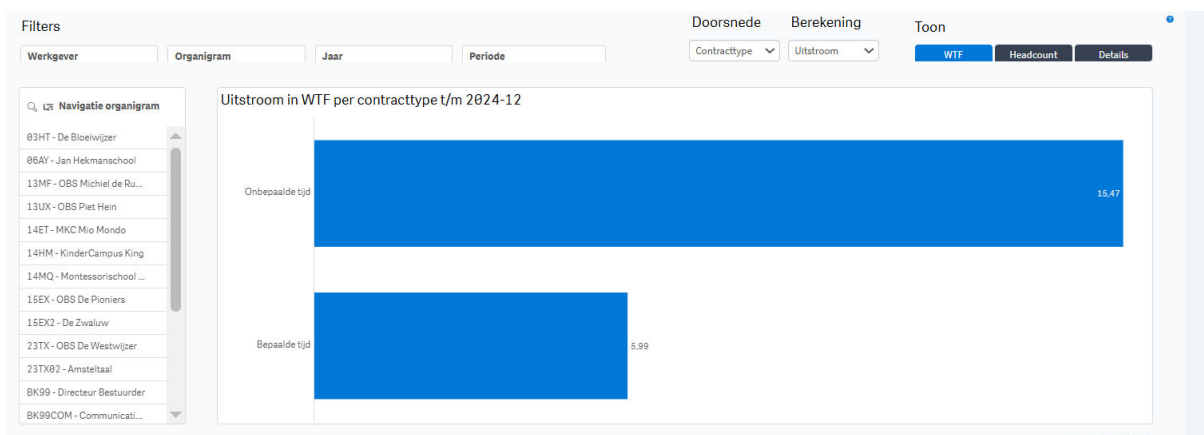
Regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Deze bekostiging is ook voor het kalenderjaar 2024 ontvangen van het Rijk. De middelen zijn besteed aan de professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders. Voor de details omtrent de besteding en de behaalde resultaten wordt verwezen naar de hoofdstukken 4 en 5 van dit jaarverslag.

HR in cijfers







In de data / cijfers zien we geen grote verschillen met het vorige jaar. Instroom en uitstroom zijn nagenoeg hetzelfde. Uitstroom in schooljaar 2024 / 2025 is iets toegenomen maar in lijn met formatie. De verhouding man / vrouw / gender-neutraal is ook bijna hetzelfde gebleven waarbij mannen minder vertegenwoordigd zijn in de populatie. Verzuimcijfers blijven constant tussen de 4,5% en 5%.

Verantwoording over de aanwezigheid van de VOG

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	40	<5	<5
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	55 VOG's aanwezig	zie toelichting hieronder	zie toelichting hieronder

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven tot specifiek overeengekomen werkzaamheden. We hebben de accountant wel gevraagd een steekproefcontrole uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG's van nieuwe medewerkers in loondienst.

De VOG die te laat aanwezig was, was 6 dagen te laat. Dit betrof een medewerker die niet zelfstandig voor de klas staat.

Twee VOG's waren wel aanwezig, maar niet meer geldig op het moment van indiensttreding. Dit betrof stagiairs. Zij waren eerst onbezoldigd in dienst (stage). Toen is een VOG opgevraagd. Op het moment dat zij vergoedingen zijn gaan ontvangen voor hun werkzaamheden zijn zij in dienst gemeld. Op dat moment had wederom een VOG aangevraagd moeten worden.

De VOG verplichting van nieuwe medewerkers niet in loondienst is een verantwoordelijkheid van de directies van de scholen, waarbij scholen bijhouden welke medewerkers een VOG hebben en moeten hebben. De kosten hiervoor worden samenschools gedragen. Voor de vrijwilligers van de TSO en voor degene die worden opgeleid in de school (stagiairs, LIO-ers) wordt bovenschools gecontroleerd op de aanwezigheid van VOG's bij uitbetaling van de (vrijwilligers)vergoeding. In 2025 willen we het (toe)zicht op deze VOG-verplichting verder professionaliseren. Hierom zal er gekeken worden naar een manier om samen met de directies van de scholen een bovenschoolse controle toe te voegen. Hierin verwachten wij in ruimtelijke mate te voldoen aan de wettelijke verplichting en de verantwoordelijkheid passende bij een schoolbestuur.

5 | OPLEIDEN IN SCHOOL EN COACHING

Team coaching

De afdeling 'Coachen en opleiden' wordt gevormd door twee opleiders/ coaches: Niels Poland en Wendy Ruijter.

Terugblik 2024

Begeleiding startende leerkrachten

We hebben alle starters begeleid volgens het begeleidingsplan.

Uit de evaluatie onder de startende leerkrachten en directeuren blijkt het volgende:

- De begeleiding op de werkvloer wordt gewaardeerd. Daarbij geven de starters aan dat ze graag de begeleiding nog meer op maat zouden zien.
- Bovenschoolse bijeenkomsten worden gewaardeerd en dragen bij aan de ontwikkeling. De aanpassing dit jaar naar keuze uit verschillende trainingen geeft meer autonomie en wordt als waardevol gezien.
- Directeuren geven aan dat hun rol in de begeleiding duidelijk is. Starters geven aan dat de rol van de directie gewaardeerd wordt en bijdraagt aan de ontwikkeling.
- Directies geven aan niet meteen behoefte te hebben aan een observatietool op de rollen.

Opleiden Zij-instromers in beroep (ZiB)

Vijf zij-instromers zijn gestart volgens het nieuwe beleid, waarbij zij het eerste opleidingsjaar volledig boven formatie en naast een ervaren leerkracht staan. Deze aanpassing wordt als zeer waardevol ervaren door de zij-instromer, de directies en de opleiding.

In december hebben we een wervingscampagne uitgezet, waaruit 6 zij-instromers zijn gestart met hun snuffelstage/ voortraject.

Coachhuis

Na een pilot hebben we met het DT het coachhuis geëvalueerd. Uit de evaluatie blijkt dat de meerwaarde van het coachhuis wordt gezien en bijdraagt aan goed werkgeverschap. Gezien de kosten is in overleg met het DT besloten om van het coachhuis nog geen vast en definitief aanbod te maken. Dit betekent dat we het coachhuis voor een jaar voortzetten, om te onderzoeken of de vraag vanuit de medewerkers blijft. Tot nu toe hebben we al meer aanvragen en coachtrajecten in vergelijking met de pilot.

Daarnaast heeft het DT in de evaluatie aangegeven het coachhuis te willen uitbreiden met begeleiding op pedagogisch en didactisch vlak (op de werkvloer). Deze uitbreiding stellen we nog even uit, aangezien het coachhuis nu voor 1 jaar wordt voortgezet en de huidige formatie die beschikbaar is voor het coachhuis niet toereikend is voor deze uitbreiding.

De academie waarbinnen we een rijk aanbod willen creëren op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, is nog niet in gebruik genomen.

Vooruitblik 2025

Begeleiding van startende leerkrachten

We blijven begeleiden volgens het begeleidingsplan.

Daarnaast zijn we met onze collega's van Amstelland aan het onderzoeken waar we onze begeleiding kunnen samenvoegen en een gezamenlijk vormgegeven 'nieuw' beleid kunnen opstellen, waarbij we de feedback uit de evaluatie van de starters meenemen. In 2025-2026 gaan we de bovenschoolse bijeenkomsten samen organiseren, zodat we een breder aanbod kunnen realiseren met meer keuzevrijheid.

Opleiden Zij-instromers in beroep (ZiB)

Zoals het er nu naar uitziet starten we in september met 6 nieuwe zij-instromers volgens het huidige beleid. In december 2025 starten we weer een nieuwe wervingscampagne, in samenwerking met Amstelland. Daarnaast zijn we met onze collega's van Amstelland aan het onderzoeken waar we onze begeleiding kunnen samenvoegen en een gezamenlijk vormgeven 'nieuw' beleid kunnen opstellen.

Coachhuis

Onze wens voor het schooljaar 2025-2026 is het coachhuis een vast aanbod te laten zijn, als onderdeel van goed werkgeverschap. Daarbij willen we het coachhuis uitbreiden met begeleiding op pedagogisch en didactisch vlak (op de werkvloer). Een intensieve samenwerking/ fusie met Amstelland biedt de mogelijkheid voor dit vaste aanbod en de uitbreiding, waardoor het coachhuis beschikbaar wordt voor Amstelwvjs en Amstelland. Hiervoor is een uitbreiding in formatie nodig.

Daarnaast gaan we de tak 'Persoonlijk leiderschap en vitaliteit' van de interne academie ontwikkelen en vormgeven. We ontwerpen een rijk aanbod van trainingen, cursussen en workshops gerelateerd aan de werktitel.

Team opleiden

De afdeling Samen Opleiden wordt gevormd door drie schoolopleiders: Carla Janson, Pleuni Punselie en Joyce Oosterbeek.

Ontwikkeling van de afdeling:

In 2024 hebben wij gewerkt aan onze eigen professionalisering en het versterken van onze visie op het opleiden van toekomstige leerkrachten. Onze visie op opleiden hebben wij als volgt verwoord: Groeien vanuit vertrouwen en met oog voor jouw kwaliteiten.

Bij Amstelwvjs zien we het opleiden van toekomstige leerkrachten als een continu proces van leren en groeien. We streven naar optimale ondersteuning en ontwikkeling van onze toekomstige collega's. Door vertrouwen te hebben in de ontwikkeling die iemand doormaakt, goede begeleiding te bieden, het collectief leren te stimuleren en ervoor te zorgen dat studenten de tijd en ruimte krijgen om hun opleiding goed af te ronden, bewaken we zowel de opleidingskwaliteit als de duurzame inzetbaarheid. Zo zorgen we ervoor dat studenten en startende leerkrachten zich blijven ontwikkelen en met plezier en vertrouwen hun vak uitoefenen.

De kernwaarden die het opleiden vormgeven zijn:

Vertrouwen:

We stimuleren zelfvertrouwen en motivatie door aandacht te hebben voor talenten en kwaliteiten. We geloven in ieders groei en ontwikkeling en bieden een veilige en ondersteunende omgeving waarin fouten maken onderdeel is van het leerproces. Studenten krijgen de ruimte om te groeien en de vrijheid om te leren, zonder dat alles direct perfect hoeft te zijn.

Verbinding

Opleiden zien wij als een proces van verbinding. Studenten werken samen met ervaren leerkrachten, maken deel uit van het team, leren van elkaar en brengen theorie en praktijk samen. Zo creëren we een leeromgeving waarin iedereen groeit en elkaar inspireert.

Eigenaarschap:

Bij Amstelwvjs stimuleren we eigenaarschap door studenten verantwoordelijkheid en vrijheid te geven over hun eigen leerproces. Reflectie en eerlijke feedback spelen een sleutelrol bij het nemen van de regie over de eigen groei en ontwikkeling.

Plezier

Plezier zorgt voor verbinding en bevordert het samen leren. Daarom staat Amstelwĳs voor onderwijs met plezier. Kinderen, leerkrachten en onze studenten gaan met plezier naar school en ontwikkelen zich in een veilige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn.

Aan deze visie hangen een aantal beleidsstukken, de conceptversies hiervoor worden het eerste semester van 2025 eerst besproken in de werkgroep Samen Opleiden. In de werkgroep zitten drie directeuren en een schoolopleider. Na dit overleg worden de stukken in het directieteam besproken en vervolgens vastgesteld.

Evaluatie 2024 Professionaliseringsactiviteiten

In 2024 hebben we diverse activiteiten ondernomen om ons verder te professionaliseren en ons netwerk te versterken:

- Deelname aan congressen van Velon en het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Deelname aan meerdere schoolopleidersmiddagen van de HvA en InHolland, met workshops over didactiek, eigenaarschap van studenten en kalibratie op beoordelen.
- Maandelijks intervisie met collega-schoolopleiders, waardoor we elkaar scherp houden en consistent blijven in onze beoordeling van studenten.
- Het volgen van de training 'Train the Trainer' van InHolland, die ons nieuwe inzichten gaf over het praktisch invullen van de mentorentraining.
- Een belangrijk moment in 2024 was de peerreview bij de Hogeschool van Amsterdam (HvA) in november. In mei 2024 benaderde de HvA ons met een uitnodiging om toe te treden tot het Partnerschap Samen Opleiden Amsterdam. Voor deze toetreding moesten we onze opleidingskwaliteit aantonen op een aantal pijlers. Ter voorbereiding schreven we een zelfevaluatieverslag waarin we onze opleidingspraktijk beschreven. De peerreview verliep succesvol, en we ontvingen een positief advies om aan te sluiten bij Samen Opleiden Amsterdam. Dit biedt ons een stevig fundament om ons beleid verder te ontwikkelen en te formaliseren.

Ontwikkeling van de afdeling Amstelwĳs Breed

In 2024 hebben we ook gewerkt aan initiatieven die bijdragen aan het bredere belang van Amstelwĳs. We hebben ons gericht op:

- De begeleiding van studenten in hun ontwikkeling tot leerkracht;
- Het vormgeven van het collectief leren;
- De begeleiding van mentoren bij het ondersteunen van studenten, met aandacht voor de koppeling tussen theorie en praktijk en het stellen van verdiepende vragen.

Begeleiding van studenten

In 2024 hebben we per semester ongeveer 60 studenten van de Pabo begeleid en 10 van het ROC. De verdeling onder de verschillende opleidingsinstituten is als volgt:

	september-december	januari- juni
HvA	26	41
In Holland	17	15
ROC	13	10
Totaal	56	66

Op alle scholen van Amstelwĳs lopen studenten stage.

Onze studenten van de HvA en InHolland hebben we meerdere keren bezocht om hun ontwikkeling te volgen. Een lesbezoek bestaat altijd uit een observatie, een reflectie-/feedbackgesprek en een gesprek

met de mentor over hun voortgang en de begeleiding. Ook is de beoordeling van de student een onderdeel van de begeleiding.

Om het collectief leren voor de studenten mogelijk te maken hebben we verschillende themadagen georganiseerd:

- **Voor deeltijdstudenten van InHolland:** De bijeenkomsten vonden plaats op MKC Mio Mondo, De Bloeiwijzer en Amsteltaal. De thema's die aan bod kwamen waren: executieve functies, kindgesprekken en diversiteit.
- **Voor voltijdstudenten van de HvA:** Voor de voltijd studenten hebben we bijeenkomsten georganiseerd op de Jan Hekmanschool en op de Westwijzer. Deze bijeenkomsten stonden in het teken van klassenmanagement en energizers.

De studenten hebben aangegeven dat ze deze vorm van leren zeer gewaardeerd hebben. Vooral het bij elkaar in de klas kijken en met elkaar in gesprek gaan werd als heel waardevol ervaren. Deze peer-to-peer interactie gaf de gelegenheid om van elkaars ervaringen te leren. De positieve houding van de studenten en actieve deelname hebben bijgedragen aan het succes van deze bijeenkomsten.

Leerteams op de Michiel de Ruyter

Het voltijd leerteam op de Michiel de Ruyter is ook in 2024 weer actief. Op donderdag lopen hier zes studenten stage en op vrijdag vormen zij een groter leerteam met de studenten van Wijzer aan de Amstel (Uithoorn). Binnen dit leerteam zijn dit schooljaar een aantal open-deuren opdrachten uitgevoerd. Het team van de Michiel de Ruyter heeft in een evaluatie aangegeven behoefte te hebben aan terugkoppeling van de studenten, zodat het collectief leren ook voor het team zichtbaarder wordt. We onderzoeken hoe we dit in de komende periode kunnen verbeteren.

Samenwerking met het ROC

Het ROC Amstelland heeft subsidie ontvangen om de nieuwe opleiding *Kindprofessional* te starten. We zijn in overleg gegaan met het ROC over deze opleiding. Studenten van deze opleiding kunnen zich dubbel kwalificeren: als onderwijsassistent en pedagogisch medewerker in de kinderopvang. Samen met onze IKC's en MKC's onderzoeken we hoe deze studenten optimaal ingezet kunnen worden. Het eerste semester van 2025 zal er door het ROC een pilot worden uitgevoerd voor deze opleidingsvariant met onze scholen als partner.

Naast deze nieuwe opleiding blijven we studenten van de reguliere opleiding tot onderwijsassistent stageplaatsen bieden.

Begeleiding mentoren

Dankzij inzichten uit de training 'Train the Trainer' hebben we de opzet van de training verder geoptimaliseerd. In het laatste kwartaal van 2024 hebben we een enthousiaste groep collega's mogen opleiden tot mentor. Deze bijeenkomsten mentorentraining waren deels online en deels fysiek. De leervraag van de mentor centraal stond bij de bijeenkomsten. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere: Het startgesprek met de student, begeleiden zonder te sturen (m.b.v. het Grow-model), diepgaande reflectie d.m.v. verdiepende vragen stellen, feedback geven, observeren en beoordelen.

