

JAARVERSLAG 2019
Stichting Samen tussen Amstel en IJ

.....



INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	3
2.	ORGANISATIE	4
3.	BESTUURSVERSLAG	8
3.1	VISIE	8
3.2	ONDERWIJS	8
3.2.1	Onderwijskwaliteit	8
3.2.2	Passend onderwijs	11
3.2.3	Professionaliteit	14
3.2.4	Bewegingsonderwijs	19
3.3	HUISVESTING	21
3.3.1	Onderhoud	21
3.3.2	Eigendom en beheer	21
3.3.3	Binnenklimaat	21
3.3.4	Meerjaren Gebouwen Plan Amsterdam/Gebiedssessies	21
3.3.5	Nieuwbouw en uitbreiding	21
3.3.6	Duurzaamheid.....	22
3.4	PERSONEEL	23
3.4.1	Samenstelling personeel	23
3.4.2	Eigen risicodragerschap	27
3.4.3	Personeels en salarisadministratie.....	29
3.4.4	Actuele HR thema's.....	30
3.4.5	Samenwerking Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam	35
3.5	FINANCIËN	36
3.5.1	Middelen verlaging werkdruk	43
3.5.2	Middelen Prestatiebox.....	45
3.5.3	Treasurybeleid	45
3.5.4	Continuïteitsparagraaf	45
3.5.5	Ontwikkeling leerlingaantallen	47
3.5.6	Ontwikkelingen op het gebied van personeel.....	49
3.5.7	Ontwikkeling balans	49
3.5.8	Ontwikkeling meerjarenbegroting	50
3.5.9	Ontwikkeling Kengetallen	53
3.5.10	Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.....	54
3.5.11	Rapportage toezichhoudend orgaan	55
3.5.12	Risicoparagraaf	57
3.5.13	Toekomstparagraaf.....	59
4.	JAARREKENING	66

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Samen tussen Amstel en IJ (STAIJ). Het Koersplan 2015-2019 vormde het beleidskader van onze organisatie. Het Koersplan had als centraal thema: "Samen leren voor het leven, de kracht van diversiteit, keuzevrijheid in verbondenheid". Wij geven de individuele scholen de ruimte om op een eigen wijze invulling te geven aan de beleidsdoelstellingen, waardoor zij echt het verschil kunnen maken. Inmiddels is bij STAIJ een nieuw koersplan-periode in werking getreden.

Op veel van onze scholen was het lerarentekort in 2019 een bepalend onderwerp. De mobiliteit van leerkrachten rond de zomer was opnieuw hoger dan gebruikelijk, bijvoorbeeld doordat veel leerkrachten ervoor kozen in de eigen woonplaats te gaan werken. Tegelijkertijd was het op sommige plaatsen bijna ondoenlijk vacatures vervuld te krijgen. Tijdelijke vervangingen zijn al langere tijd een probleem.

Dit heeft zijn weerslag op de werkdruk van de medewerkers van STAIJ en de stabiliteit van het onderwijs in de groepen. Scholen waren soms ook genoodzaakt uitzendbureaus in te schakelen, wat ook financiële consequenties had. Gedurende 2019 hebben we dit terug kunnen dringen.

Ondanks die tekorten op de arbeidsmarkt, bleven onze scholen zich ontwikkelen. In 2019 zijn vijf scholen van STAIJ als Goed beoordeeld door de onderwijsinspectie. Ook de kwaliteitscyclus van STAIJ ontwikkelde zich door, zodat we er als stichting kwalitatief goed voor staan. Het is zaak dat de komende jaren vast te houden.

Het aantal leerlingen op onze scholen is ook in 2019 stabiel gebleven. Dat is het saldo van veel bewegingen. Er is veel woningbouw in de stad, maar toch verlaten veel jonge gezinnen Amsterdam voor een woning in de randgemeentes. De stad heeft een grote aantrekkingskracht op jeugdige 'internationals', wat ook betekent dat de populaties op onze scholen langzaam veranderen.

In 2019 heeft STAIJ een positief resultaat geboekt van ruim € 790.000. Dit is echter een vertroebeld beeld. Door de nieuwe CAO die eind december werd afgesloten heeft STAIJ extra middelen ontvangen die pas in 2020 tot uitgaven leiden. Deze hebben het resultaat positief beïnvloed. De betreffende middelen worden nu toegevoegd aan een eenmalige bestemmingsreserve en zullen daardoor eveneens het resultaat 2020 beïnvloeden. **Operationeel** boeken we hierdoor een **negatief resultaat** van bijna € 555.000. Dit is ruim € 155.000 positiever dan oorspronkelijk begroot.

In het voorliggende verslag worden de belangrijkste ontwikkelingen in het kalenderjaar 2019 op zowel inhoudelijk als financieel gebied weergegeven. Wij verzorgen het onderwijs aan ongeveer 6.000 leerlingen. Hoe wij dat in 2019 hebben gedaan, kunt u in dit verslag lezen. Aan het eind van dit verslag gaan we ook in op bijzondere tijd waarin dit jaarverslag verschijnt: de Corona-crisis. Ook in het onderwijs is terugkijken op het afgelopen jaar en vooruitkijken naar de toekomst altijd verweven.

Marianne Harten, voorzitter raad van toezicht STAIJ

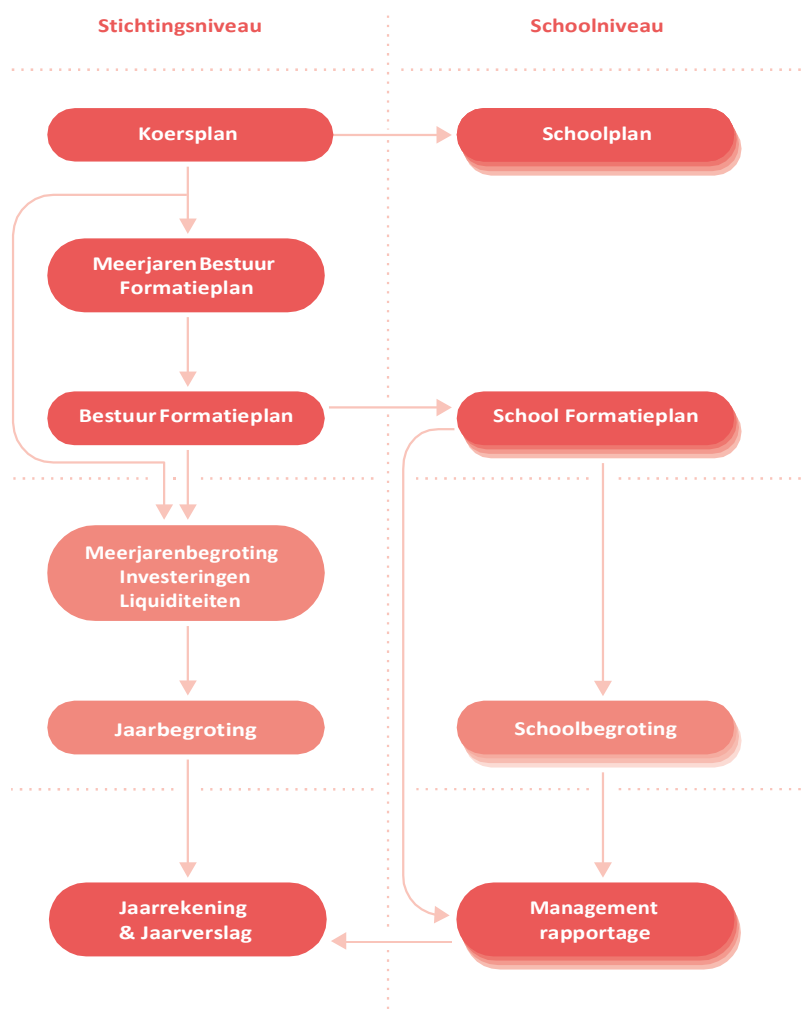
Arnold Jonk, bestuurder STAIJ

2. ORGANISATIE

STAIJ werkt sinds november 2014 met een raad van toezichtmodel, waarbij de bestuurder de dagelijkse leiding heeft van de organisatie. De Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs vormt de basis van de organisatiestructuur en werkwijze van STAIJ. Er is een scheiding aangebracht tussen de functies van bestuur en intern toezicht en deze functies zijn opgenomen in de statuten en het managementstatuut. Het schoolbestuur en de toezichthouder hebben een aantal afspraken gemaakt over de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de verschillende organen. Daarbij worden in beginsel de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd (op het niveau van de schooldirectie). Door gebruik te maken van de Code Goed Bestuur kan STAIJ op een efficiënte, effectieve en transparante wijze de beleidsdoelstellingen realiseren.

STAIJ gebruikt een planning- en control cyclus, waarin beleidsvoornemens als de begroting en het strategisch beleidsplan worden bewaakt met behulp van managementinformatie. Hiervoor verschijnen kwartaalrapportages. Er is een auditcommissie, die zich gebogen heeft over de begroting 2020, de meerjarenbegroting 2021-2023, de kwartaalrapportages 2019 en de jaarrekening 2019.

De horizontale verantwoording vindt plaats op schoolniveau, maar ook op stichtingsniveau aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Schematisch ziet dit er als volgt uit:



De basis van het planning & control proces is het Koersplan 2015-2019. In augustus 2019 zijn wij gaan werken met het nieuwe koersplan 2019-2023.

De meerjarenbegroting bestrijkt een periode van vier jaar en is een vertaling van het voorgenomen beleid. Onderdeel van de meerjarenbegroting is een investeringsbegroting en een liquiditeitsbegroting die dezelfde tijdsperiode behandelen.