Conclusie en vooruitblik 2025

In 2024 hebben we belangrijke stappen gezet in de professionalisering van onze afdeling en het versterken van ons opleidingsbeleid. De peer review en de aansluiting bij Samen Opleiden Amsterdam geven ons een stevige basis voor verdere ontwikkeling. We blijven ons inzetten voor de ondersteuning van studenten, de begeleiding van mentoren en het opleiden binnen Amstelwijs een stevige basis te blijven geven. Het collectief leren wordt op meer scholen zichtbaar voor zowel de studenten als de teams.

In 2025 willen we ook een verdiepende mentorentraining aanbieden om zodat ook ervaren mentoren hun begeleidingsvaardigheden verder kunnen uitbreiden.

Onze samenwerking met de HvA zal worden geïntensiveerd en voor InHolland zullen we een uitbreiding krijgen van de leerteams, waarbij we vanaf september 2025 ook een leerteam 3-4 gaan begeleiden.

6 | HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN

Huisvestingsbeleid Amstelwĳs

Eigendom en huur van de schoolgebouwen.

De scholen van Amstelwĳs kennen verschillende eigendomsconstructies.

Onderstaande tabel laat de variant zien bij welke school deze van toepassing is.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen juridisch eigendom, een ingebruikgevingsovereenkomst en een huurovereenkomst.

Wat is het verschil tussen een huurovereenkomst en een gebruikersovereenkomst?

Het grote verschil tussen gebruik en huur zit hem in de tegenprestatie.

Bij huur stelt de eigenaar/verhuurder een ruimte ter beschikking in ruil voor een tegenprestatie.

Bij gebruik (het zogeheten bruikleen) draait het om het in gebruik geven van een ruimte om niet (dus zonder tegenprestatie/winstoogmerk).

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

De gemeente investeert in onderwijshuisvesting en 'verstreckt' als eigenaar van het gebouw of gedeelte hiervan aan Amstelwĳs na oplevering.

Er kan dan gebruik worden gemaakt van de bruikleen methode c.q. ingebruikgeving.

Deze methode heeft dezelfde rechten en plichten als dat het schoolbestuur eigenaar zou zijn.

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

Het beleid van de gemeente Amstelveen, zoals staat beschreven in het integraal Huisvestingsplan (IHP), gaat voor nieuwbouwprojecten uit van ingebruikgevingsovereenkomsten in plaats van het overdragen van het juridisch eigendom.

Tot op heden is alleen bij één Piet Hein locatie (Dr. Schaepmanlaan) sprake van deze constructie. Voor Amsteltaal/ De Westwijzer in Amstelveen en voor de Jan Hekmanschool in Ouderkerk aan de Amstel geldt dat Amstelwĳs de schoolgebouwen huurt.

Het gebouw voor gezamenlijk gebruik van Amsteltaal/ De Westwijzer huurt Amstelwĳs van de gemeente Amstelveen.
Het schoolgebouw van de Jan Hekman wordt gehuurd van woningcorporatie Eigen Haard. Amstelwĳs betaalt hiervoor aan de eigenaren (de gemeente en Eigen Haard) een vergoeding, die grotendeels gelijk is aan de eerdere MI-vergoeding.

Verhuur kinderopvang

Daar waar de gemeente aanvullend op de onderwijsruimten heeft geïnvesteerd in ruimten voor kinderopvang in het gebouw, worden deze ruimten op basis van het standaardmodel voor de verhuur van bedrijfsruimte van de Raad van Onroerende Zaken in veel gevallen eerst verhuurd aan Amstelwĳs.

Amstelwĳs verhuurt deze ruimten vervolgens door aan aanbieders voor kinderopvang.

Het beleid van de gemeente Amstelveen, zoals beschreven in het IHP, gaat ervoor toekomstige/ nieuwe situaties vanuit dat de ruimten voor kinderopvang rechtstreeks door de gemeente aan een kinderopvang aanbieder worden verhuurd (met uitzondering van de ruimten met volgtijdelijk gebruik door de BSO).

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

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

Doorcentralisatie

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

De onderwijswetgeving staat toe dat een gemeente met een schoolbestuur of groep schoolbesturen afspraken maakt over het verstrekken van een bedrag door de gemeente aan een schoolbestuur voor de bekostiging van nieuwbouw en verbouwing van onderwijshuisvesting.

Het schoolbestuur krijgt dan met het geld ook de verplichting om te zorgen voor de uitvoering van de onderwijshuisvesting, dat wil zeggen dat de school in een situatie van doordecentralisatie zelf geheel verantwoordelijk is voor nieuwbouw en verbouwing.

Van doordecentralisatie van onderwijshuisvesting is tussen de gemeente Amstelveen en Amstelwĳs geen sprake, de gemeente treedt bij nieuwbouw en renovatie op als bouwheer.

Toekomstige projecten en investeringen

Voor de Pioniers staat renovatie/ verbouwing op een locatie nabij de huidige in de planning, samen met de Cirkel en de Willem Alexander (beide van Onderwijsgroep Amstelland). Het project heeft inmiddels een voorlopige planning gekregen. De renovatie van de beoogde locatie (Orion 1B) is gepland met de start medio/ eind 2027 en afronding eind 2028. Naar verwachting zal de oplevering aan het begin van 2029 zijn.

Voor De Zwaluw wordt door Amstelwĳs ingezet op vervangende nieuwbouw, tijdens de oriëntatie is onderwerp van gesprek is of dit een multifunctioneel gebouw wordt in combinatie met bijvoorbeeld een dorps huis en mogelijk overige functionaliteiten zoals bijvoorbeeld een gymzaal.

Met de gemeente is er afstemming bereikt om het huidige gebouw met een aantal aanpassingen nog enige tijd te kunnen gebruiken, er is een begin gemaakt met aanpassingen waarbij bijvoorbeeld het leidingwerk van de verwarmingsinstallatie in de kruipruimte is hersteld en geïsoleerd.

Gemeente en Amstelwvjs nemen beide een deel van deze kosten op zich.

Inmiddels zijn ook de plannen voor realisatie van een nieuw schoolgebouw in deelgebied De Scheg verder uitgewerkt, de planning is dat de verhuizing van de Westwijzer naar dit nieuw te bouwen pand medio 2029 plaatsvindt.

Zoals hierboven geschreven is er geen sprake van doordecentralisatie, en ontvangt de gemeente voor realisatie middelen uit het gemeentefonds voor de financiering van nieuwbouwprojecten de Scheg, de Pioniers en De Zwaluw.

Doelen en resultaten per locatie

Amsteltaal/ De Westwijzer

Voor Amsteltaal is in 2024 een logo geplaatst op de gevel aan de Noorddammerweg onder het al bestaande logo van de Westwijzer.

Aan de zijde van de Ringslang is voor het personeel een fietsenstalling op het plein gerealiseerd. Op het speelplein aan de Noorddammerweg is een verhoogd hekwerk geplaatst waardoor de gevaarstelling van valpartijen in de omringende waterpartij is weggenomen.

Voor de kookstudio zijn extra elektrapunten aangebracht.

De gemeente heeft een plan gemaakt om het gebouw gedurende de zomervakantie 2025 volledig gasloos te maken, waarbij gelijktijdig wordt gekeken naar een modernisering en een uitbreiding met koeling van het klimaatsysteem.

De Bloeiwijzer

Naast de hoofdingang is voor het personeel een fietsenstalling gerealiseerd.

Er zijn aanpassingen aan de elektrotechnische installatie uitgevoerd in het kader van het oplossen van diverse openstaande scope 8 punten (veiligheid van de installatie).

In de gesprekken met de gemeente is gesproken om in het IHP op te nemen dat vergroening van het schoolplein wordt gerealiseerd, bij eventueel akkoord is de realisatie naar verwachting vanaf 2026.

Jan Hekmanschool

Schuin tegenover de hoofdingang is een afdak boven de fietsenstalling gerealiseerd. De personeelsruimte heeft een kleine make-over gekregen.

Er is in eigen beheer voor het interieur van het gebouw een meer jaarlijkse onderhoudsplanung opgesteld, in 2025 wordt een start gemaakt met uitvoering van het onderhoud in eigen beheer.

Kindercampus King

Aan de voorzijde op het plein is een fietsenstalling voor het personeel gerealiseerd. Er is een proefopstelling geplaatst om een definitieve oplossing voor het vervangen van de breukgevoelige gevelbeplating te testen.

Het resterende deel van het binnen schilderwerk is tijdens de zomervakantie uitgevoerd. Onderhoud aan de platformlift en elektrische installatie is uitgevoerd.

Michiel de Ruyter

Het gebouwbeheersysteem t.b.v. werktuigbouwkundige installaties is vervangen.

De verlichting in de gangen, personeelsruimte en toiletten is vervangen door energiezuinige LED verlichting. Behalve een besparing op energiekosten is ook de lichtopbrengst aanzienlijk verbeterd, waardoor met name de gangen een meer uitnodigend karakter hebben gekregen.

MKC Mio Mondo

Het interieur op de gangen en in de gemeenschappelijke ruimtes hebben een opfrisbeurt en aanpassingen gekregen ten aanzien van samenwerking/ leer en speelplekken, alsmede wat betere opbergmogelijkheden voor dagelijkse benodigdheden.

De Linde

Het onderzoek en de berekening in het kader van de plicht tot energiebesparing zijn overgedragen aan de gemeente Amstelveen i.v.m. een vereniging van eigenaren op deze locatie.

Het schoonlooprooster bij de entree aan de speelplein zijde is aangepast met een zand opvangruimte en rubberen antislipmat om de overlast van binnengelopen zand en overmatige slijtage aan de trapafwerking terug te dringen.

Helaas had het verhogen van de hekwerken rondom het speelplein (ook hier was het gevaar van te water raken aanwezig) wegens leveringsproblemen vertraging opgelopen, en is de uitvoer begin 2025 alsnog gerealiseerd.

Piet Hein Locatie: Dr. Schaepmanlaan

Aan de voorzijde zijn nieuwe schoonlooproosters bij de entree aangebracht als definitieve oplossing om de overlast van binnenkomend zand te stoppen.

Piet Hein Locatie: Wibautlaan

Er zijn aanpassingen aan een gedeelte van de toiletdeuren uitgevoerd.

De Pioniers

In het hoofdgebouw zijn bijna alle lokalen, de personeelsruimte en de kantoren voorzien van nieuwe vloerbedekking.

Ook is het hoofdgebouw voorzien van koelinstallaties die in het voor- en naseizoen tevens gebruikt kunnen worden voor (bij)verwarming.

Aan de buitenzijde heeft herstelwerk in verband met houtrot plaatsgevonden en is de gehele buitenzijde van een nieuwe verflaag voorzien. Aan de binnenzijde heeft het verwerk een bijwerkbeurt gekregen om het aantal jaren tot de verhuizing te overbruggen.

Het oudste noodgebouw is in de zomervakantie vervangen voor een ander gebouw dat met het oog op capaciteit noodzaak is voorzien van drie i.p.v. twee lokalen.

De Zwaluw

In de kruipruimte is het leidingwerk van de verwarmingsinstallatie hersteld en geïsoleerd.

Duurzaamheidsbeleid stichting Amstelwĳs

Stichting Amstelwĳs neemt duurzaamheid zeer serieus en beschouwt het als een essentieel onderdeel van onze missie en visie ten aanzien van bedrijfsvoering.

In het vorige jaarverslag werd al gesproken over de geplaatste zonnepanelen op meerdere daken van onze scholen, inmiddels zijn de eerste jaarcijfers hierover beschikbaar.

Het blijkt dat gemiddeld circa driekwart van de opgewekte energie door de scholen zelf direct gebruikt kon worden, hiermee hebben wij samen een flinke stap gezet in het gebruik van schone en hernieuwbare (groene)energie.

Ondanks de uitdagingen zoals netwerkcongestie waarmee ook wij geconfronteerd worden blijft de focus gericht om de klimaatdoelstellingen van 2030 en 2050 te halen. Een mooi voorbeeld hiervoor is het plaatsen van koelinstallaties in een aantal langer bestaande schoolgebouwen, deze installaties kunnen met name in het voor- en naseizoen ook gebruikt kunnen worden als verwarming.

Hiermee gebruiken we niet alleen een deel van de eigen opgewekte energie, maar wordt het gebruik van aardgas en hiermee de uitstoot van CO₂ aanzienlijk gereduceerd.

Bij zowel bestaande alsmede nieuw te realiseren huisvesting wordt rekening gehouden met het reduceren van energieverbruik door waar mogelijk dak overstekken, groene daken en wandbekleding aan te brengen, en bomen te planten om schaduwwerking in de zomer te bevorderen.

Tevens wordt bij renovatie en nieuwbouw rekening gehouden met gebruik van secundaire en hernieuwbare materialen om een duurzaam grondstoffengebruik te bewerkstelligen.

Met het in 2026 te vernieuwen IHP met gemeente betreffende locaties in Amstelveen en Nes aan de Amstel wordt zowel met onderhoud van bestaande gebouwen, renovatie en nieuwbouw rekening gehouden met de hoogst haalbare duurzaamheid en energiebesparend vermogen om de ecologische voetafdruk zo gering mogelijk te maken.

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

Kortom, het bestuur van onze scholengroep zet zich actief in voor duurzaamheid door beleid te ontwikkelen, samenwerking te zoeken en betrokkenheid te stimuleren. Samen werken we aan een groene toekomst voor onze leerlingen en de wereld om ons heen.

Facilitaire organisatie

Met ingang van 2024 is een nieuwe methodiek "een zogeheten componentenmethode", geïmplementeerd voor wat betreft het meerjaren onderhoudsplan voor onze schoolgebouwen.

Wat is de componentenmethode? Bij het gebruik van de componentenmethode wordt een productiemiddel dat langer dan een jaar meegaat (zoals een installatie of gebouw) in meerdere delen opgesplitst met ongeveer een vergelijkbare economische levensduur.

Deze delen worden apart geactiveerd en afgeschreven.

Ook is er een wijziging doorgevoerd ten aanzien van het uit te voeren onderhoud en aanschaf van (deel)installaties aan de gebouwen.

Waar in het verleden het volledige traject voor onderhoud en aanschaf van installaties (denk hierbij bijvoorbeeld aan schilderwerk, koelinstallaties en verlichting) via de gemeente Amstelveen werd aanbesteed, wordt sinds 2024 voor een aantal van deze werkzaamheden gekozen om deze volledig in eigen beheer uit te voeren.

Het gehele traject van aanbesteding tot uitvoer door diverse aannemers wordt in deze gevallen onder eigen projectbeheer door de projectmanager uitgevoerd, wat onder andere als voordeel een grotere mate van flexibiliteit/ uitvoeringssnelheid en kostenbesparing met zich meebrengt.

Ook is de samenwerking met de afdeling huisvesting van Onderwijsgroep Amstelland geïntensiveerd met als doel de krachten te bundelen en in de toekomst samen meerdere projecten in eigen beheer uit te voeren.

7 | FINANCIËEL BELEID

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

Allocatie van de middelen vindt grotendeels plaats op de wijze waarop wij als stichting de middelen van het Rijk ontvangen (per brinnummer/per school). Afwijkingen hierop maken we met elkaar en worden vastgesteld in de begrotingskaders die jaarlijks worden herijkt. Zo is bijvoorbeeld afgelopen jaar het vervangingsbeleid aangepast waarbij de ziektekosten na 7 maanden ziekte bovenschools worden genomen in plaats van op de scholen in verband met de stuurbaarheid op deze kosten. In het laatste kwartaal van ieder jaar wordt de begroting voor het volgende jaar vastgesteld, met daarbij ook een prognose voor meerdere jaren. Het begrotingsproces start al in het voorjaar met het opstellen van het bestuursformatieplan. Indien middelen over de kalenderjaren heen voor scholen beschikbaar moeten blijven (zoals bijvoorbeeld de NPO-middelen), werken we met bestemmingsreserves binnen het eigen vermogen.

Vanuit de planning- en controlcyclus zijn de volgende documenten in 2024 voorgelegd aan de GMR en de RvT:

- Jaarverslag inclusief jaarrekening 2023
- Bestuursformatieplan
- Voortgangsrapportages
- Rapportage inzake de cijfers t/m augustus
- Begroting 2025-2028

Qua financiën zijn de volgende zaken in 2024 opgepakt:

- Verdere verbetering van de planning- en controlcyclus. Belangrijk punt waar voortgang op is geboekt, is het meer ruimte geven aan de adviesfunctie van de MR-en in het begrotingsproces. Ook zijn de meerjarige schoolplannen de basis geweest voor de begrotingsgesprekken wat de beleidsrijkheid van de begrotingen heeft vergroot. En er is een specifieke financiële rapportage gemaakt van de cijfers t/m augustus.
- Voorbereidingen voor de Europese aanbestedingen van meubilair, schoonmaak en onderwijsleerpakket. Deze zaken zullen in 2025 Europees worden aanbesteed.
- Implementatie van de nieuwe regels van de LOWAN (Nieuwkomers-)bekostiging.
- Bijdragen geleverd aan de begrotingen van de activiteitenplannen in het kader van de subsidie Verbetering Basisvaardigheden.
- Bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de begroting van de (nieuwe) Onderwijsregio in samenwerking met de controllers van de andere besturen binnen de regio.
- Doorvoeren van de stelselwijziging groot onderhoud.
- Verkennen van de behoeften aan stuurinformatie om deze te kunnen verbeteren.

Voor 2025 staan met name de volgende drie punten op de agenda voor financiën:

1. Wederom verdere verbetering van de planning- en controlcyclus, met name door een betere planning en een betere uitzetting van deze planning. Tevens zijn er nog een aantal zaken waarvoor kaders gemaakt moeten worden en afgesproken ten behoeve van de kaderbegroting.
2. Verbetering van de stuurinformatie.
3. Herijking van het procuratiebeleid en het vervangingsbeleid. Tevens het Europees aanbesteden van de contracten met betrekking tot schoonmaak, onderwijsleerpakket en meubilair.

Treasury

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

Uitgangspunten:

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

Bij het gevoerde treasurybeleid is in 2024 gebruik gemaakt van de volgende instrumenten:

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

Risicobeheersing

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

Mogelijke krimp in leerlingaantallen

Vanuit de gemeente Amstelveen wordt een mogelijke krimp in leerlingaantallen verwacht. Ook in de meerjarenbegroting van Amstelwvjs zit reeds een krimp verwerkt. Om dit risico te beheersen, zetten we op de volgende zaken in:

- We zien de krimp 1 tot 1,5 jaar van tevoren aankomen en hebben dan de tijd om bij te sturen.
- We kennen 4 bijstuurmomenten: bij opstellen van het bestuursformatieplan, bij opstellen van de begroting en tweemaal per jaar bij het doornemen van de realisatie.
- Wij zullen steeds ook sturen op de nieuwe werkelijkheid middels sturing bij het plaatsingsbeleid: niet bij alle scholen enkele leerlingen minder, maar juist bij enkele scholen een groep minder.

Tekort aan bevoegd personeel

Personeelstekorten in het algemeen en het leraren- en schoolleiderstekort in het bijzonder leiden tot het risico dat er geen leraar voor de klas staat of bepaalde ondersteunende functies niet kunnen worden uitgevoerd. Het leidt waarschijnlijk tot hogere kosten voor de inzet van duurder of tijdelijk personeel of hogere wervingskosten.

Amstelwvjs doet verschillende dingen om dit risico te beheersen. Zo investeren we in zij-instroom leerkrachten, stagiaires en LIO-ers om zodoende een kweekvijver te creëren voor de toekomst. Ook

zetten we in op aantrekkelijk werkgeverschap (bijvoorbeeld Fisc Free, The Mental Move en het Coachhuis). De vraag is of we de werking van bijvoorbeeld het inzetten op zij-instromers en het Coachhuis zichtbaar kunnen maken om het draagvlak hiervoor te behouden. De komende tijd zullen we hiervoor business cases gaan opstellen.

Politieke klimaat – bezuinigingsmaatregelen van het Rijk

In het huidige politieke klimaat maken wij ons zorgen om bezuinigingsmaatregelen van het Rijk. Ook de relatie tussen enerzijds de verantwoordelijkheden die bij het onderwijs worden neergelegd en anderzijds de verschraving van de bekostiging zijn zorgelijk. Bezuinigingen gaan echter zelden binnen een schooljaar in. Dit geeft Amstelwĳs de ruimte om de meerjarenbegroting aan te passen aan eventuele bezuinigingsmaatregelen.

Sociale veiligheid, polarisatie

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



8 | VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN EN CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1-2-2024):

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen	3.490	3.389	3.354	3.324	3.281	3.264

Ontwikkeling leerlingaantallen

De continuïteit van de stichting Amstelwvjs wordt in grote mate bepaald door het leerlingaantal. Dit leerlingaantal was per 1 februari 2024 3.389 leerlingen. Zoals beschreven in de risicoparagraaf wordt een krimp in de leerlingaantallen verwacht en in de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een krimp. Per 1 februari 2025 is het leerlingaantal gedaald naar 3.325. In de komende ronde bestuursformatieplan en (meerjaren)begroting zullen we nagaan hoe we op deze daling inspelen binnen onze scholen.

FTE's (teldatum 31-12-2024):

Aantal FTE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur/ management	19,4	19,3	18,9	18,7	18,7	18,7
Personeel primair proces/ docerend personeel	179,0	174,5	167,7	160,3	159,3	156,3
Ondersteunend personeel/ overige deelnemers	76,5	81,5	78,5	76,5	76,5	74,5
Totaal	274,9	275,3	265,1	255,5	254,5	249,5

Ontwikkeling personeelsaantallen

Zie in bovenstaande tabel de ontwikkeling in fte's de komende jaren. In verband met de leerlingdaling is een taakstelling opgenomen binnen de fte's. De leerlingdaling is echter onvoorspelbaar. We willen steeds inspelen op de nieuwe werkelijkheid, op de nieuwe leerlingaantallen. Wij zullen steeds ook sturen op de nieuwe werkelijkheid middels sturing bij het plaatsingsbeleid: niet bij alle scholen enkele leerlingen minder, maar juist bij enkele scholen een groep minder. Richting robuuste scholen die een omvang hebben waarbij een financieel resultaat van rond de nul te behalen is.

Het grote verschil tussen de realisatie van 2024 en de begroting van 2025 zit in stagiaires en LIO-ers. Deze worden niet begroot, maar zijn in de realisatie weldegelijk meegeteld.

Staat en baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten:

X € 1.000,-	Realisatie 2023	Begroting 2024	Realisatie 2024	Vershil 2024 t.o.v. begroting	Vershil 2024 t.o.v. 2023
Baten					
Rijksbijdragen	28.355	27.854	28.672	818	317
Overige overheidsbijdragen en subsidies	712	891	944	53	232
Overige baten	995	775	993	218	-2
TOTAAL BATEN	30.062	29.520	30.609	1.089	547
Lasten					
Personeelslasten	24.623	25.196	25.331	135	708
Afschrijvingen	517	532	529	-3	12
Huisvestingslasten	2.613	2.979	2.278	-701	-335
Overige lasten	2.122	2.176	2.321	145	199
TOTAAL LASTEN	29.875	30.883	30.458	-425	584
Saldo baten en lasten	186	-1.363	151	1.513	-35
Saldo financiële baten en lasten	220	93	297	204	77
TOTAAL RESULTAAT	406	-1.271	448	1.719	42

Inzet NPO-middelen vanuit de bestemmingsreserve NPO	-	831	883
GENORMALISEERD RESULTAAT	406	-440	1.331

De verklaring voor de belangrijkste verschillen tussen realisatie en begroting in 2024 zijn:

Baten

De stijging van de rijksbijdragen ten opzichte van de begroting en de realisatie van 2023 hangt samen met de cao-verhoging in 2024. Het rijk compenseert de kosten van de cao-verhoging. Vanuit het in september afgesloten akkoord krijgt het personeel in het primair onderwijs een loonsverhoging van 4,9% per 1 oktober 2024. Daarnaast zijn er herzieningen in het salarishuis en zijn een aantal toelagen geharmoniseerd.

Bij de personeelslasten zien we daardoor ook een stijging ten opzichte van begroot (en ten opzichte van voorgaand jaar).

De Overige overheidsbijdragen en subsidies liggen dichtbij begroting en bestaan met name uit:

- Het Convenant Taalklassen met de gemeente Amstelveen
- Klokuurvergoeding van de gemeente Amstelveen
- De subsidie voor het Centraal Informatie Loket (CIL) van de gemeente Amstelveen
- Subsidies vanuit de gemeente Amstelveen en het samenwerkingsverband Amstelronde voor Ambulante Taal Ondersteuners
- Subsidies vanuit de gemeente Amstelveen en het samenwerkingsverband Amstelronde voor Thuiszitters

- Subsidie vanuit het samenwerkingsverband Amstelronde voor Hoogbegaafdheid.

De overige baten zijn met € 993.275 hoger dan begroot (€ 775.325). De stijging wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de ouderbijdragen. Echter, tegenover deze baten staan net zulke hoge kosten; de invloed hiervan op het resultaat van Amstelwijns is dus beperkt. De overige baten zijn wel sterk in lijn met de realisatie van 2023.

Lasten

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

Het beleid van Amstelwijns is om zo min mogelijk externen in te huren. Een afname van deze kosten ten opzichte van 2023 is zichtbaar, echter het begrote bedrag wordt, door krapte op de arbeidsmarkt, nog overschreden.

Binnen de afschrijvingskosten zijn door de stelselwijziging onderhoud nu ook afschrijvingskosten onderhoud opgenomen (€ 25 K).

De stelselwijziging onderhoud zorgt er ook voor dat de huisvestingslasten op een lager niveau liggen dan voorgaand jaar. Voorgaand jaar was binnen de huisvestingslasten nog een dotatie aan de voorziening onderhoud opgenomen ad. € 489 K die er in 2024 niet meer is. Aan de andere kant zijn de schoonmaakkosten wel fors gestegen, zowel ten opzichte van voorgaand jaar als ten opzichte van de begroting.

De daling van de huisvestingslasten ten opzichte van de begroting hangt voornamelijk samen met een tweetal reserveringen die in de begroting opgenomen waren en die zich in 2024 niet gematerialiseerd hebben: enerzijds de dotatie aan de voorziening onderhoud ad. € 500 K (omdat de stelselwijziging nog niet in de begroting verwerkt was) en anderzijds een extra reservering voor stijgende huisvestingslasten (met name schoonmaak en energie) ad. € 200 K (in de begroting opgenomen op de post 'energie en water').

Binnen de overige lasten is een knelpunten budget opgenomen in de begroting ad. € 200 K. In de realisatie is dit budget niet geheel ingezet. De kosten leer- en hulpmiddelen overschrijden daarentegen de begroting met € 262 K.

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

Ontwikkelingen meerjarenbegroting:

x € 1.000,-	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Baten					
Rijksbijdragen	29.024	28.657	28.555	28.465	28.509
Overige overheidsbijdragen en subsidies	828	820	1.425	1.415	1.411
Overige baten	806	810	810	810	810
TOTAAL BATEN	30.658	30.288	30.791	30.691	30.731
Lasten					
Personeelslasten	26.395	25.751	25.889	25.675	25.653
Afschrijvingen	531	550	559	559	568
Huisvestingslasten	2.577	2.566	2.566	2.566	2.566
Overige lasten	2.247	2.096	2.041	2.041	2.041
TOTAAL LASTEN	31.750	30.964	31.056	30.841	30.828
Saldo baten en lasten	-1.092	-676	-265	-150	-97
Saldo financiële baten en lasten	143	143	143	143	143
TOTAAL RESULTAAT	-949	-533	-122	-8	46

Inzet NPO-middelen vanuit de bestemmingsreserve NPO	508	395	292	257	0
GENORMALISEERD RESULTAAT	-441	-138	170	249	46

In bovenstaande tabel is de meerjaren exploitatiebegroting 2025 – 2029 zichtbaar. Er is gestuurd op een licht positief exploitatieresultaat aan het eind van de vijfjaarsperiode. Door de inzet van de bestemmingsreserve NPO is het genormaliseerde resultaat in 2027 reeds positief.

De eerder benoemde leerlingdaling en daarmee samenhangende taakstelling op het personeel zijn in deze meerjarenbegroting opgenomen.

De stijging in de overige overheidsbijdragen en subsidies in 2027 heeft betrekking op de structurele bekostiging Verbetering Basisvaardigheden van € 182,- per leerling.

Balans in meerjarig perspectief:

X € 1.000,-	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
ACTIVA							
VASTE ACTIVA							
Materiële vaste activa	3.073	3.318	3.298	3.113	2.879	2.448	2.480
Totaal vaste activa	3.073	3.318	3.298	3.113	2.879	2.448	2.480
VLOTTENDE ACTIVA							
Vorderingen	546	376	502	527	554	581	610
Liquide middelen	9.528	10.606	9.143	8.938	9.199	9.773	9.943
Totaal vlottende activa	10.074	10.982	9.645	9.465	9.753	10.354	10.553
TOTAAL ACTIVA	13.147	14.300	12.943	12.579	12.632	12.803	13.033
PASSIVA							
EIGEN VERMOGEN							
Algemene reserve	3.081	4.424	2.573	2.360	2.489	2.670	2.659
Bestemmingsreserves	3.617	4.836	4.492	4.171	3.922	3.732	3.789
Totaal eigen vermogen	6.698	9.259	7.065	6.532	6.411	6.402	6.448
VOORZIENINGEN	2.756	982	707	722	736	751	766
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.692	4.059	5.170	5.325	5.485	5.650	5.819
TOTAAL PASSIVA	13.147	14.300	12.943	12.579	12.632	12.803	13.033

Tussen de realisatie 2023 en 2024 valt de verschuiving op van de voorzieningen naar het eigen vermogen. Dit houdt verband met de stelselwijziging groot onderhoud. De onderhoudsvoorziening ad € 2,1 miljoen is vrijgevalen ten gunste van het eigen vermogen conform de verslaggevingsvereisten. Binnen het eigen vermogen is een bestemmingsreserve onderhoud gevormd voor hetzelfde bedrag.

De mutaties in de bestemmingsreserves bestaan enerzijds uit de vrijval van de NPO-bestemmingsreserve en anderzijds uit dotaties aan de bestemmingsreserve onderhoud. Wij zullen steeds duidelijk moeten maken dat ons eigen vermogen niet bovenmatig is, maar het gevolg is van de keuze voor activeren en afschrijven.

Financiële positie

Kengetallen:

Kengetal	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen)/ Balanstotaal	0,72	0,72	0,60	0,58	0,57	0,56	0,55	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	0,22	0,30	0,23	0,21	0,21	0,21	0,21	Ondergrens: < 0,05 Formeel is dit niet langer een signaleringswaarde van de inspectie.
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	2,73	2,71	1,87	1,78	1,78	1,83	1,81	Ondergrens: < 0,5 (tot baten > € 25 mln)
Rentabiliteit Resultaat/ totale baten (incl. financiële baten) * 100%	1,3%	1,5%	-3,1%	-1,8%	-0,4%	0,0%	0,1%	Afhankelijk van de financiële positie Formeel is ook dit niet langer een signaleringswaarde van de inspectie.
Reservepositie (x € 1.000) (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen)	2.110	4.396	2.227	1.897	1.985	2.412	2.424	Bovengrens: > 0
Reservepositie indien de bestemmingsreserve onderhoud niet wordt meegerekend	2.110	2.284	13	-	-	14	-	

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

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

Het **weerstandvermogen** geeft weer hoe groot de vermogensbuffer is voor het opvangen van eventuele calamiteiten (of financiële consequenties hiervan). Het gaat er dus om dat situaties opgevangen kunnen worden als er noodzakelijke incidentele uitgaven plaats moeten vinden. Denk bijvoorbeeld aan een plotselinge terugval in het leerlingenaantal of arbeidsconflicten. Het percentage

van het weerstandsvermogen wordt berekend door het eigen vermogen af te zetten tegen de totale baten (Eigen vermogen gedeeld door totale baten, inclusief financiële baten). Ook het weerstandsvermogen daalt wegens de negatieve resultaten, maar komt nog niet in de buurt van de ondergrens.

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

Het **rentabiliteitspercentage** drukt het exploitatieresultaat (winst/verlies) uit in een percentage van de totale baten en geeft de mate aan waarin inkomsten en uitgaven met elkaar in evenwicht zijn. Daar onderwijsinstellingen geen winstoogmerk hebben, wordt gestreefd naar een structureel evenwicht tussen baten en lasten en zou de rentabiliteit op of rond de 0% moeten uitkomen. Zoals meerjarig in bovenstaande tabel te zien is, werken wij meerjarig naar de 0% toe.

Absolute omvang liquide middelen

De signaleringswaarde voor de absolute omvang van de liquide middelen bedraagt in het funderend onderwijs minder dan € 100.000. Amstelwijs voldoet hieraan met een omvang van de liquide middelen per eind 2024 van € 10,6 miljoen.