Ook het meerjarenbestuursformatieplan maakt onderdeel uit van de meerjarenbegroting. In het meerjarenbestuursformatieplan worden de bezetting en het beleid ten aanzien van het personeel voor de komende periode weergegeven. Vanuit de meerjarenbegroting en het meerjarenbestuursformatieplan worden de jaarbegroting en het bestuursformatieplan opgesteld. Deze bevatten meer detail, zowel in financieel als beleidsmatig opzicht, omdat het een periode van één jaar betreft. Daarnaast dient de begroting als instrument om te meten en te sturen op de voorgenomen doelen. Per kwartaal worden er managementrapportages opgesteld die een combinatie zijn van rapportage over de kwalitatieve aspecten als ook over de financiële onderdelen. De rapportages dienen als sturing maar ook als interne verantwoording. Tot slot wordt via de jaarrekening en het jaarverslag op stichtingsniveau verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid en de resultaten daarvan. Aan al deze documenten liggen de schoolbegrotingen ten grondslag.

De raad van toezicht bestond in 2019 uit de volgende leden:

- Mw. Drs. H.M. Harten; voorzitter
- Hr. Drs. T.J.J. Stok; secretaris
- Hr. Drs. P.V. Hamaker; lid
- Mw. Drs. M.M.H. Brands; lid belast met de portefeuille HRM
- Hr. M.R. Kragten RA; lid belast met de portefeuille financiën

Er is een lijst van aftreden van de raad van toezichtleden opgesteld. Op het moment dat er zich een vacature voordoet, wordt een kandidaat gezocht, waarbij de benodigde competenties vooraf zijn beschreven. Deze kandidaat wordt volgens de in de statuten opgenomen procedures voorgedragen aan de gemeenteraad van Amsterdam (de externe toezichthouder), die uiteindelijk tot de benoeming overgaat.

Hoofd- en nevenfuncties van de bestuursleden:

H.M. Harten

- Stichting Yorneo Jeugdzorg. Voorzitter RvT, tot oktober 2018.
- Stichting Young Artsupport Amsterdam - YAA, vicevoorzitter bestuur.
- Stichting MOAI, bestuurslid.
- Stichting Leren & Leven, voorzitter RvT.

T.J.J. Stok

- Stok's Magazijnen BV: eigen bedrijf in onroerend goed, directeur.
- Stok's Fortuin Management BV: eigen bedrijf, directeur.
- Stichting Hulp post Indische en Dapperbuurt (SHID), penningmeester.
- Stichting Comik, penningmeester.
- Stichting Streetsmart, penningmeester.

- Stichting NIET, voorzitter.
- IPV Regio Amsterdam-Oost, penningmeester.
- Stichting Impactmakers, penningmeester.
- Stichting Instituut voor Beeldtaal, penningmeester.
- Stichting Dwars door Oost, penningmeester.
- VvE Treubweg, Diemen, voorzitter.
- VvE van het gebouw Matchbox, bestuurslid.
- Stichting Nederland Kantelt, penningmeester.

P.V. Hamaker

- Heineken International, Manager Global Audit.
- Mk2 Consulting, Eigenaar, ICT advies en Auditing.
- Universiteit van Amsterdam, vakdocent EDPA & Executive MBA.

M.M.H Brands

- Hoofd HRM bij OLVG.
- Lid Raad van Toezicht Zone3

M.R. Kragten

- Manager Financieel Service Centrum bij de Vrije Universiteit te Amsterdam.

Per 1 juli 2018 is Dr. A. Jonk in dienst als bestuurder. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de bestuurder worden in de statuten en het toezichtkader geregeld. Het directeurenberaad, waarin alle directeuren zitting nemen, fungeert voor de bestuurder als klankbord. De raad van toezicht wordt periodiek van informatie voorzien door de bestuurder. Over de volgende onderwerpen heeft de bestuurder in 2019 verantwoording afgelegd aan de raad van toezicht:

- Jaarverslag 2018
- Begroting 2020
- Meerjarenbegroting 2020-2023
- Bestuursformatieplan (BFP) 2019-2020
- Kwartaalrapportages 2019
- Inspectiebezoeken
- Kwaliteitsmonitor 2019-2020
- Zaken betreffende de schooldirecties
- Ziekteverzuim
- Leerlingenaantallen per school

De raad van toezicht kwam in 2019 acht keer bijeen. In deze vergaderingen stonden bovenstaande onderwerpen op de agenda. De raad van toezicht heeft zich in 2019 kunnen beperken tot haar toezichthoudende functie.

De bestuurder geeft leiding aan het stafbureau waar deskundigen op het terrein van onderwijs, financiën, personeelszaken, huisvesting en facilitair beheer werkzaam zijn. Het stafbureau van STAIJ is gevestigd aan de Cruquiusweg 68-70 te Amsterdam. De financiële en de personeelsadministratie

worden in eigen beheer uitgevoerd. Hierbij werken wij nauw samen met het collega bestuur uit de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam, Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR).

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) vertegenwoordigt ouders en personeel van de scholen. Iedere school van STAIJ vaardigt één ouder of één personeelslid af voor de GMR.