Signaleringswaarde publiek eigen vermogen

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

(x € 1.000,-)	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Totaal eigen vermogen	6.698	9.259	7.065	6.532	6.411	6.402	6.448
Privaat eigen vermogen	-	-	-	-	-	-	-
Feitelijk eigen vermogen	6.698	9.259	7.065	6.532	6.411	6.402	6.448
Boekwaarde MVA	3.073	3.318	3.298	3.113	2.879	2.448	2.480
Baten * 5%	1.515	1.546	1.540	1.522	1.547	1.542	1.544
Normatief eigen vermogen	4.588	4.864	4.838	4.635	4.426	3.990	4.024
Mogelijk bovenmatig vermogen	2.110	4.396	2.227	1.897	1.985	2.412	2.424
Ratio feitelijk/normatief eigen vermogen	1,46	1,90	1,46	1,41	1,45	1,60	1,60

De ratio feitelijk/normatief eigen vermogen bedraagt 1,90 (2023: 1,46). Bij Amstelwijs is sprake van een mogelijk bovenmatig vermogen. De oorzaak is gelegen in de ontvangen NPO en LOWAN gelden. Deze zijn niet geheel besteed en hiervoor zijn binnen het eigen vermogen bestemmingsreserves gevormd. De komende jaren zullen deze gelden echter wel worden besteed, waardoor het eigen vermogen weer zal krimpen. Echter, door de stelselwijziging groot onderhoud is in de beginbalans van 2024 de voorziening groot onderhoud toegevoegd aan het eigen vermogen ('bestemmingsreserve onderhoud'). Dit veroorzaakt een voorlopig blijvende stijging van het eigen vermogen. Scholen die nog steeds een voorziening groot onderhoud hanteren kunnen daarmee in deze beginsituatie niet vergeleken worden

met scholen die activeren en afschrijven op deze signaleringswaarde. De activeringen zijn namelijk in deze eerste jaren nog relatief laag. Het is belangrijk dat de signaleringswaarde wordt aangepast naar aanleiding van de stelselwijziging die op veel scholen heeft plaatsgevonden. Indien geen rekening gehouden wordt met de bestemmingsreserve onderhoud zien de cijfers van deze signaleringswaarde er voor Amstelwĳs als volgt uit:

(x € 1.000,-)	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Totaal eigen vermogen	6.698	7.147	4.851	4.243	4.080	4.004	3.993
Privaat eigen vermogen	-	-	-	-	-	-	-
Feitelijk eigen vermogen	6.698	7.147	4.851	4.243	4.080	4.004	3.993
Boekwaarde MVA	3.073	3.318	3.298	3.113	2.879	2.448	2.480
Baten * 5%	1.515	1.546	1.540	1.522	1.547	1.542	1.544
Normatief eigen vermogen	4.588	4.864	4.838	4.635	4.426	3.990	4.024
Mogelijk bovenmatig vermogen	2.110	2.284	13	-	-	14	-
Ratio feitelijk/normatief eigen vermogen	1,46	1,47	1,00	-	-	1,00	-

Deze cijfers geven een heel ander beeld. Indien de bestemmingsreserve onderhoud buiten beschouwing wordt gelaten is het mogelijk bovenmatig vermogen vanaf 2025 nihil.

9 | VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

Inleiding

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

Het toezichtjaar 2024

Het jaar 2024 stond voor Amstelwijs in het teken van de daadwerkelijk start en concretisering van de Strategische meerjarenvisie 2024-2028, die door de RvT werd goedgekeurd. Zo hebben alle scholen een vierjarig schoolplan gemaakt in verbinding met deze meerjarenvisie en de diverse afdelingen van het stafbureau hebben een jaarplan 2024 gemaakt. De RvT heeft van het proces en de uitkomsten kennis kunnen nemen. Het proces was gebaseerd op de uitgangspunten van het Rijnlants denken: Eigenaarschap, verbinding, vertrouwen en plezier. Het proces om tot jaarplannen te komen, evenals de andere processen, waarin thema's van de strategische visie werden uitgewerkt heeft de RvT gevolgd.

Het jaar 2024 stond ook in het teken van verkenningen tussen de stichting Amstelland en de stichting Amstelwijs over mogelijkheden tot intensievere samenwerking.

De RvT heeft in een vroeg stadium -bij de eerste verkenningen- geparticipeerd, samen met de RvT van Amstelland om mogelijke belemmeringen en heikle punten bij een verdere samenwerking op te sporen en te bespreken.

Deze verkenningen voorzagen een mogelijke meerwaarde op diverse fronten wanneer zou worden overgegaan tot bestuurlijke fusie. In 2025 is de bestuurder in samenwerking met Amstelland gestart met een draagvlakonderzoek voor een intentieverklaring tot bestuurlijke fusie, in de organisatie en bij externe stakeholders.

Samenstelling Raad van Toezicht

De samenstelling van de Raad van Toezicht is in 2024 als volgt:

De heer A. Poppelaars, voorzitter tot 10 juli 2024

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

Mevrouw K. Schilte, voorzitter en lid vanaf 10 juli 2024

Mevrouw Schilte heeft ruime ervaring als bestuurder en toezichthouder in de publieke en publiek private sector, (onderwijs, hospitality, publieke omroep, verpleeghuizen, GGZ, woningbouwcorporatie) veelal in de rol van voorzitter van de RvT. Sinds 2010 is zij toezichthouder/voorzitter RvT in het PO, eerst bij de Almeerse Scholen Groep, vervolgens bij Stopoz en momenteel bij Amstelwijs.

Mevrouw A. van Keer, lid

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

De heer S. Jansen, lid

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

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

Mevrouw Burggraaff heeft diverse functies bekleed in het PO, MBO en het hoger onderwijs, onder andere als faculteitsdirecteur, voorzitter College van Bestuur en interim-bestuurder. Zij is met name gesprekspartner op het gebied van onderwijskwaliteit en personeel.

De heer E. Zoet, lid per 1 september 2023

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

Werkwijze Raad van Toezicht

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

Om het toezicht op de doelstellingen, activiteiten en resultaten van het bestuur te monitoren hanteert de RvT de code Goed Toezicht VTOI-NVTK. Daarnaast hanteert de RvT een toezichtskader, waarin zij de opzet en inrichting van het intern toezicht heeft beschreven. Deze zijn in overeenstemming met de uitgangspunten van de Code Goed Toezicht VTOI-NVTK. Ook heeft de RvT voor 2024 een toezichtplan opgesteld, waarin zij concrete aandachtspunten op het gebied van Strategische beleid, Financiën, Huisvesting, Kwaliteit/Onderwijs, HR en ICT heeft geformuleerd.

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

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

De Raad van Toezicht werkt met drie commissies: de auditcommissie (financiën en huisvesting), de commissie onderwijskwaliteit en personeel en de remuneratiecommissie. De commissies doen de voorbereidende toezichtwerkzaamheden en adviseren de voltallige Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht neemt plenair de besluiten in de Raad van Toezicht vergaderingen.

Aan de hand van actuele onderwerpen vonden er in 2024 meerdere gesprekken plaats tussen de verschillende commissies, de directeur-bestuurder en de beleidsmedewerker van het betreffende beleidsterrein.

In januari was er een gesprek over kwaliteit, o.a. over het kwaliteitszorgsysteem, kwaliteitsgesprekken, jaarplan 2024, leerlingenpopulaties en eindtoetsresultaten.

In maart was er een gesprek over huisvesting waarin de loop van het eerste kwartaal, de terugblik op het MJOP, ontwikkelingen in de wijk de Scheg, en de vooruitblik 2025 is besproken.

In mei is er een gesprek met de accountant, de controller en de bestuurder geweest. Hoofdagendapunt hierbij was het jaarverslag 2023.

In september vond er een gesprek plaats over huisvesting. Hierin is o.a. gesproken over de stand van zaken MJOP en het beleidsplan en overige RI&E actualiteiten.

In oktober was er een gesprek tussen de auditcommissie, de bestuurder en de controller. Besproken zijn de procuratieregeling, de Scheg, de stelselwijziging van het groot onderhoud en de halfjaarcijfers.

Verder was er in november een gesprek o.a. over strategisch personeelsbeleid en de verzuimcijfers.

Tijdens deze gesprekken krijgt ook de sparringsrol van beide commissies invulling.

Van (bijna) alle gesprekken zijn verslagen gemaakt welke zijn besproken in de eerstvolgende vergadering van de Raad van Toezicht.

De heren Jansen en Zoet bemensen de auditcommissie. Deze commissie monitort het financiële beleid en de stand van zaken m.b.t. huisvesting en de daaraan verbonden financiële risico's. De auditcommissie ziet expliciet toe op de doelmatige besteding van de middelen en op een correcte uitvoering van de begroting en voert het gesprek daarover in de RvT. Ook voor het jaar 2024 is de beoordeling van de RvT dat er een doelmatige besteding van de middelen heeft plaatsgevonden. De heer Jansen is voorzitter van de commissie. Het voorzitterschap rouleert tweejaarlijks.

De dames Burggraaff en Van Keer bemensen de commissie onderwijskwaliteit en personeel. Mevrouw Burggraaff is voorzitter. Deze commissie monitort het systeem van kwaliteitsontwikkeling, personeelsaangelegenheden, onderwijsinnovatie, passend onderwijs en veiligheid. Het voorzitterschap rouleert tweejaarlijks.

De remuneratiecommissie wordt bemenst door de twee voorzitters van de commissies en de voorzitter van de Raad van Toezicht. Mevrouw Burggraaff is voorzitter van de remuneratiecommissie. Deze commissie heeft als taak de werkgeversrol voor de directeur- bestuurder goed in te vullen en heeft ook in 2024 een functioneringsgesprek en begin 2025 een beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder gevoerd. Ten behoeve van dit beoordelingsgesprek heeft de remuneratiecommissie input opgehaald bij haar eigen RvT en bij interne en externe stakeholders. Van beide gesprekken en daarin gemaakte afspraken zijn verslagen gemaakt.

Benoeming voorzitter RvT in 2024

Medio 2024 is mevrouw K. Schilte door de benoemingscommissie van Amstelwvjs geselecteerd als kandidaat voor het voorzitterschap van de RvT. De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad was betrokken bij de selectie en adviseerde positief over de benoeming.

De leden van de Raad van Toezicht worden benoemd door de gemeenteraden van Amstelveen en Ouder-Amstel. Bij de start van deze benoemingsprocedure is naar beide gemeentes de door de Raad van Toezicht vastgestelde wervings- en selectieprocedure incl. de profielschets toegestuurd. Beide gemeenteraden hebben mevrouw Schilte benoemd.

Vergaderingen

De Raad van Toezicht is in 2024 zevenmaal bijeengewees met de directeur-bestuurder. Mevrouw E. van Maaren ondersteunt de RVT in haar rol als secretaris.

De vergaderingen vonden plaats op:

12 februari 2024

2 april 2024

4 juni 2024

2 juli 2024

26 september 2024

21 oktober 2024

27 november 2024

De RvT sluit in haar werkwĳze aan bij het Rijnlands denken, waarbij de kernwaarden Eigenaarschap, Verbinding, Vertrouwen, Plezier centraal staan. Ze werkt vanuit respect voor en vertrouwen in de bestuurder en in de medewerkers van de stichting. Er is openheid en transparantie. Alles kan op tafel komen. Ruimte om te sparren en twijfels te delen. Van fouten kan en mag geleerd worden. De RvT is kritisch, maar opbouwend. Uitkomsten van schoolbezoeken, gesprekken met in- en externe stakeholders worden verslagen en in de RvT besproken om daarmee een completer beeld te krijgen van het functioneren van de organisatie.

Formele besluiten genomen in het jaar 2024 binnen de goedkeuringsbevoegdheid op grond van de stichtingsstatuten en het bestuursreglement:

Goedkeuren strategische meerjarenvĳsĳ Amstelwĳs 2024-2028

Goedkeuren bestuursjaarplan 2024

Jaarrekening, accountantsverslag en bestuursjaarverslag 2023 goedgekeurd

Goedkeuren onderzoeksoopdracht samenwerking besturen

Instemmen verplaatsen school naar nieuwe wĳk de Scheg

Goedkeuren samenwerking onderwijsregio Haarlem-Amstelveen-Kennemerland

Goedkeuren begroting 2025

Aanpassing arbeidsvoorwaarden bestuurder binnen gewĳzigde kader bestuurders-cao

Herbenoeming mevrouw Van Keer per 10 juli 2024 voor een tweede termijn

Vaststellen benoemingsprocedure en vaststellen profielschets voorzitter Raad van Toezicht

Besluit voordracht mw. Schilte

Benoeming mw. Schilte tot voorzitter Raad van toezicht

Besluit voorzitterschap commissies tweejaarlijks te rouleren

Instemmen wĳziging informatievoorziening / jaarplanning Raad van Toezicht

Vaststellen aangepast toezichtsplan 2024 - 2025

Vaststellen diverse verslagen en besluitenlijsten van de raad van toezicht

Belangrijke onderwerpen van gesprek met de directeur-bestuurder:

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

Verder is er tijdens de vergaderingen van de Raad van Toezicht o.a. gesproken over onderwijskwaliteit en schoolresultaten, uitkomsten van tevredenheidsonderzoek, het bestuursformatieplan, verzuimontwikkeling, de samenwerking met Onderwijsgroep Amstelwĳs, en over de verslagen van de gesprekken die de commissies op hun beleidsgebieden hebben gevoerd.

Overleg raad van toezicht met stakeholders

Contact met GMR

Twee keer per jaar is er contact tussen de Raad van Toezicht en de GMR van Amstelwĳs.

In 2024 heeft de raad van toezicht op 11 maart de gehele GMR gesproken. Dit bezoek was met de directeur-bestuurder.

Onderwerpen van gesprek waren o.a.:

- Bestuursjaarplan 2024 en de samenhang met het strategisch beleidsperspectief
- Draagvlak en aansluiten van de scholen in nieuw beleid
- GMR-samenwerking, effectiviteit, informatievoorziening en tijdslijnen
- Herbenoeming lid Raad van Toezicht, haar ervaringen in de eerste termijn en ambities voor de tweede termijn.

Het tweede contactmoment was op 11 november 2024. Dit betrof een treffen tussen het DB van de GMR en een afvaardiging van de Raad van Toezicht. Onderwerpen van gesprek waren o.a.:

- Kennismaking nieuwe voorzitter Raad van Toezicht
- Uitwisselen stand van zaken / ontwikkelingen Amstelwvjs
- Voortgang implementatie strategische visie: hoe ziet de Raad van Toezicht de veranderprocessen, met name de evaluatie en de borging daarvan
- De samenwerking met de directeur-bestuurder
- Het jaarplan 2025
- De samenwerking met Onderwijsgroep Amstelland

Contact met directieoverleg / medewerkers bestuurskantoor

De Raad van Toezicht hecht er veel aan om een jaarlijks contact met de gezamenlijke directies te hebben. Op 10 december 2024 vond er een plenaire sessie plaats met de Raad van Toezicht, de directies en de medewerkers van het bestuurskantoor.

Schoolbezoeken

In roulerende samenstelling bezoeken twee leden van de Raad van Toezicht de diverse scholen van Amstelwvjs. In 2024 heeft de Raad van Toezicht acht scholen bezocht: Michiel de Ruyterschool, Jan Hekmanschool, de Linde, Westwijzer, Kindercampus King, de Bloeiwijzer, de Zwaluw en de Piet Hein.

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

Van de schoolbezoeken wordt een verslag gemaakt voor intern gebruik. Dit verslag wordt gedeeld met de betreffende schooldirecteur, met de RvT en met de bestuurder.

Overleg met de accountant

Op 28 mei 2024 is er een gesprek geweest tussen de auditcommissie, de controller en de accountant. Gesproken is o.a. over het jaarverslag 2023 en het accountantsverslag.

Beoordeling directeur-bestuurder

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het werkgeverschap.

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

Deskundigheidsbevordering en zelfevaluatie

De Raad van Toezicht heeft begin 2025 een zelfevaluatie gehouden om met elkaar kritisch te bespiegelen op het functioneren van RvT en ieder lid en op de onderlinge samenwerking en samenwerking met de bestuurder.

Dit deed zij aan de hand van een aantal vraagstellingen en met input van de bestuurder op het functioneren van de RvT en op de samenwerking van de RvT met de bestuurder. De conclusie was dat de RvT vond dat ze haar werk goed uitvoerde en ook door haar werkwijze voldoende zicht had op het functioneren van de organisatie. De onderlinge relaties evenals de relatie met de bestuurder waren goed op orde. Op basis van deze zelfevaluatie heeft de RvT een paar specifieke aandachtspunten benoemd, waarin zij in 2025 haar toezicht zou willen aanscherpen. Dit betreft onder andere toezien op een concretere beleidsformulering in de diverse documenten, waardoor beter de uitkomsten (wel of niet gerealiseerd) te beoordelen zijn.

Vorig jaar heeft de RvT een tweejaarlijks plan opgesteld, waarin per lid wordt aangegeven welke opleiding- en/of ontwikkelactiviteiten de betrokkene gaat uitvoeren om diens professionaliteit op peil te houden en te vergroten.

De Raad van Toezicht is lid van de VTOI / NVTK en maakt gebruik van de door deze vereniging verzorgde en ontwikkelde documenten die te vinden zijn op de helpdesk van deze vereniging.

De honorering van de Raad van Toezicht

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

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

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

In 2023 heeft de Raad van Toezicht opnieuw de vacatievergoeding vastgesteld en die heeft ook gegolden voor de honorering van 2024.

Rooster van aftreden

Naam:

Dhr. A. Poppelaars (voorzitter tot 10 juli)
Mw. A. van Keer
Dhr. S. Jansen
Mw. E. Burggraaff (vice-voorzitter)
Dhr. E. Zoet
Mw. K. Schilte (voorzitter per 10 juli)

1^e termijn:

10 juli 2016 – 10 juli 2020
10 juli 2020 – 10 juli 2024
1 oktober 2022 – 1 oktober 2026
1 maart 2023 – 1 maart 2027
1 september 2023 – 1 september 2027
10 juli 2024 – 10 juli 2028

2^e termijn:

10 juli 2020 – 10 juli 2024
10 juli 2024 – 10 juli 2028
1 oktober 2026 – 1 oktober 2030
1 maart 2027 – 1 maart 2031
1 maart 2027 – 1 maart 2031
10 juli 2028 – 10 juli 2032

10 | VERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

Voorwoord

Het jaar 2024 was voor de GMR een jaar dat vooral in het teken stond van de uitwerking van het in 2023 opgestelde strategisch beleid perspectief met als hoofddomeinen mens, onderwijs en financiën. Daarbij waren steeds de principes van het Rijnland perspectief een sturende kracht: verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie.

Onder bevroegen betrokkenheid van de directeur-bestuurder hebben de Amstelwijns beleidsmedewerkers steeds meer eigenschap gekregen over hun werk- en leergebied en zijn grote stappen vooruitgezet. De GMR leden werden daar als inspirerend klankbord en positief kritische partners bij betrokken.

Gedurende het hele kalenderjaar hebben GMR, RvT en Amstelwijns elkaar kunnen vinden. De bijeenkomsten hebben het mogelijk gemaakt met elkaar van gedachten te wisselen en voorgenomen beleid te bespreken, van advies te voorzien of in stemming te brengen.

Uitgangspunt was steeds dat ouders en personeel van Amstelwijns hun medezeggenschap gebruiken om de continuïteit van de organisatie te waarborgen, maar ook om Amstelwijns door te laten groeien en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, te verhogen en te borgen.

De sfeer binnen GMR was goed en er werd ervaren dat de kernwaarden verbinding en vertrouwen ook binnen de GMR aanwezig waren. Aangezien alle langdurige vacatures in 2024 waren ingevuld, kon de GMR op volle expertise functioneren, representatie waarborgen en zorgen voor een goed geïnformeerde achterban.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR is op grond van de Wet Medezeggenschap op School (WMS) het orgaan dat, vanuit een onafhankelijke positie, advies, inspraak, initiatiefrecht en verantwoordelijkheid heeft op het beleid van Amstelwijns dat voor alle of een meerderheid van scholen geldt. Hierbij wordt afgewogen of het beleid tegemoet komt aan de belangen van leerlingen, ouders, personeel en schoolleiding.

Met inachtneming van de Wet Medezeggenschap Scholen zijn in het Amstelwijns Medezeggenschapsstatuut, het GMR-reglement en het GMR huishoudelijk reglement de bevoegdheden en de werkwijze van de GMR vastgelegd, evenals de rechten en plichten van de individuele GMR-leden. Deze stukken zijn in maart 2024 geactualiseerd, goedgekeurd en twee jaar geldend. Het GMR-statuuut en het GMR-reglement zijn openbaar en te vinden op de Amstelwijns website www.amstelwijns.nl

De GMR wordt gevormd door vertegenwoordigers van de 11 openbare scholen in Amstelveen en Ouderkerk aan de Amstel. Deze vertegenwoordiging bestaat in principe uit een ouderlid (OGMR) en een personeelslid (PGMR). De afgevaardigden zijn vastgesteld door de Medezeggenschapsraden (MR) van die scholen.

Missie van de GMR

De GMR heeft als missie om, vanuit respect en begrip voor verschillen en belangen, de verbinding te zijn tussen Amstelwijns als onderwijsinstelling en haar achterban: het personeel, de ouders en de leerlingen van de Amstelwijns scholen. Scholen met een eigen plus en visie, maar samen één Amstelwijns.

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

komen en het hogere belang voor ogen te houden. Goede medezeggenschap zorgt voor alertheid en scherpte in de te maken keuzes; daarmee krijgt de stichting gevraagd en ongevraagd advies en reflectie.

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

Goed contact met de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht draagt bij tot constructief overleg; kritische vragen en opmerkingen worden serieus genomen en actuele ontwikkelingen worden gedeeld. Daarbij ziet de GMR het als haar taak om de procedures en tijdlijnen te bewaken en te blijven aandringen op concrete, overzichtelijke en haalbare plannen en uitvoeringen.

Samenwerken

In 2024 is de samenwerking met de andere organen binnen de organisatie op dezelfde wijze voortgezet als in 2023.

Tijdens het vooroverleg van het dagelijks GMR-bestuur en de directeur-bestuurder werden de actuele aandachtspunten besproken, de agenda van de GMR-vergadering vastgesteld en lange termijnplannen voorgelegd. Regelmatig was er tussentijds overleg tussen de GMR-voorzitter en de directeur-bestuurder. De GMR-secretaris en de bestuurssecretaris stemden de werkzaamheden op elkaar af en hebben regelmatig overleg gehad.

Er is twee keer overleg geweest tussen de GMR en de Raad van Toezicht (RvT). Eenmaal met alle GMR-leden en eenmaal met het dagelijks GMR-bestuur. Onderwerpen van gesprek waren in 2024 de voortgang van jaarplan 2024, internationalisering, de implementatie van het strategisch beleid in de scholen, de gedeelde wens voor meer concretisering en ijkpunten en de op vele niveaus ver(der)gaande samenwerking. Daarnaast is er op ad-hoc basis overleg geweest tussen beide voorzitters. Het was goed te ervaren dat RvT en GMR, vanuit hun verschillende invalshoeken, op een lijn bleken te zitten.

De samenwerking met de beleidsmedewerkers kwam tot uitdrukking in de GMR-werkgroepen, maar ook in hun bijdrage aan de GMR-vergaderingen. In 2024 hebben ze hun (voorgenomen) beleid op het gebied van financiën, internationalisering, communicatie, bestuursformatie en onderwijskwaliteit toegelicht, vragen beantwoord en resultaten gedeeld.

Uiteraard was de samenwerking met de achterban, de MR van de school, van groot belang. Veel GMR-leden zijn ook lid van de MR van hun school, waardoor een directe koppeling gewaarborgd is. Doordat GMR leden weten wat er speelt op hun school en in hun MR heeft de GMR-kennis kunnen nemen van de actualiteit. Als het onderwerp meerdere Amstelwĳs scholen betrof werden verdere stappen ondernomen. Daarnaast werden de verslagen van de vergaderingen met de MR gedeeld en was de GMR-secretaris bereikbaar voor vragen en informatieverstrekking.

De samenwerking met de directies van de scholen vond indirect plaats via de GMR leden. Rechtstreeks overleg heeft zelden plaatsgevonden; wel kregen de directeuren altijd de agenda van de GMR-vergaderingen.

In 2024 werd de samenwerking met Onderwijsgroep Amstelland geïntensiveerd. Regelingen en procedures werden uniform, expertise op algemene gebieden werd gedeeld, werknemers met dezelfde specialiteit deelden een werkruimte en er was een goed contact tussen beide directeuren. Met de GMR is besproken dat een onafhankelijk bureau een breed draagvlak onderzoek start om te onderzoeken of er binnen Amstelwĳs en Onderwijsgroep Amstelland voldoende steun en mogelijkheden zijn voor een nog intensievere samenwerking en om inzicht te krijgen in de kansen, zorgen en voorwaarden hiervoor. De GMR zal in 2025 bij dit hele proces nauw betrokken worden.

Organisatie GMR

In 2024 is de GMR zes keer bij elkaar geweest, waarbij de data waren afgestemd op de jaarplanning van Amstelwijs. De opkomst van de grote groep GMR-leden lag rond de 80 %, wat betekende dat bijna altijd een ouder en/of een personeelslid van elke school vertegenwoordigd waren. Het is goed te vermelden dat de langdurige vacatures uit 2023 allemaal waren ingevuld.

Het voorzitterschap was in handen van de heer R. Backx, ouder van OBS de Pioniers. De ambtelijk secretaris was mevrouw M. Wenstedt. De functie van secretaris was dit jaar bezoldigd voor 6 uur per week gedurende 10 maanden per jaar. Deze uren zijn besteed aan het voorbereiden en verslagleggen van de vergaderingen van de GMR, overleg met de directeur-bestuurder, de secretaris van Amstelwijs, het bijhouden van vakliteratuur, het beantwoorden en uitzoeken van medezeggenschap vragen en het stroomlijnen van informatie.

Het dagelijks bestuur, bestaande uit de voorzitter en de secretaris, hebben steeds voorafgaand aan de vergadering technisch, maar vaak ook inhoudelijk vooroverleg gehad met de directeur-bestuurder van Amstelwijs en de bestuurssecretaris. Helaas is het ook in 2024 niet gelukt een PGMR lid bereid te vinden de functie van vicevoorzitter te vervullen en aan dit overleg deel te laten nemen. Dit blijft een punt van zorg.

De GMR-werkgroepen hebben gemiddeld drie keer per jaar een overleg gehad met de verantwoordelijke beleidsmedewerker. Het bestuursjaarplan 2024 en de tussentijdse voortgangsrapportages waren leidend voor de inhoud van de gesprekken. Zij gaven in de GMR-vergadering een kort verslag van hun bevindingen.

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

De vergadering bestond altijd uit drie delen:

- *Deel 1:* zonder directeur-bestuurder, waarin mededelingen en het verslag, besluitenlijst en actiepuntenlijst van de vorige vergadering werden besproken. En waar de GMR-leden verslag deden van de bevindingen uit de GMR-werkgroepen, een eerste reactie gaven op de aangeboden beleidsstukken en vragen formuleerden voor de directeur-bestuurder.
- *Deel 2:* met directeur-bestuurder, waarin de agenda onderwerpen door hem werden toegelicht en besproken. Aangezien de beleidsmedewerkers steeds meer eigenaar zijn van hun werkzaamheden was er iedere vergadering iemand aanwezig om de onderwerpen nader toe te lichten.
- *Deel 3:* zonder directeur-bestuurder, waarin bepaalde stukken nader werden besproken, in stemming gebracht of van advies werden voorzien en het bespreken van GMR-huishoudelijke zaken.

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

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

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

GMR-budget

Het GMR-budget is in 2024 besteed aan het salaris van de ambtelijk secretaris, scholing voor GMR leden door een extern coaching bureau, scholing ambtelijk secretaris, contributie van de Vereniging Openbaar Onderwijs, attentie voor de GMR leden met kerst en aan het einde van het schooljaar.

Daarnaast zijn er maaltijden verzorgd tijdens informeel overleg tussen directeur-bestuurder, Amstelwĳs medewerkers, RvT en/of GMR leden.

Om de Amstelwĳs kernwaarden verbinding en plezier eer aan te doen is het schooljaar 2024-2025 gestart met een uit-etentje voor GMR leden, de directeur-bestuurder en de bij de werkgroepen betrokken beleidsmedewerkers.

Werkgroepen

Om de GMR aan de voorzijde mee te nemen rondom de advies- en instemmingsverzoeken en de bijbehorende documenten werden in 2023 twee GMR-werkgroepen gevormd. Begin 2024 hebben de GMR leden en een beleidsmedewerker een cursus gevolgd om deze werkwijze te optimaliseren. Na een positieve evaluatie is in 2024 het aantal werkgroepen uitgebreid naar vijf en is de samenwerking met de betrokken beleidsmedewerkers geïntensiveerd.

Op basis van interesse en op vrijwillige basis namen GMR leden deel aan deze werkgroepen, die bestonden uit minimaal een ouder- en een personeelslid. Gebleken is dat deze werkwijze de betrokkenheid en deskundigheid van de leden vergroot heeft en de interactie tussen ondersteuningskantoor en GMR verbeterd is. Ook werden de GMR-vergaderingen efficiënter en effectiever.

De rol van de GMR-werkgroep wordt gezien als een klankbord/informatievoorziening/ doorgeefluik/contactpunt van de GMR leden naar de beleidsmedewerkers en omgekeerd. De werkgroepleden verdiepen zich in de materie, bespreken het met de beleidsmedewerker en elkaar en adviseren de GMR. De voltallige GMR neemt altijd het uiteindelijke besluit over advies en/of instemming.

In de GMR-vergadering van september 2024 waren alle beleidsmedewerkers aanwezig en hebben zij, samen met de leden van de GMR-werkgroepen de aandachtspunten voor schooljaar 2024-2025 doorgenomen.

In 2024 zijn in de werkgroepen de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- *Financiën*: de financiële rapportages, de gewijzigde begrotingsprocedure, de jaarrekening en de conceptbegroting 2025;
- *HRM*: het bestuursformatieplan, advies m.b.t. een herbenoeming van een lid en de benoeming van de voorzitter van de Raad van Toezicht, de klachtenprocedure en de externe vertrouwenspersoon;
- *Onderwijs en kwaliteit*: waarderende audits, de planning & control cyclus, burgerschap, schoolplannen en de tevredenheidsenquêtes;
- *Internationalisering*: ambities passend onderwijs, de meertaligheid deskundige, doorstroom leerlingen en het beoogd strategisch resultaat internationalisering 2024-2028;
- *Amstelwĳs als aantrekkelijke werkgever*: social media, de Amstelwĳs website, huisstijl van scholen en Nieuwsbrieven.

Een OGMR lid heeft deelgenomen in de Benoemingsadviescommissie voor de voordracht van een voorzitter van de RvT. In de commissie is een profiel vastgesteld dat past bij de diversiteit, de scholen en de bestuursfilosofie van Amstelwĳs. Na een zorgvuldige procedure is er een geschikte kandidaat gevonden die benoemd is door de Gemeente Amstelveen. In het gesprek van het dagelijks bestuur van de GMR met de RvT heeft zij zich voorgesteld en haar eerste indruk van Amstelwĳs als organisatie en haar aandachtspunten voor de toekomst gedeeld.

Instemming en advies

De volgende stukken zijn in 2024 ter instemming of advies aangeboden:

Onderwerp	Omschrijving	Besluit	Datum
Statuut Medezeggenschap	vaststellen	met twee derde meerderheid GMR leden vastgesteld	29-01-2024
GMR-jaarverslag 2023	goedkeuren	goedgekeurd	28-02-2024
GMR-reglement	vaststellen	vastgesteld	11-03-2024
GMR huishoudelijk reglement	vaststellen	vastgesteld	11-03-2024
Herbenoeming lid RvT	voordracht OGMR leden	ingestemd met herbenoeming op voordracht van OGMR	11-03-2024
Bestuursformatieplan 2024-2025	instemming PGMR	ingestemd met data, aanpassing procedure gewenst	27-05-2024
Voorzitter RvT	deelname BAC	akkoord met de voordracht	01-07-2024
Externe vertrouwenspersonen	instemming GMR	akkoord met benoemingen	01-07-2024
Klachtenregeling	instemming GMR	instemming mits enkele aanpassingen worden doorgevoerd	18-11-2024
Onderwijsregio	advies GMR	positief advies	18-11-2024
Begroting 2025	advies GMR	positief advies met opmerkingen	04-12-2024

Voor een uitgebreide toelichting over de keuzes en afwegingen die zijn gemaakt ten aanzien van bovenstaande en onderstaande onderwerpen verwijzen wij u naar de verslagen van de GMR-vergaderingen, te vinden op de Amstelwĳs website.

Strategisch beleidsperspectief

Iedereen staat achter de visie zoals geformuleerd in het strategisch beleidsplan en de aandacht in 2024 was gericht op het verwezenlijken daarvan in concrete stappen. Wat betreft de uitvoering van plannen is er sprake geweest van progressie en actiegerichtheid. De GMR leden complimenteerden de directeur-bestuurder met de behaalde resultaten.

De relatie tussen het jaarplan en het beleidsplan is een breed ingestoken strategisch proces met groeimogelijkheden dat tijd zal kosten. De drie kerndomeinen, mens, onderwijs en financiën, werden door de directeuren concreet, binnen vaste kaders en in verbinding met de samenleving, ingevuld in de schoolplannen.

Bestuursjaarplan 2024

De afdelingen van Amstelwĳs gaven op hun unieke wijze, binnen afgebakende kaders, hun plannen voor 2024 aan.

De beschreven doelen waren gericht op:

- mens: coaching nieuwe collega's en preventieve begeleiding van zittend personeel op het gebied van welzijn, vitaliteit en geluk;
- onderwijs: met name de schoolplannen die besproken worden met de MR;
- financiën: medezeggenschap van medewerkers, begrijpelijk en transparant en het volgen van de geldstromen.

Het jaarplan was tevens een leidraad voor de GMR-werkgroepen om met de beleidsmedewerkers in gesprek te gaan en voor de directeuren om onderwerpen te vertalen naar hun team en MR.

Over de voortgang, evaluatie en financiële verantwoording werd verslag gedaan in de voortgangsrapportages, het Amstelwĳs jaarverslag en de jaarrekening.

Bestuursjaarverslag 2023

Het bestuursjaarverslag 2023, een gemeenschappelijk product van alle medewerkers, werd ter informatie aan de GMR aangeboden. De GMR vond het een goed leesbaar, beleidsrijk en compleet document. Het bestuursverslag voldeed aan de eisen en was verenigbaar met de jaarrekening. Het gaf ook aan dat er een goede voortgang was geboekt. Als bijlage was het, door de leden goedgekeurde, GMR-jaarverslag toegevoegd.