De GMR heeft in 2019 zes keer vergaderd. De bestuurder was bij de reguliere GMR-vergaderingen aanwezig. Naast deze officiële vergaderingen hebben er verschillende voorgesprekken plaatsgevonden tussen de bestuurder en het dagelijks bestuur van de GMR. Voor het verslag van de GMR over schooljaar 2018-2019 en eerste helft schooljaar 2019-2020 verwijzen wij u naar bijlage 1.

Het bestuur van STAIJ had in 2019 het beheer over negentien scholen voor openbaar primair en speciaal (basis)onderwijs op 20 locaties, gelegen in de gemeente Amsterdam, Stadsdeel Oost. Onder deze scholen bevond zich de school voor nieuwkomersonderwijs (de Bataviaschool), die administratief bij de Indische Buurtschool is ondergebracht. In totaal telde STAIJ in 2019 achttien brinnummers, waarvan één school voor speciaal basisonderwijs.

3. BESTUURSVERSLAG

In het bestuursverslag komen achtereenvolgens de belangrijkste ontwikkelingen op het terrein van het onderwijs, huisvesting, personeel en financiën aan de orde. Allereerst staan we stil bij de visie van onze organisatie.

3.1 VISIE

Het schoolbestuur en de toezichthouder zijn ervoor verantwoordelijk dat:

- Ieder kind het maximale rendement uit zijn of haar mogelijkheden kan halen, doordat hij of zij het best mogelijke onderwijs krijgt.
- De scholen adequate opbrengsten realiseren.
- De leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen als democratisch burger en lid van de samenleving (burgerschap).
- De leerlingen zich ervan bewust worden dat leren positief bijdraagt aan hun ontwikkeling en een “leven lang” aan de orde zou moeten zijn.
- De medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en onder optimale omstandigheden hun bijdrage aan deze processen kunnen leveren (goed werkgeverschap).
- De beschikbare middelen op een effectieve en verantwoorde wijze worden ingezet ter realisatie van deze opdracht.

Deze doelen zijn opgenomen in ons Koersplan 2015-2019. In dit strategisch beleidsplan worden de ambities voor deze periode aan de samenleving duidelijk gemaakt. Het Koersplan geeft het beleidskader weer waarin de koppeling gemaakt wordt met het primaire proces, het geven van hoogwaardig onderwijs, hoe de kwaliteit daarvan wordt getoetst en hoe de organisatie denkt in te spelen op zowel in- als externe ontwikkelingen.

Het Koersplan heeft als centraal thema: “Samen leren voor het leven, de kracht van diversiteit, keuzevrijheid in verbondenheid”.

In het Koersplan worden de ambities vertaald naar concrete beleidsvoornemens. Speerpunten zijn “onderwijskwaliteit”, “professionaliteit” en “ondernemerschap/innovatie”. Deze uitgangspunten vormen de leidraad bij de inhoudelijke verantwoording.

3.2 ONDERWIJS

De belangrijkste ontwikkelingen op het terrein van het onderwijs komen in deze paragraaf aan de orde. Hierbij staat het Koersplan 2015-2019 centraal en worden de speerpunten “onderwijskwaliteit”, “professionaliteit” en “ondernemerschap/innovatie” afzonderlijk besproken. Ook is er aandacht voor het bewegingsonderwijs.

3.2.1 Onderwijskwaliteit

Eind 2019 hadden alle twintig STAIJ-scholen minimaal het basistoezicht van de Inspectie van het Onderwijs. Zes van de twintig scholen hebben de hoogst haalbare kwalificatie, “Goed” van de

inspectie ontvangen. Eén van de scholen is in het traject gestapt om te komen tot het predicaat “Excellente school”. Hierbij wordt van een goede school één indicator uitgelicht en onderzocht op uitzonderlijke kwaliteit. Begin 2020 werd bekend dat deze school zich drie jaar als excellente school mag benoemen. In overzicht:

Naam school:	Kwaliteit volgens inspectie:
4e Montessori De Pinksterbloem	Goed
5e Montessori Watergraafsmeer	Basis
8e Montessori Zeeburg	Basis
Montessorischool Steigereiland	Goed
Daltonschool De Kleine Kapitein	Basis
De Indische Buurtschool	Basis
Daltonschool de Meer	Basis
Daltonschool Aldoende	Goed
De Dapper	Basis
Vrijeschool Thula	Basis
IKC de Kaap	Basis
Flevoparkschool	Basis
Kunstmagneetschool de Kraal	Basis
Nieuwkomersschool Batavia	Goed
Laterna Magica 0-12	Goed/Excellent
Linnaeusschool	Basis
Olympus	Basis
SBO het Spectrum	Basis
Montessori Kindcentrum Zeeburgereiland	Basis
Montessori Kindcentrum de Amstel	Goed

In de periode mei-juli 2019 is het bestuurlijk toezicht vanuit de Inspectie uitgevoerd. Tijdens dit toezicht wordt door een inspectieteam onderzocht “of het bestuur op zijn scholen zorgt voor onderwijs van voldoende kwaliteit en of het in staat is om ook in de toekomst goed onderwijs te blijven verzorgen”. Bovendien wordt onderzocht of er aan de wettelijke eisen is voldaan. Alle vragen zijn door de Inspectie volmondig en breed onderbouwd positief beoordeeld. Medio oktober 2019 is de volledige rapportage van dit bestuurlijk toezicht gepubliceerd op zowel de inspectiewebsite als de