HRM

Externe vertrouwenspersoon

Bij Amstelwijs is een extern vertrouwenspersoon in dienst die betrokken wordt bij klachten die niet op schoolniveau opgelost kunnen worden of die medewerkers van het ondersteuningskantoor betreft. De functie, gericht op procesbegeleiding, wordt uitgevoerd volgens een vaststaand protocol. In afstemming met de GMR en de GMR-werkgroep HR zijn twee externe vertrouwenspersonen geselecteerd die per 1 juli 2024 zijn begonnen.

Bestuursformatieplan 2024-2025

De opzet van het Bestuursformatieplan was gelijk aan vorig jaar met als toevoeging de vergelijking van de scholen en de meer realistische verzuimcijfers. De GMR-werkgroep HRM heeft het concept bestuursformatieplan met de beleidsmedewerker HRM besproken en enkele aanpassingen voorgesteld die zijn doorgevoerd. De conclusie was dat de formatie voor schooljaar 2024/2025 bekostigd kan worden met inzet van de bestemmingsreserves. De PGMR stemde in met de data en conclusie van het bestuursformatieplan. De procedure zal in 2025 aangepast worden.

Klachtenregeling

De modelklachtenregeling die ter instemming werd aangeboden, is conform de uniforme versie van de PO Raad. De GMR stemde in met de regeling, mits enkele aanpassingen zouden worden doorgevoerd. Eind 2024 was er nog geen definitieve versie beschikbaar.

Opleiden

In het kader van 'samen opleiden' gaat Amstelwijs plaatsnemen in het convenant van de HVA. Door hieraan deel te nemen ontvangt Amstelwijs financiële middelen en een stem in de vormgeving van opleiden.

Onderwijskwaliteit

In 2024 zijn belangrijke stappen gezet in het versterken van de onderwijskwaliteit. De vertaling van de meerjarenvisie naar schoolplannen, de positieve voortzetting van de waarderende audits en de uitvoering van tevredenheidsonderzoeken vormden een stevige basis voor verdere ontwikkeling. De tweejaarlijkse tevredenheidsenquêtes op de scholen zijn in 2024 weer afgenomen. Alle vragen die de afgelopen jaren waren opgenomen in de enquêtes kwamen terug, waardoor datavergelijking mogelijk wordt. Daarnaast werden ook nieuwe vragen gesteld over de invulling en uitvoering van het strategisch beleidsplan. Ook is een tevredenheidsonderzoek onder directeuren en medewerkers van het ondersteuningskantoor uitgezet. Door problemen met de externe organisatie die de enquêtes faciliteert, zijn de bovenschoolse resultaten en de daaruit volgende verbeterplannen en -acties nog niet besproken in de GMR. Dat zal uitgebreid aan de orde komen in de eerste GMR-vergadering van 2025, want onderwijskwaliteit is waar we het allemaal voor doen.

Financiën

Realisatie 2023

Na de GMR van 11 december 2023 heeft de RvT de begroting 2024 ongewijzigd goedgekeurd, maar had een terechte opmerking bij de meerjarenbegroting inzake de stelselwijziging voorziening groot onderhoud. De beleidsmedewerker financiën heeft de GMR op de hoogte gebracht van de nodige aanpassingen en de nieuwste versie van de begroting met hen gedeeld. Daarnaast heeft zij de voorlopige plussen en minnen van de realisatie 2023 besproken.

Bij het bespreken van het bestuursjaarverslag is aangegeven dat de jaarrekening een getrouw beeld geeft en voldoet aan de verslaggevingsvereisten en de rechtmatigheidseisen. Daarbij is wel de zorg van de GMR uitgesproken dat de algemene reserve door de toevoeging van de NPO gelden bovenmatig is en dat dit de komende jaren afgebouwd en gestabiliseerd dient te worden.

Meerjarenbegroting 2025 - 2029

De meerjarenbegroting is uitgebreid toegelicht in de GMR-vergadering. De belangrijkste aandachtspunten voor de GMR waren:

- De prognoses van de Gemeente over de te verwachten leerlingenaantallen (waaruit de bekostiging volgt) zijn nog onzeker. Op de lange termijn zal de verwachte daling in geheel Amstelveen besproken worden met Amstelland en de directeuren, zodat robuuste scholen met kwalitatief goed onderwijs blijven bestaan;
- Het meerjarenbeleid wordt bottom-up opgebouwd, mede op basis van de schoolplannen. Daarbij is investeren in onderwijskwaliteit een belangrijk onderdeel dat besproken wordt met team en MR;
- In 2025 is de begroting negatief en worden de NPO gelden, ondergebracht in de algemene reserve, opgemaakt;
- Door expliciet en ruim te reserveren op zij-instroom, energie, schoonmaak, calamiteiten en groot onderhoud wordt de begroting duidelijker;
- Als te nemen vervolgstappen werden genoemd: de stelselwijziging groot onderhoud, de subsidie van de onderwijsregio's en begrotingsgesprekken met de scholen.

Concept bestuursbegroting 2025

De bestuursbegroting 2025 volgde uit de 11 begrotingen van de scholen. Die werden gebaseerd op het schoolplan en het strategisch beleid, waardoor onderwijskundige inhoud en financiën met elkaar verbonden werden. Daarbij zijn constructieve gesprekken gevoerd met de scholen. De GMR heeft er steeds op aangestuurd dat de MR van de scholen in dit proces werden meegenomen.

De concept bestuursbegroting is in meerdere sessies voorbesproken met de GMR-werkgroep financiën. De cijfers van de realisatie 2023, begroting 2024, prognose 2024 en begroting 2025 werden gedeeld en toegelicht in de GMR-vergadering. Daarbij waren vooral de besteding van de NPO gelden en de samschoolse kosten punten van discussie. Dit omdat de GMR en Amstelwvjs van mening zijn dat de gelden, direct of indirect, zoveel mogelijk besteed moeten worden aan goed onderwijs voor de leerlingen.

Het concept begrotingsboek 2025 werd na de vergadering via de mail gedeeld en van een overwegend positief advies voorzien door de leden, waarna het werd goedgekeurd door de RvT.

Amstelwvjs als aantrekkelijke werkgever

Op verzoek van onder meer de GMR, is er op het ondersteuningskantoor, een communicatiemedewerker aangesteld die zich vooral richt op interne en externe communicatie. Daarbij is gebruik gemaakt van PR communicatie/social media, vacature marketing, een intranet platform, een vernieuwde website, nieuwsbrieven en employment branding. Het mentale welzijn van werknemers werd verbeterd door het promoten van en samenwerking aangaan met programma's als Mental Move, Coachhuis en Fiscfree en door initiatieven om het plezier in het werk te vergroten. Als snel is gebleken dat Amstelwvjs zichtbaarder en als aantrekkelijke stichting en werkgever op de kaart staat.

Internationalisering

Een van de kerntaken van onderwijs is om leerlingen de benodigde kennis en vaardigheden bij te brengen om optimaal te kunnen functioneren in de multiculturele en steeds meer internationaliserende Amstelveense samenleving. Er was en is sprake van een nieuwe werkelijkheid, een uitdaging en een

gezamenlijke opdracht voor het onderwijs in Amstelveen. Daarbij is Nederlandse taalverwerving en kennis van culturele achtergronden van groot belang.

Aangezien ook de GMR zich in dit onderwerpen wilde verdiepen, hebben de beleidsmedewerker en de werkgroep internationalisering de volgende informatie met hen gedeeld.

- Uitgegaan werd van de beleidskaders onderwijs aan meertalige leerlingen op Amstelwĳs scholen met de bedoeling dat op alle scholen hetzelfde gekeken wordt naar nieuwkomers en het proces op de scholen gelijk en niet vrijblijvend is;
- Om kennis en hulp bij de scholen te brengen, bood Amstelwĳs cursussen, coaching, ambulante taalondersteuners, NT2 netwerk, Engelse les voor leerkrachten en ook oudercursussen aan;
- Via het netwerk nieuwkomers konden specialisten vanuit hun expertise elkaar informeren, interesseren en van elkaar leren en zo samen een breedschalige kennisbank opbouwen. Daarbij ging het niet alleen om taal, maar ook om cultuur en een veranderende cohesie;
- De meeste ouders van meertalige leerlingen in Amstelveen zijn geïnteresseerd en betrokken. De school kan hier op eigen wijze mee omgaan, maar er kan veel winst gehaald worden uit onderlinge uitwisseling van de vele mogelijkheden;
- Ook de Gemeente ondersteunde de internationalisering in Amstelveen o.a. door te investeren in taalscholen en het Centraal Informatie Loket.

De GMR heeft deze bijeenkomst als leerzaam en zinvol ervaren en zal de ontwikkelingen blijven volgen.

Onderwijsregio's

In 2024 is Amstelwĳs toegetreden tot de grote onderwijsregio HAK (Haarlemmermeer, Zuid-Kennemerland, Amstellronde en IJmond). Het doel is om te zorgen voor voldoende leraren, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel, die met plezier werken en hun vakmanschap blijven vergroten. Voor het uitvoeren van die plannen wordt een bedrag per leerling gesubsidieerd.

De onderwijsregio is een groot platform, waarbij bureaucratie geld kost en de beheersbaarheid moet blijken. Maar er worden ook voordelen verwacht: inzicht in eigen functioneren, op een positieve manier de maat nemen, beter contact met andere bestuurders, verkleinen van de concurrentie, kostenbesparing op middelen en mensen, netwerken en samen een vuist kunnen maken.

De GMR had adviesrecht t.a.v. toetreding tot een onderwijsregio, maar aangezien toetreding verplicht is en de intentieverklaring al getekend was, werd volstaan met het geven van enkele suggesties: zorgdragen voor voldoende evaluatiemomenten, waardoor duidelijk wordt of en op welke wijze de deelname aan de onderwijsregio voor de gehele organisatie meerwaarde heeft en per domein alert zijn op de bevoegdheden/rechten van de GMR.

Eind 2024 werd bekend dat de subsidies die voortkomen uit deelname aan de onderwijsregio zijn toegekend en gebruikt kunnen worden voor opleidingen, coachen en zij-instromers.

Kalenderjaar 2025

We zien het jaar 2025 vol vertrouwen tegemoet en hopen dat Amstelwĳs zijn uitgezette koers zal blijven varen. Als volwaardige gesprekspartner willen wij bijdragen aan de thema's waar Amstelwĳs zich in 2025 op wil richten: samenleven, groei en vakmanschap.

Als GMR willen wij onze aandacht in 2025 nog meer richten op onderwijskwaliteit. De verdergaande samenwerking met Amstelland zal vaak onderwerp van gesprek zijn en waarschijnlijk leiden tot een nieuwe GMR-werkgroep.

Aan het eind van dit schooljaar zullen veel ervaren GMR leden de Raad gaan verlaten. Wij hopen dat deze plaatsen worden ingevuld door enthousiaste nieuwe leden, die professioneel kunnen en willen groeien.

Slotwoord

Tot slot is een dankwoord op zijn plaats voor alle personen met wie de GMR, in verbinding en op basis van vertrouwen, contact heeft gehad. De GMR heeft ervaren dat de Amstelwijs visie ook in de praktijk wordt toegepast. Er is samengewerkt vanuit gelijkwaardigheid, waaraan iedereen, vanuit zijn eigen rol en in een veilige en respectvolle omgeving, heeft mogen bijdragen. Dat we elkaar maar mogen blijven inspireren.

Een woord van dank en waardering voor de GMR leden mag niet ontbreken. Dank voor de kostbare tijd en energie die jullie hebben besteed om de medezeggenschap binnen Amstelwijs vorm te geven. De onderlinge sfeer en samenwerking was prettig en constructief en er kan worden teruggekeken op een geslaagd 2024.

21 januari 2025
Mieke Wenstedt,
secretaris GMR Amstelwijs



11 | JAARREKENING 2024

Balans (na resultaatbestemming):

	31-12-2024	31-12-2023
1 Activa		
1.1 Vaste activa	3.317.651	3.072.834
1.1.2 Inventaris en apparatuur	2.489.069	2.635.804
1.1.3 Leermethoden	433.259	437.030
1.1.4 Meerjarig onderhoud	395.323	0
1.2 Vlottende activa	10.982.177	10.074.201
1.2.2 Vorderingen	375.863	545.963
1.2.4 Liquide middelen	10.606.314	9.528.239
Totaal Activa	14.299.828	13.147.035
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	9.259.311	6.698.373
2.2 Voorzieningen	981.791	2.756.185
2.4 Kortlopende schulden	4.058.726	3.692.477
Totaal Passiva	14.299.828	13.147.035

Staat van baten en lasten:

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
3 Baten	€ 30.609.543	€ 29.520.229	€ 30.062.107
3.1 Rijksbijdragen	€ 28.672.493	€ 27.853.884	€ 28.354.905
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 943.774	€ 891.020	€ 712.321
3.5 Overige baten	€ 993.275	€ 775.325	€ 994.882
4 Lasten	€ 30.458.182	€ 30.883.473	€ 29.876.400
4.1 Personeelslasten	€ 25.330.556	€ 25.195.610	€ 24.623.399
4.2 Afschrijvingen	€ 528.957	€ 531.684	€ 517.271
4.3 Huisvestingslasten	€ 2.277.778	€ 2.979.478	€ 2.613.406
4.4 Overige lasten	€ 2.320.891	€ 2.176.701	€ 2.122.324
Saldo baten en lasten	€ 151.361	€ -1.363.244	€ 185.707
6 Financiële baten en lasten	€ 297.359	€ 92.509	€ 219.973
6.1 Financiële baten	€ 301.217	€ 100.000	€ 232.968
6.2 Financiële lasten	€ 3.858	€ 7.491	€ 12.995
Resultaat	€ 448.719	€ -1.270.735	€ 405.680

Bestemming van het resultaat:

Het resultaat van € 448.719 wordt ten gunste van het eigen vermogen gebracht. Door inzet van de bestemmingsreserves ad. € 894.215, wordt een bedrag van € 1.342.934 toegevoegd aan de algemene reserves.

Kasstroomoverzicht:

	2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	€ 151.361	€ 185.707
Aanpassing voor		
Afschrijvingen	€ 528.957	€ 517.271
Mutatie voorzieningen	€ 337.824	€ 612.054
	€ 866.781	€ 1.129.325
Verandering vlottende middelen		
Toename/Afname vorderingen	€ 170.100	€ 98.594
Toename/Afname schulden	€ 366.248	€ 496.544
	€ 536.348	€ 595.138
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		
Ontvangen interest	€ 301.217	€ 232.968
Betaalde interest	€ 3.858	€ 12.995
	€ 297.359	€ 219.973
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten	€ 1.851.849	€ 2.130.143
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings MVA	€ 773.775	€ 331.266
Desinvesterings MVA	€ -	€ -
	€ -773.775	€ -331.266
Netto mutatie in geldmiddelen	€ 1.078.074	€ 1.798.877
Beginstand geldmiddelen	€ 9.528.239	€ 7.729.361
Mutatie geldmiddelen	€ 1.078.074	€ 1.798.877
Eindstand geldmiddelen	€ 10.606.314	€ 9.528.239

Toelichting behorende tot de jaarrekening

Algemeen

Voornaamste activiteiten

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

Verslaggevingsperiode

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

Gehanteerde valuta

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

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 66o Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

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

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

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

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

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

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

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

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

Stelselwijziging 'kosten van groot onderhoud via groot onderhoudsvoorziening' naar 'kosten van groot onderhoud verwerken als materieel vast actief'

Tot en met 2023 werd ten behoeve van de groot onderhoudsvoorziening gebruik gemaakt van de tijdelijke regeling zoals opgenomen in alinea 660.601. Deze tijdelijke regeling stond onderwijsinstellingen toe om, in afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451 van de richtlijnen, voor de verslagjaren 2018 tot en met 2023 de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening voor groot onderhoud te bepalen op basis van het geplande groot onderhoud gedurende de gehele planperiode. Dit werd berekend op het niveau van het onderwijspand, gedeeld door het aantal jaren van de planperiode, mits deze methode al in 2017 werd toegepast en de voorziening voor groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief werd (de zogenoemde egalisatiemethode).

Met ingang van 1 januari 2024 kan niet langer gebruik gemaakt worden van deze tijdelijke regeling. De groot onderhoudsvoorziening wordt vanaf 1 januari 2024 bepaald in overeenstemming met de alinea's 448, 449 en 450 van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa. Dit houdt in dat de kosten van groot onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven gedurende de gebruiksduur van het onderhoudscomponent.

De effecten van de stelselwijziging zijn in overeenstemming met richtlijn 660.604 lid 3 retrospectief verwerkt vanaf huidig boekjaar. Dit houdt in een vrijval van de groot onderhoudsvoorziening en een rechtstreekse mutatie in het eigen vermogen per begin boekjaar 2024. Tevens is een bestemmingsreserve gevormd voor toekomstig groot onderhoud, welke vrijvalt naarmate de afschrijvingslasten met betrekking tot groot onderhoud in de exploitatie beter op niveau komen. De vergelijkende cijfers zijn in overeenstemming met richtlijn 660.604 niet aangepast. De stelselwijziging heeft de volgende betekenis op de individuele posten in de jaarrekening:

- voorziening voor stelselwijziging € 2.112 K, mutatie als gevolg van stelselwijziging € 2.112 K, voorziening na stelselwijziging nul.
- eigen vermogen voor stelselwijziging € 6.698 K, mutatie als gevolg van stelselwijziging € 2.112 K, eigen vermogen na stelselwijziging € 8.810 K.

De effecten van de stelselwijziging op het resultaat van het huidige boekjaar bedragen:

- geen dotatie aan de voorziening groot onderhoud voor € 500 K (bedrag is gebaseerd op de dotatie van 2023).
- hogere afschrijving materiële vaste activa voor ongeveer € 25 K.

De impact van de stelselwijziging zal de komende jaren afnemen als gevolg van de toenemende afschrijvingskosten.

Vergelijking met vorig jaar

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

Gebruik van schattingen

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

Financiële instrumenten

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

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

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

Materiële vaste activa

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

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

1. Meubilair 10 en 20 jaar
2. ICT Netwerk (Infrastructuur) 10 jaar
3. ICT Computers, printers en Servers, overige ICT en audiovisuele middelen 5 jaar
4. ICT 3 jaar
5. Leermethoden 9 jaar
6. Keukenapparatuur 5 jaar
7. Zonnepanelen 25 jaar
8. Kleine aanschaffingen worden direct in de exploitatie genomen.

Als gevolg van de stelselwijziging voorziening groot onderhoud zijn de groot onderhouds-investeringen aan de materiële vaste activa toegevoegd. Het betreft (gecomprimeerd) de volgende categorieën met de volgende levensduren:

9. (Elektrische) installaties inbraak/cv boiler/binnenklimaat 12-20 jaar
10. (Nood)verlichting led/armaturen/lichtkoepel 20-25 jaar
11. Bestrating tegels/buitenruimte/dakbedekking 20 jaar
12. Brandinstallatie en haspels 12 – 30 jaar
13. Gevel reinigen 6 jaar
14. Keuken/teamkamer/pantry/lokalen/sanitair renovatie 20-25 jaar
15. Liftonderhoud 9 jaar
16. PV panelen/plafondsysteem 20-25 jaar
17. Schilderwerk buiten/binnen/conserveren kozijn 3-12 jaar
18. Scope 8 werkzaamheden 5 jaar
19. Vloeren divers en schoonlooproosters 6-25 jaar
20. Zonwering 20 jaar

Bijzondere waardeverminderingen

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

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

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

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

Vorderingen

Overige vorderingen

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

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden, en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

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

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

Voorzieningen

Algemeen

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

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

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

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

Jubilea

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

Professionalisering schoolleiders

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

Voorziening voor langdurig zieke werknemers

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

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen betreffen schulden die binnen 12 maanden na balansdatum kunnen worden opgeëist worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde

Baten

Rijksbijdragen

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

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

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

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

Overige overheidsbijdragen en- subsidies

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

Overige baten

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

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

Verhuurbaten

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

Lasten

Personeelsbeloningen/pensioenen

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

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

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Naar de stand van ultimo 2024 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 111,9%.

Kasstroomoverzicht



Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de staat van baten en lasten die geen invloed hebben op de ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, voor mutaties in de balansposten en voor posten van de winst en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen de operationele, investerings- en financieringsactiviteiten. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.



Toelichting op de balans

1. Materiële vaste activa

Activa	Meubilair en apparatuur	Leer-methoden	Onderhoud	Totaal
Aanschafwaarde 1 januari	€ 5.240.443	€ 1.054.840	€ -	€ 6.295.283
Cumulatieve afschrijvingen t/m 1 januari	€ -2.604.639	€ -617.810	€ -	€ -3.222.449
Boekwaarde per 1 januari	€ 2.635.804	€ 437.030	€ -	€ 3.072.834
Mutaties huidig boekjaar:				
Bij: Investeringsen huidig boekjaar	€ 259.525	€ 94.402	€ 419.848	€ 773.775
Af: Desinvesteringen	€ -292.403	€ -91.976	€ -	€ -384.379
Bij: Cumulatieve afschrijving m.b.t. desinvesteringen	€ 292.403	€ 91.976	€ -	€ 384.379
Af: Afschrijving huidig boekjaar	€ -406.260	€ -98.173	€ -24.525	€ -528.957
Saldo mutaties	€ -146.735	€ -3.771	€ 395.323	€ 244.817
Stand per 31 december				
Aanschafwaarde per 31 december	€ 5.207.564	€ 1.057.267	€ 419.848	€ 6.684.679
Cumulatieve afschrijvingen	€ -2.718.495	€ -624.007	€ -24.525	€ -3.367.027
Boekwaarde per 31 december	€ 2.489.069	€ 433.259	€ 395.323	€ 3.317.651

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

Wegens de stelselwijziging kosten van groot onderhoud zijn de groot onderhoudsinvesteringen nu ook opgenomen binnen de materiële vaste activa. Zie de uitgebreide toelichting in de grondslagen in deze jaarrekening.

2. Vorderingen

	31-12-2024	31-12-2023
1.2.2 Vorderingen	€ 375.863	€ 545.963
1.2.2.0 Debiteuren	€ 20.240	€ 32.203
1.2.2.2 Vorderingen Gemeente	€ 600	€ -
1.2.2.5 Overige vorderingen	€ 86.824	€ 118.516
1.2.2.7 Overlopende activa	€ 268.198	€ 395.244

Alle vorderingen hebben een looptijd korter dan één jaar.

De overige vorderingen betreffen voornamelijk doorbelastingen aan andere partijen.

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

3. Liquide middelen

	31-12-2024	31-12-2023
1.2.4 Liquide middelen	€ 10.606.314	€ 9.528.239
1.2.4.0 Kasmiddelen	€ 709	€ 1.614
1.2.4.2 Rekening Courant tegoeden op bankrekeningen	€ 592.404	€ 545.174
1.2.4.6 Deposito's	€ 2.000.000	€ 2.000.000
1.2.4.8 Schatkistbankieren	€ 8.013.202	€ 6.981.451

De deposito's hebben een resterende looptijd van respectievelijk 4, 15 en 20 jaar.

Op 31 december 2024 zijn alle liquide middelen direct opeisbaar.

4. Eigen vermogen

	1-1-2024	Aanpassing beginbalans	Resultaat 2024	Overige mutaties	31-12-2024
2.1 Eigen Vermogen	€ 6.698.373	€ 2.112.218	€ 448.719	€ -	€ 9.259.311
2.1.1 Algemene reserve	€ 3.080.612		€ 1.275.798	€ 67.136	€ 4.423.546
2.1.2 Bestemmingsreserve eerste waardering MVA 2005	€ 5.736		€ -1.238	€ -4.498	€ -
2.1.5 Bestemmingsreserve NPO	€ 2.284.020		€ -825.841	€ -56.788	€ 1.401.391
2.1.6 Bestemmingsreserve Lowan	€ 1.328.006			€ -5.850	€ 1.322.156
2.1.6 Bestemmingsreserve Groot Onderhoud		€ 2.112.218	€ -	€ -	€ 2.112.218

In de beginstand van het eigen vermogen is de stelselwijziging groot onderhoud verwerkt. Dit kent het volgende verloop:

Eindstand eigen vermogen 2023	€ 6.698.373
Toevoegen voorziening groot onderhoud eindstand 2023	€ 2.112.218
Beginstand eigen vermogen na stelselwijziging	€ 8.810.592

Het eigen vermogen als geheel neemt in het jaar 2024 toe met het resultaat van het boekjaar, te weten € 448.719. Het eigen vermogen betreft alleen publieke middelen, er is geen sprake van privaat vermogen. Middels het vormen van bestemmingsreserves wil het bestuur de hoge ontvangsten aan middelen NPO en LOWAN in de afgelopen jaren alsnog bestemmen voor het onderwijs en de leerlingen. Daarmee 'verdwijnt' het niet in de algemene reserve.

De bestemmingsreserves zijn door het bestuur bepaald en verlopen in 2024 als volgt:

- De bestemmingsreserve eerste waardering materiële vaste activa 2005 is gevormd naar aanleiding van de overdracht van materiële vaste activa van de gemeente Amstelveen (per 1/1/2006) en de gemeente Ouder-Amstel (per 1/1/2007) aan de stichting tegen de dan geldende boekwaarde. De jaarlijkse mutatie reflecteert de afschrijvingslast met betrekking tot de betreffende activa. Deze activa is per balansdatum volledig afgeschreven.
- De bestemmingsreserve NPO is gevormd ter dekking van de kosten die voortvloeien uit de NPO-plannen. De reserve is per school opgebouwd en in 2024 is € 882.629 besteed (begroot € 831.317). Deze bestemmingsreserve loopt de komende jaren af, naar verwachting is deze bestemmingsreserve per ultimo 2028 volledig ingezet voor het doel.
- De bestemmingsreserve LOWAN is ook per school opgebouwd. Deze middelen zullen in de toekomst ingezet worden voor het doel.
- De bestemmingsreserve groot onderhoud bestaat uit de oude groot onderhoudsvoorziening en is wegens de stelselwijziging aan het eigen vermogen toegevoegd. Om deze apart in beeld te kunnen

houden is deze apart bestemd. De groot onderhoudskosten zullen in de toekomst stijgen en dan kunnen deze gedekt worden vanuit de bestemmingsreserve groot onderhoud.

De specificatie van de NPO-bestedingen is als volgt:

Mogelijkheden vanuit de menukaart:	Bestede bedrag:
Categorie A: meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 196.780
Categorie B: effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 15.294
Categorie C: sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 45.746
Categorie D: ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ 36.822
Categorie E: (extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 497.535
Categorie F: faciliteiten en randvoorwaarden	€ 33.664
Totale bestedingen NPO 2023	€ 825.841

5. Voorzieningen

	1-1-2024	Aanpassing beginbalans	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	31-12-2024
2.2 Voorzieningen	€ 2.756.184	€ -2.112.218	739.049	226.799	174.426	€ 981.791
2.2.1. Materieel						
Voorziening groot onderhoud	€ 2.112.218	€ -2.112.218			€	-
2.2.2 Personeel	€ 643.966	€	739.049	226.799	174.426	€ 981.791
Voorziening jubilea	€ 227.471	€	63.429	12.551	-	€ 278.348
Voorziening prof. schoolleiders	€ 62.549	€	57.000	20.487	14.658	€ 84.404
Voorziening wachtgeld	€ 66.982	€	23.683	66.982	-	€ 23.683
Voorziening langdurig zieken	€ 286.965	€	594.937	126.778	159.768	€ 595.356

In de beginstand van de voorzieningen is de stelselwijziging groot onderhoud verwerkt. Dit kent het volgende verloop:

Eindstand voorzieningen 2023	€ 2.756.185
Minus: voorziening groot onderhoud eindstand 2023	€ 2.112.218
Beginstand voorzieningen na stelselwijziging	€ 643.966

Hierna resteren alleen personele voorzieningen binnen de voorzieningen.

Voorziening jubilea

Alle personeelsleden die 25 of 40 jaar in dienst zijn van de stichting of haar rechtsvoorgangers hebben recht op een jubileumuitkering van respectievelijk 50% of 100% van het maandsalaris. Om aan deze verplichting te voldoen, is een voorziening gevormd. Jaarlijks wordt de hoogte van de benodigde voorziening berekend met behulp van het berekeningsmodel van de PO Raad en verminderd met de uitgekeerde jubileumgratificaties. Per 31 december 2024 heeft € 13.014 een looptijd korter dan 1 jaar.

Voorziening professionalisering schoolleiders

Met ingang van 1 juli 2013 zijn schoolleiders, conform de cao-PO verplicht zich te laten registreren in het schoolleidersregister PO. Inschrijving in het register vereist dat een bepaald competentieniveau gehaald en onderhouden wordt. Amstelwĳs stelt jaarlijks aan elke directeur en adjunct-directeur een

budget voor scholing beschikbaar. Elk budget heeft een expiratiedatum van vier jaar na toekenning. Het jaarlijkse budget wordt gedoteerd aan de voorziening. Onttrekking vindt plaats door middel van besteding van middelen aan professionalisering. Na vier jaar valt elk niet-besteeld budget vrij. Per 31 december 2024 heeft € 38.423 een looptijd korter dan 1 jaar.

Voorziening wachtgeld

Op 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Schoolbesturen zullen, bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022, 50% van de werkloosheidskosten zelf moeten dragen. Een voorziening werkloosheidskosten kan uitsluitend gevormd worden voor personen waarmee voor of op balansdatum onherroepelijke afspraken zijn gemaakt over ontslag en ontslagvergoeding (RJ271.503). Hiervoor is de voorziening getroffen. Per 31 december 2024 is de gehele voorziening kortlopend.

Voorziening voor werkgeverslasten van langdurig zieken

Met ingang van 1 juli 2016 is Amstelwĳs eigenrisicodragers voor de ziektewet. De voorziening voor langdurig zieken is getroffen voor personeelsleden die op balansdatum geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten en waarvan de ziekte of arbeidsongeschiktheid naar verwachting gedurende het resterende dienstverband niet zal worden opgeheven. Amstelwĳs heeft de verplichting tot het, gedurende 2 jaar, doorbetalen van de lonen van de betreffende personeelsleden. Deze beloningen komen direct voor rekening van Amstelwĳs. Per 31 december 2024 heeft € 420 K een looptijd korter dan 1 jaar.

6. Kortlopende schulden

	31-12-2024		31-12-2023	
2.4 Kortlopende schulden	€	4.058.726	€	3.692.476
2.4.2 Crediteuren	€	320.408	€	478.567
2.4.3 Belastingen en premies	€	1.131.219	€	1.026.821
2.4.4 Pensioenen	€	304.493	€	281.192
2.4.5 Overige kortlopende schulden	€	410.895	€	372.423
2.4.6 Overige subsidies/geoormerkt	€	453.972	€	292.935
2.4.7 Overige subsidies/niet-geoormerkt	€	471.293	€	332.494
2.4.8 Vakantiegeld	€	793.238	€	750.008
2.4.9 Overige overlopende passiva	€	173.208	€	158.037

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

De stijging binnen de overige geoormerkte subsidies wordt voornamelijk veroorzaakt door de ontvangst van de subsidie Verbetering Basisvaardigheden voor nog twee Amstelwĳs scholen.

Overzicht doelsubsidies OCW:

Model G1:

Omschrijving	Beschikkings nummer	Jaar van beschikking	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform beschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie zij-instroom	1122971-1	2021	J
Subsidie zij-instroom	1126081-1	2021	J
Subsidie zij-instroom	1288304-1	2022	J
Subsidie zij-instroom	1308498-1	2023	J
Subsidie zij-instroom	1350350-1	2023	Onderhanden
Subsidie zij-instroom	1444558-01	2024	Onderhanden
Subsidie zij-instroom	1444631-01	2024	Onderhanden
Subsidie zij-instroom	1444678-01	2024	Onderhanden
Subsidie opstroom	SOOL22455	2022	J
Subsidie opstroom	SOOLPO24274	2024	Onderhanden
Subsidie opstroom	SOOLPO24429	2024	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV23-PO-5042	2023	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV23-PO-5060	2023	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV24-PO-3218	2024	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV24-PO-3219	2024	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-242971	2024	Onderhanden

7. Niet uit de balans blijken de rechten en verplichtingen

Amstelwĳs had op 31 december 2024 de volgende niet uit de balans blijken de verplichtingen:

- Een 10-jarige huurovereenkomst inzake de huisvesting van het ondersteuningskantoor. De jaarlijkse verplichting die hieruit voortvloeit bedraagt per 1 januari 2025 circa € 69.000. De huurovereenkomst loopt af op 31 oktober 2029 en kan daarna met 5 jaar verlengd worden.
De verplichting langer dan één jaar bedraagt € 265.000.
- Amstelwĳs is eigenrisicodragend voor de ziektewet en de WGA. Ter dekking van kosten die kunnen voortvloeien uit de WGA heeft Amstelwĳs een WGA-verzekering afgesloten bij Loyalis. De verzekering is op 1 januari 2023 verlengd en eindigt op 11 juli 2026. De jaarlijkse verplichting bedraagt ongeveer € 127.000 per jaar.
De verplichting langer dan één jaar bedraagt € 66.805.
- Amstelwĳs heeft op 21 februari 2023 een huurovereenkomst inclusief service voor kopieermachines afgesloten met Canon. De looptijd van deze overeenkomst is 5 jaar. De jaarlijkse verplichting bedraagt € 43.452.
De verplichting langer dan één jaar bedraagt € 93.094.

Amstelwĳs had op 31 december 2024 geen niet uit de balans blijken de rechten.