STAIJ- website. (Zie: <https://samentussenamstelenij.nl/wp-content/uploads/2019/09/41774-definitief-rapport-vierjaarlijks-onderzoek-bestuur-en-scholen-2.pdf>)

Niet alleen door de Inspectie, maar ook met behulp van de interne STAIJ-kwaliteitsmonitor wordt de kwaliteit op onze scholen systematisch beoordeeld. De kwaliteitsmonitor die STAIJ hanteert, is in 2019 wederom geactualiseerd. Het schoolbezoek is van toegevoegde waarde gebleken, zowel op school- als op bovenschools niveau. In 2019 is besloten om het kwaliteitsonderzoek uit te breiden door ook de beleidsmedewerker passend onderwijs en een collega STAIJ- schooldirecteur mee te laten gaan met het schoolbezoek. Dit na evaluatie van en overleg met de STAIJ-schooldirecteuren. In 2019 hebben de interne schoolbezoeken in deze samenstelling op alle scholen plaatsgevonden. Van alle schoolbezoeken is een rapportage gemaakt. Deze zijn geüpload naar het bestuursportaal van de inspectie van het Onderwijs.

Door zelfevaluaties wordt de kwaliteit van het onderwijs voortdurend getoetst. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van de rapportagetool Ultimview uit het leerlingvolgsysteem ParnasSys. Daarnaast wordt door de verschillende STAIJ-netwerken (directieberaad en intern begeleiders) ingezet op de uitwisseling van expertise tussen de scholen.

In 2016 kon voor het eerst naast de Cito-toets gebruik gemaakt worden van andere, gecertificeerde aanbieders van de eindtoets. STAIJ-scholen hebben daar ook in 2019 gebruik van gemaakt. Drie scholen hebben de zogeheten IEP-Eindtoets gemaakt, één school de Route 8 Eindtoets, twee scholen de DIA-eindtoets en de overige scholen de Centrale Eindtoets van CITO. De eindtoetsen waren ook in 2019 nog steeds een belangrijke indicator voor de kwaliteit van het onderwijs, maar worden vooral gebruikt als extra bevestiging van de juistheid van het schooladvies.

De uitvoering van het STAIJ-ICT bestemmingsplan 2016-2019 is in 2019 voortgezet. Door afwezigheid van de bovenschoolse ICT-medewerker is eind 2018 en begin 2019 tijdelijke externe ICT-expertise ingehuurd opdat de activiteiten doorgang konden vinden. De bovenschoolse ICT-medewerker van STAIJ heeft in de 2e periode 2019 haar ICT-begeleiding van de scholen volledig hervat. Vanaf dat moment is de inzet vanuit een extern ICT-bedrijf gestopt. Tot het einde van de 2e periode van 2019 waren er acht scholen die begeleid werden bij hun inhoudelijke ICT-ontwikkeling. Met ingang van schooljaar 2019-2020 is dit, binnen de beschikbare uren, uitgebreid naar tien van de STAIJ-scholen.

Het voorgenomen besluit dat STAIJ OBS Olympus op IJburg binnen een termijn van twee jaar sluit is in de periode mei 2019 - aug 2019 verder uitgewerkt. In nauwe samenwerking met de projectleider van het stedelijk plaatsingsbeleid en andere schoolbesturen op IJburg zijn de mogelijkheden voor plaatsing van de ruim 60 leerlingen in kaart gebracht. Op basis van de voorkeur van de ouders, in relatie tot het aantal beschikbare plaatsen op de scholen in IJburg, zijn alle leerlingen van groep 1 t/m 6 herplaatst. De groepen 6 en 7 van de school maken in principe hun schooltijd in de schooljaren 2019-2020 en 2020-2021 als groepen 7 en 8 op OBS Olympus af.

VLOA 2019-2020 en andere gemeentelijke subsidies

De gemeente Amsterdam heeft de ambitie om een sterke onderwijsstad te zijn met het beste onderwijs voor kinderen. In het eerste kwartaal van 2019 zijn alle subsidieaanvragen bij de gemeente Amsterdam ingediend. Deze subsidies staan bekend onder de naam Voorziening Lokaal Onderwijs Amsterdam (VLOA). STAIJ heeft voor het schooljaar 2019-2020 ruim € 2,5 miljoen subsidie toegekend gekregen voor de inzet van extra middelen voor bewegingsonderwijs (€ 71 per leerling) en culturele

vorming (€ 12 per leerling), vroegschoolse aanbod (VVE), nieuwkomersonderwijs (o.a. Bataviaschool), onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen, burgerschapsvorming en het uitbreiden van de aanstellingen van de conciërges. Ook is er subsidie aangevraagd voor de VLOA-subsidiepost Kansenaanpak. Voor deze subsidie kwamen dertien scholen van STAIJ in aanmerking. De middelen kansenaanpak zijn ingezet voor taalinterventies (schakelklassen, leerlab en andere vormen van verlengde leertijd), extra taal- en rekenlessen en ouderbetrokkenheid.

In 2019 kon voor het eerst de Teambeurs worden aangevraagd. Deze is door tien scholen aangevraagd. Het beschikbare bedrag per school was maximaal € 30.000. Scholen kunnen de subsidie eenmalig aanvragen tot 2022. De beurs is bedoeld om de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis en bekwaamheid van teams te vergroten.

In 2019 kon voor het eerst de subsidie Ondersteuning directeurs primair onderwijs worden aangevraagd. Deze subsidie is door vijf scholen aangevraagd. Het beschikbare bedrag was maximaal € 5.000,-. Scholen kunnen de subsidie eenmalig aanvragen tot 2022. Het doel van deze voorziening is om directeurs te ondersteunen waardoor er meer tijd beschikbaar is voor het primaire onderwijsproces, zoals leidinggeven aan de lerarenteams en investeren in schoolontwikkeling.

In 2019 is in het kader van de 'PIEK-aanpak' door twee scholen van STAIJ een aanvraag ingediend en toegekend voor de subsidie Amsterdamse Familie School. Het toegekende bedrag is in totaal €1.200.000,-. Het bedrag wordt over een periode van vier jaar uitgegeven. De gemeente wil door deze subsidie graag investeren in scholen die hun organisatie van het onderwijs willen aanpassen ten behoeve van het kind.

3.2.2 Passend onderwijs

De uitvoering van de Wet Passend Onderwijs (WPO) verdient aparte aandacht. Volgens de stedelijke afspraken binnen het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam Diemen (SWV) zijn wij verplicht om in het jaarverslag een inhoudelijke verantwoording te geven van onze inzet op dit beleidsterrein.

Wet Passend Onderwijs

Op 1 augustus 2014 werd de Wet Passend Onderwijs van kracht. Doel van de Wet Passend Onderwijs is dat alle leerlingen, dus ook leerlingen die extra ondersteuning in de klas nodig hebben, een passende onderwijsplek aangeboden krijgen. Dit wordt ook wel de "zorgplicht" genoemd. Zie voor meer informatie over de Wet Passend Onderwijs: www.passendonderwijs.nl.

In Amsterdam dragen we de zorgplicht op bestuursniveau. Dit betekent dat STAIJ verantwoordelijk is voor het vinden van een passende onderwijsplek voor ieder aangemeld en ingeschreven kind.

Samenwerkingsverband passend onderwijs

STAIJ maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam Diemen (SWV). In het ondersteuningsplan van het SWV is het inhoudelijke en financiële beleid van de schoolbesturen vastgesteld. Het plan is te vinden op [de site van het samenwerkingsverband](#). Omdat het ondersteuningsplan in 2020 verloopt is in 2019 een start gemaakt met het schrijven van een nieuw ondersteuningsplan. Daarbij zijn alle schoolbesturen, leerkrachten, ondersteuners en ouders ruimschoots in de gelegenheid gesteld om input te geven. In dit kader heeft onder andere in

november 2019 een inspraakmiddag plaatsgevonden voor directeuren en intern begeleiders van STAIJ.

Het SWV beoordeelt of leerlingen toelaatbaar zijn tot het speciaal basisonderwijs (SBO) of speciaal onderwijs (SO). In Amsterdam zijn verschillende onderwijsadviseurs belast met het beoordelen van de toelaatbaarheid in het S(B)O. De invoering van het passend onderwijs heeft binnen STAIJ niet geleid tot een sterke daling of stijging van de verwijzingen naar het S(B)O. De samenwerking tussen STAIJ en het SWV verliep in 2019 goed.

Wel bleek in 2019 dat de procedure voor de toekenning van de toelaatbaarheidsverklaring (TLV) soms lang duurt, waardoor de problemen op scholen en in gezinnen verergeren. Dit geluid klonk op meerdere plekken in de stad. In 2019 heeft het SWV het initiatief genomen om de werkwijze te evalueren. Verwacht wordt dat in 2020 een stedelijke afspraak kan worden gemaakt over herziening van de TLV-procedure.

Opbrengsten en afspraken binnen STAIJ

In 2019 is binnen STAIJ voortgebouwd op de basis die in de voorgaande periode is gelegd. De communicatie en informatie-uitwisseling over het passend onderwijs verloopt grotendeels via de site [Leren met elkaar – passend onderwijs](#). De site is openbaar toegankelijk, maar primair bedoeld voor intern begeleiders en leerkrachten van STAIJ om informatie te delen over de uitvoering van passend onderwijs binnen STAIJ. Zie voor het overzicht van de SOP's (schoolondersteuningsprofielen) van STAIJ: [Leren met elkaar – sop's](#). Alle scholen hebben hun SOP gepubliceerd op de eigen website.