8. Gebeurtenissen na balansdatum

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

Toelichting op de staat van baten en lasten

9. Baten

	Realisatie 2024		Begroting 2024		Realisatie 2023
3.1 Rijksbijdragen	€	28.672.493	€	27.853.884	€ 28.354.905
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	€	25.848.816	€	25.270.842	€ 24.309.828
3.1.2 Overige subsidies OCW	€	1.452.274	€	1.263.542	€ 2.646.232
3.1.3 Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	€	1.371.403	€	1.319.500	€ 1.398.845
3.2 Overige overheidsbijdragen	€	943.774	€	891.020	€ 712.321
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	€	943.774	€	891.020	€ 712.321
3.5 Overige baten	€	993.275	€	775.325	€ 994.882
3.5.1 Opbrengst verhuur	€	372.713	€	360.932	€ 360.807
3.5.4 Overige inkomsten derden	€	56.926	€	7.500	€ 60.591
3.5.5 Ouderbijdragen	€	563.636	€	406.893	€ 573.484
Resultaat	€	30.609.543	€	29.520.229	€ 30.062.107

De baten laten ten opzichte van de realisatie 2023 een rustig beeld zien en zijn wel op sommige punten hoger dan begroot.

De stijging van de rijksbijdragen ten opzichte van de begroting en de realisatie van 2023 hangt samen met de cao-verhoging in 2024. Het rijk compenseert de kosten van de cao-verhoging. Vanuit het in september afgesloten akkoord krijgt het personeel in het primair onderwijs een loonsverhoging van 4,9% per 1 oktober 2024. Daarnaast zijn er herzieningen in het salarishuis en zijn een aantal toelagen geharmoniseerd.

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

De daling bij de overige subsidies OCW ten opzichte van de realisatie 2023 hangt samen met het stoppen van de NPO-middelen. In 2023 zijn nog voor zeven maanden NPO-middelen ontvangen (de laatste tranche), in 2024 niet meer. De stijging ten opzichte van begroting hangt samen met de niet begrote ontvangst van de subsidie Verbetering Basisvaardigheden bij twee Amstelwĳs scholen (Mio Mondo en Kindercampus King).

De inkomensoverdracht van rijksbijdragen betreffen de bedragen die ontvangen worden vanuit het Samenwerkingsverband Amstelronde. Deze zijn geïndexeerd waardoor ze iets hoger uitkomen dan begroting.

De Overige overheidsbijdragen en subsidies liggen dichtbij begroting en bestaan met name uit:

- Het Convenant Taalklassen met de gemeente Amstelveen
- Klokuurvergoeding van de gemeente Amstelveen
- De subsidie voor het Centraal Informatie Loket (CIL) van de gemeente Amstelveen
- Subsidies vanuit de gemeente Amstelveen en het samenwerkingsverband Amstelronde voor Ambulante Taal Ondersteuners
- Subsidies vanuit de gemeente Amstelveen en het samenwerkingsverband Amstelronde voor Thuiszitters
- Subsidie vanuit het samenwerkingsverband Amstelronde voor Hoogbegaafdheid.

De overige baten zijn met € 993.275 hoger dan begroot (€ 775.325). De stijging wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de ouderbijdragen. Echter, tegenover deze baten staan net zulke hoge kosten; de invloed hiervan op het resultaat van Amstelwĳs is dus beperkt. De overige baten zijn wel sterk in lijn met de realisatie van 2023.

10. Personeelslasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale- en pensioenlasten	€ 23.045.461	€ 22.142.508	€ 21.898.705
4.1.1.1 Lonen en salarissen	€ 17.706.703	€ 17.628.901	€ 16.774.368
4.1.1.2 Sociale lasten	€ 2.502.298	€ 1.896.544	€ 2.391.019
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	€ 277.222	€ 239.887	€ 352.264
4.1.1.5 Pensioenlasten	€ 2.409.728	€ 2.255.961	€ 2.237.571
4.1.1.9 Bruto loonkosten TSO	€ 149.509	€ 121.215	€ 143.483
4.1.2 Overige personele lasten	€ 2.285.095	€ 3.053.102	€ 2.724.694
Resultaat	€ 25.330.556	€ 25.195.610	€ 24.623.399

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

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

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 313.378	€ 387.000	€ 360.380
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	€ 1.278.539	€ 913.113	€ 1.609.422
4.1.2.3 Professionalisering en nascholing	€ 281.733	€ 380.792	€ 250.118
4.1.2.4 Overige personeelskosten	€ 411.446	€ 1.372.197	€ 504.774
Resultaat	€ 2.285.095	€ 3.053.102	€ 2.724.694

Het beleid van Amstelwijns is om zo min mogelijk externen in te huren. Een afname van deze kosten ten opzichte van 2023 is zichtbaar, echter het begrote bedrag wordt, door krapte op de arbeidsmarkt, nog overschreden.

Binnen de overige personeelskosten is een reservering voor vervangingskosten in de begroting opgenomen (circa € 750 K). De kosten voor vervanging manifesteren zich in de realisatie echter op andere posten, zowel op de lonen en salarissen als op de lasten personeel niet in loondienst. Indien met deze post rekening wordt gehouden zijn de overige personeelskosten in lijn met de begroting.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2024 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers, inclusief vervangers en LiO-ers, bij de organisatie 389 personen (2023: 390). Gemiddelde omvang van de inzet was 272,7 fte (2023: 274,9 fte).

Wet Normering Topinkomens

Amstelwijns was in 2024, op basis van 11 bezoldigingspunten, ingedeeld in WNT-klasse D. De maximale bezoldiging in deze klasse is € 181.000 (2023: € 173.000). Dit is ook de toepasselijke norm voor de bestuurder.

Voor de voorzitter van de Raad van Toezicht geldt een toepasselijke norm van € 27.150 en voor de overige leden geldt een toepasselijke norm van € 18.100. Voor de verstrekte bezoldiging heeft de Raad van Toezicht in 2012 besloten niet het bezoldigingsmaximum te vergoeden, maar wel de verhouding van de bezoldiging van de voorzitter ten opzichte van de leden te handhaven. Elke twee jaar wordt de bezoldiging geëvalueerd. De verstrekte bezoldiging in het kader van de WNT ziet er als volgt uit:

Bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen (WNT 1a)

Gegevens 2024	
bedragen x € 1	H.E. van Velzen
Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-1-2024 t/m 31-12-2024
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	128.377
Beloningen betaalbaar op termijn	18.025
<i>Subtotaal</i>	<i>146.402</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	181.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	146.402
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2023	
Bedragen x € 1	H.E. van Velzen
Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1-2023 t/m 31-12-2023
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	114.748
Beloningen betaalbaar op termijn	18.360
<i>Subtotaal</i>	<i>133.108</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	173.000
Bezoldiging	133.108



Gegevens 2024						
bedragen x € 1	C.P.M. Schilte	A.A.R.G. Poppelaars	C.E. Burggraaff	A.A.J. van Keer	S.R. Jansen	H.C.W. Zoet
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2024	1-7-2024 t/m 31-12-2024	1-1-2024 t/m 30-06-2024	1-1-2024 t/m 31-12-2024	1-1-2024 t/m 31-12-2024	1-1-2024 t/m 31-12-2024	1-1-2024 t/m 31-12-2024
Bezoldiging						
Bezoldiging	3.750	3.750	5.050	5.050	5.050	5.050
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	12.982	13.501	18.100	18.100	18.100	18.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	3.750	3.750	5.050	5.050	5.050	5.050
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2023						
bedragen x € 1	A.A.R.G. Poppelaars	M.Meulman	C.E. Burggraaff	A.A.J. van Keer	S.R. Jansen	H.C.W. Zoet
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1-2023 t/m 31-12-2023	1-1-2023 t/m 31-03-2023	1-3-2023 t/m 31-12-2023	1-1-2023 t/m 31-12-2023	1-1-2023 t/m 31-12-2023	1-9-2023 t/m 31-12-2023
Bezoldiging						
Bezoldiging	7.300	1.225	4.083	4.900	4.900	1.633
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.950	4.266	14.504	17.300	17.300	5.782

11. Afschrijvingen en huisvestingslasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
4.2 Afschrijvingen	€ 504.432	€ 531.684	€ 517.271
4.2.2 Afschrijvingskosten ICT	€ 257.798	€ 273.756	€ 262.366
4.2.1 Afschrijvingskosten Meubilair	€ 135.878	€ 139.047	€ 134.153
4.2.2 Afschrijvingskosten Leermethodes	€ 98.173	€ 106.298	€ 108.169
4.2.2 Afschrijvingskosten Zonnepanelen	€ 12.583	€ 12.583	€ 12.583
4.2 Afschrijving Meerjarig Onderhoud	€ 24.525	€ -	€ -
4.2.3 Afschrijving Meerjarig Onderhoud	€ 24.525	€ -	€ -
4.3 Huisvestingslasten	€ 2.277.778	€ 2.979.478	€ 2.613.406
4.3.1 Huurlasten	€ 606.341	€ 557.912	€ 555.821
4.3.2 Verzekeringslasten	€ 19.662	€ 17.600	€ 15.099
4.3.3 Onderhoudskosten	€ 422.791	€ 985.900	€ 876.148
4.3.4 Energie en water	€ 323.091	€ 611.250	€ 340.716
4.3.5 Schoonmaakkosten	€ 835.805	€ 740.882	€ 764.017
4.3.6 Belastingen en heffingen mbt huisvesting	€ 27.129	€ 20.100	€ 14.645
4.3.8 Overige huisvestingslasten	€ 42.959	€ 45.834	€ 46.959
Totaal Afschrijvingen/Huisvesting	€ 2.806.735	€ 3.511.162	€ 3.130.677

Binnen de afschrijvingskosten zijn door de stelselwijziging groot onderhoud nu ook afschrijvingskosten groot onderhoud opgenomen (€ 25 K).

De stelselwijziging groot onderhoud zorgt er ook voor dat de huisvestingslasten op een lager niveau liggen dan voorgaand jaar. Voorgaand jaar was binnen de huisvestingslasten nog een dotatie aan de voorziening groot onderhoud opgenomen ad. € 489 K die er in 2024 niet meer is. Aan de andere kant zijn de schoonmaakkosten wel fors gestegen, zowel ten opzichte van voorgaand jaar als ten opzichte van de begroting.

De daling ten opzichte van de begroting hangt voornamelijk samen met een tweetal reserveringen die in de begroting opgenomen waren en die zich in 2024 niet gematerialiseerd hebben: enerzijds de dotatie aan de voorziening groot onderhoud ad. € 500 K (omdat de stelselwijziging nog niet in de begroting verwerkt was) en anderzijds een extra reservering voor stijgende huisvestingslasten (met name schoonmaak en energie) ad. € 200 K (in de begroting opgenomen op de post 'energie en water').

12. Overige instellingslasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
4.4.1 Administratie en Beheer	€ 284.661	€ 263.400	€ 245.926
4.4.1.0 Accountantskosten	€ 37.646	€ 30.000	€ 31.604
4.4.1.1 Administratiekosten	€ 148.689	€ 125.000	€ 123.659
4.4.1.2 Beheer en bestuur	€ 98.325	€ 108.400	€ 90.662
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	€ 1.746.783	€ 1.484.506	€ 1.521.120
4.4.5.3 Organisatiekosten	€ 289.446	€ 428.795	€ 355.279
4.4.5.1 Strategisch beleid	€ 32.192	€ 75.000	€ 140.920
4.4.5.2 Kosten (G)MR	€ 8.446	€ 14.250	€ 9.797
4.4.5.3 Kosten tlv Ouderraad	€ 67.326	€ -	€ 67.134
4.4.5.9 Overige uitgaven	€ 181.483	€ 339.545	€ 137.428
Resultaat	€ 2.320.891	€ 2.176.701	€ 2.122.324

Binnen de overige uitgaven is een knelpunten budget opgenomen in de begroting ad. € 200 K. In de realisatie is dit budget niet geheel ingezet. Met name de leer- en hulpmiddelen (lesmaterialen, licenties & abonnementen) zijn gestegen ten opzichte van vorig jaar en ten opzichte van de begroting.

Accountantskosten

Accountantskosten betreffen de kosten van Flynth Accountants met betrekking tot de controle van de jaarrekening 2024. De kosten voor de verplichte controle met betrekking tot het boekjaar 2024 bedragen € 36.511,75.

13. Financiële baten en lasten

	Realisatie 2024		Begroting 2024		Realisatie 2023
6 Financiële baten en lasten					
6.1 Financiële baten	€	301.217	€	100.000	€ 232.968
6.2 Financiële lasten	€	3.858	€	7.491	€ 12.995
Resultaat	€	297.359	€	92.509	€ 219.973

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

14. Verbonden partijen

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

In 2024 waren er geen bijzondere ontwikkelingen bij het samenwerkingsverband die invloed hadden op de relatie met Amstelwĳs of op de relatie van Amstelwĳs met de andere deelnemers aan het samenwerkingsverband.

Amstelveen, d.d. 17 juni 2025

Directeur-Bestuurder

Dhr. H.E. van Velzen

De raad van toezicht

Mw. C.P.M. Schilte, voorzitter

Mw. C.E. Burggraaff

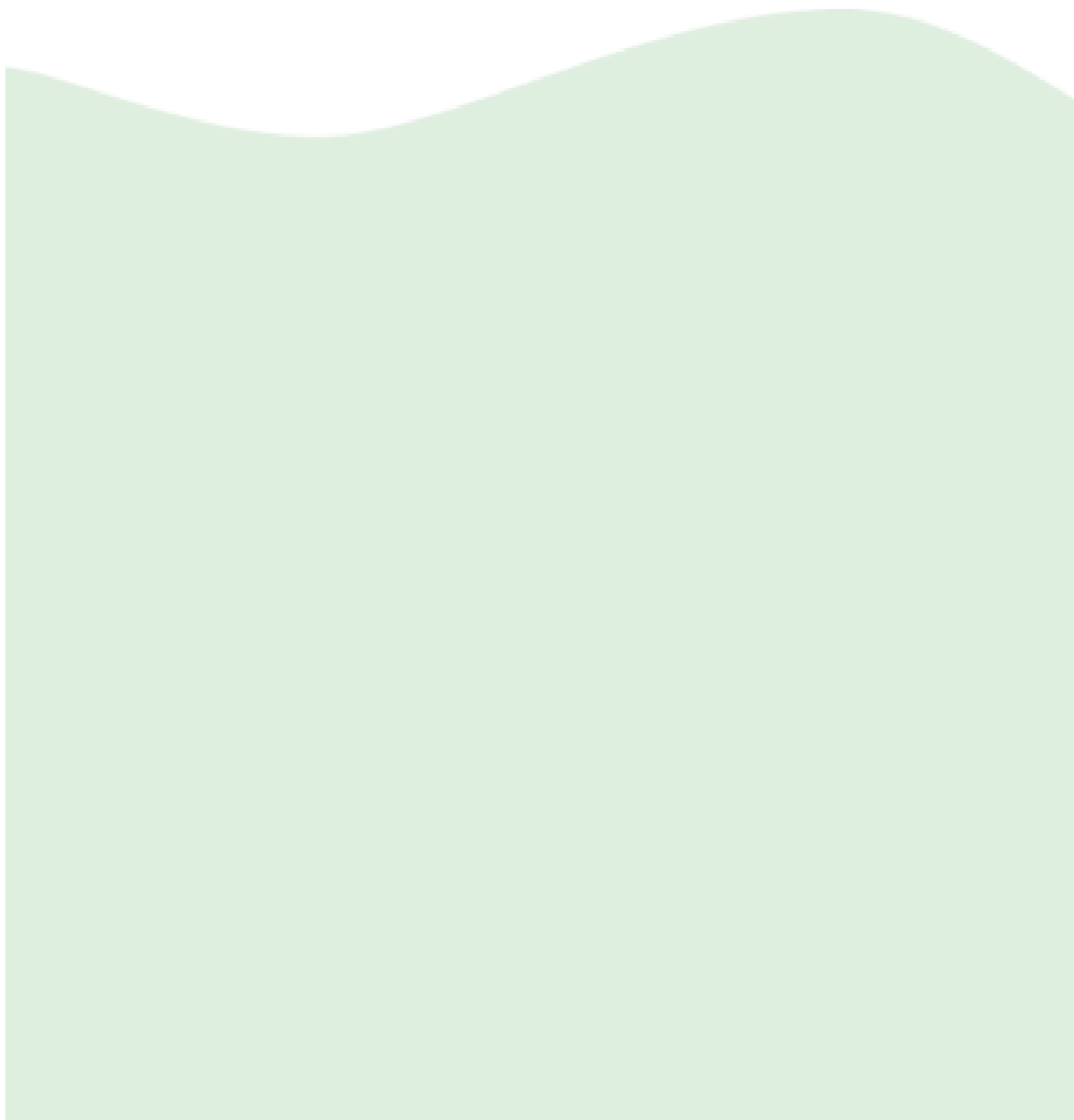
Mw. A.A.J. van Keer

Dhr. S.R. Jansen

Dhr. H.C.W. Zoet

Overige gegevens

Controleverklaring van de externe accountant



12 | DE SCHOLEN

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

13 | LIJST VAN AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN

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

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