In 2019 is de volgende verdelingssystematiek voor ondersteuningsmiddelen gehanteerd. Zie voor meer informatie ook: [Leren met elkaar - arrangeren](#).

De middelen voor basisondersteuning bedroegen in schooljaar 2019/2020 € 140,- per leerling. Deze middelen worden toegevoegd aan de begroting van de school. De scholen nemen, in overleg met de bestuurder, zelf een besluit over de inzet van de middelen voor de basisondersteuning.

De middelen voor extra ondersteuning (€ 210,- per leerling) worden deels bovenschools afgeroomd voor de inzet van de adviseurs passend onderwijs (APO's), de specialisten passend onderwijs, de bovenschoolse solidariteitspot, bovenschoolse scholing/netwerken en pilots. Het bedrag dat overblijft wordt verdeeld over de scholen (schooldeel). De scholen maken verschillende keuzes bij de inzet van het schooldeel. Sommige scholen besteden het bedrag geheel aan eigen personeel, andere scholen huren expertise in en een enkele school combineert beide mogelijkheden. De scholen hebben zelf de regie op de inzet van het schooldeel. De scholen hebben een bestedingsplan opgesteld voor het schooljaar 2019-2020.

Niet besteed geld van de extra ondersteuning en de bovenschoolse solidariteitspot wordt niet aan de algemene reserve toegevoegd, maar zal ten goede blijven komen aan het passend onderwijs.

Inzet bovenschoolse extra ondersteuning

Onderdeel van het bovenschoolse deel is de 'solidariteitspot extra ondersteuning'. Scholen kunnen een beroep doen op deze middelen:

- Indien het schooldeel extra ondersteuning niet toereikend blijkt.

- Indien de school te maken krijgt met een leerling die een arrangement nodig heeft dat in financieel opzicht niet op te brengen is voor de school (een duur arrangement).
- Indien de school te maken krijgt met ondersteuning voor een leerling die noodzakelijk is ter overbrugging van plaatsing in het S(B)O. Hierbij gaat het om een onvoorziene uitgave.

In deze gevallen kan een school met het groeidocument een aanvraag voor een arrangement indienen bij het stafbureau van STAIJ. De aanvraag wordt beoordeeld in overleg met de APO's. Uitgangspunt is dat scholen binnen twee weken een reactie krijgen op hun aanvraag. De uitvoerders van een arrangement kunnen verschillen (eigen personeel, inhuur ZZP-ers, gespecialiseerde organisatie, etc.). De solidariteitspot wordt beheerd door het stafbureau. In het schooljaar 2019/2020 was de omvang van de solidariteitspot € 230.000,-. Vooralnog lijkt dit budget toereikend.

STAIJ werkt met twee adviseurs Passend Onderwijs (APO's). De APO's adviseren en ondersteunen de scholen in het arrangeren binnen de basis- en extra ondersteuning. Concreet betekent dit dat scholen de APO's kunnen inschakelen bij het bepalen van de ondersteuningsbehoefte van een leerling, de schriftelijke vastlegging daarvan in het groeidocument en de communicatie daarover met ouders.

Sinds 2017-2018 werkt STAIJ structureel met een specialistennetwerk. Binnen het specialistennetwerk waren in het schooljaar 2018-2019 in totaal zeven personen werkzaam (ongeveer 2,8 fte). Zie voor meer informatie over het netwerk ook Leren met elkaar -specialisten.

In 2018-2019 heeft een bovenschoolse scholing tot leesspecialist plaatsgevonden waaraan vijftien personen hebben deelgenomen. In 2019 heeft een bovenschoolse (bij)scholing voor aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling & Huiselijk Geweld plaatsgevonden.

In 2018-2019 hebben bijeenkomsten plaatsgevonden van de volgende netwerken:

- IB-netwerk (5x per jaar, zie ook <https://lerenmetelkaar.nl/ib-netwerk-STAIJ/>)
- Netwerk specialisten hoogbegaafdheid (3x per jaar)
- Netwerk rekenspecialisten (3 x per jaar)
- Netwerk aandachtsfunctionarissen (2 x per jaar)

In 2019 heeft STAIJ de samenwerking met de Day a Week School voortgezet (zie ook: <https://dayaweekschool.nl/>). Niet alle scholen nemen hieraan deel, sommige scholen hebben een eigen aanbod voor hoogbegaafde kinderen ontwikkeld.

In 2019 heeft STAIJ het eigen project de 'Topklas' voortgezet. Hieraan nemen vijftien leerlingen deel van verschillende STAIJ-scholen. Dit aanbod wordt gefinancierd uit de middelen extra ondersteuning. Zie ook: <https://lerenmetelkaar.nl/topklas-STAIJ/>

Financiële verantwoording

De financiële verantwoording over de inzet van de middelen passend onderwijs in het schooljaar 2018-2019 vond plaats in oktober 2019. Hiervoor is een financiële verantwoording format ontwikkeld, waardoor aan het SWV inzicht krijgt in de wijze waarop de ondersteuningsmiddelen zijn besteed. De verantwoording wordt zo tweeledig.

Financiële middelen extra ondersteuning STAIJ per schooljaar			
2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
€ 1.005.550,-	€ 1.164.423,-	€ 1.115.1360,-	€ 1.226.6106,-

Evaluatie van het systeem van extra ondersteuning

In 2019 is de werkwijze voorgezet. Er was geen reden om voor het schooljaar 2019/2020 aanpassingen te maken in de wijze van verdeling van de middelen voor basis- en extra ondersteuning. De middelen voor de extra ondersteuning lijken vooralsnog toereikend om de doelen van STAIJ te bereiken.

Eind 2017 heeft het SWV besloten om een pilot te starten om het groeidocument volledig in ParnasSys te verwerken. Aan deze stedelijke pilot deed één school van STAIJ mee. In 2019 heeft het SWV besloten om deze werkwijze gefaseerd stedelijk in te voeren. De scholen van STAIJ hebben in december 2019 een informatiebijeenkomst bijgewoond. Verwacht wordt dat alle scholen in 2020 de overstap hebben gemaakt. Hiermee kan een nieuwe impuls worden gegeven aan het handelingsgericht werken en vraag gestuurd arrangeren.

In de praktijk blijkt dat de inzet van de middelen extra ondersteuning soms leidt tot een discussie over de kwalitatieve staat van de basisondersteuning op de scholen. STAIJ gaat doorgaans soepel om met de beoordeling van de inzet van de middelen extra ondersteuning. Wij redeneren vanuit de ondersteuningsbehoefte van het kind. Het uitgangspunt is steeds dat ieder kind passende ondersteuning moet kunnen krijgen, ook op scholen die ontwikkelpunten hebben binnen de basisondersteuning.

Op verzoek van scholen kan de inzet van de APO's ook ondersteunend en adviserend zijn in het kader van de ontwikkeling van de kwaliteit van de basisondersteuning.

Formele geschillen

In 2019 heeft STAIJ te maken gehad met één formeel geschil inzake de zorgplicht of de kwaliteit van de onderwijsondersteuning:

- De Landelijke Klachtencommissie Onderwijs heeft ter beoordeling een klacht behandeld van een ouder die van mening was dat de school een te laag VO-advies had gegeven als gevolg van onvoldoende passend onderwijs op school. STAIJ werd door de commissie in het gelijk gesteld.

3.2.3 Professionaliteit

Gedurende 2019 zetten we ons zorgvuldig opgebouwde professionaliseringsaanbod voort. We hebben het inzicht dat naast professionalisering óp de school het eveneens van waarde is om een bovenschools professionaliseringsaanbod te organiseren om medewerkers tegemoet te komen aan hun leerbehoefte. Ondanks de soms geringe belangstelling, wordt het aanbod gewaardeerd. Dat beeld wordt eveneens door landelijk onderzoek beschreven. Het lerarentekort speelt een rol in de werkdruk voor werknemers waardoor het aanbod niet frequent bezocht wordt. Het professionaliseren vindt voornamelijk plaats óp de school, o.a. georganiseerd tijdens studiedagen

aansluitend bij de speerpunten van de scholen. Opgebouwde netwerken zoals het IB-netwerk en de rekenspecialisten worden georganiseerd voor een vaste groep mensen en waarbij het professionaliseringsaanbod aansluit bij de uitgesproken leerwens van de groep. Vanuit opgebouwde expertise, ervaringsdeskundigen en een netwerk met professionals is het aanbod van professionalisering van meerwaarde omdat de collega's ook landelijke ontwikkelingen kunnen volgen en collega's elkaar ontmoeten. Daarbij is het informeel leren evenals het formeel leren van waarde voor de leercontext van de medewerkers.

Professionalisering algemeen

Met de Academische Opleidingsschool zetten wij het ingezette pad voort waarbij trainingen aangeboden worden aan verschillende doelgroepen. Op deze manier zijn wij in staat te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en de professionalisering van de medewerkers. Door het lesgeven, onderwijs ontwerpen en een onderzoekende houding centraal te stellen en te combineren, zijn we continu bezig met input te leveren op kwaliteitsverbetering in ons onderwijsveld. Het Coachingshuis heeft de afgelopen jaren zowel in de scholen als bovenschools geïnvesteerd in de ontwikkeling van een professionaliseringsstructuur voor de professionals die werkzaam zijn binnen STAIJ. Daarnaast blijft de Academische Opleidingsschool de kern vormen van de organisatie STAIJ.

De Opleidingsschool heeft het Koersplan 2015-2019 geëvalueerd en opgedane inzichten zijn meegenomen in het Koersplan 2019-2023 waarbij het model Samen Opleiden in Amsterdam als leidraad is genomen. De visie beschreven in het nieuwe Koersplan sluit nog steeds aan bij de gehanteerde principes waarbij de professionele norm ontwerpen, uitproberen, evalueren, bijstellen en bij tevredenheid vaststellen is. Het primaire proces (het beste onderwijs dat leerlingen verdienen) en de collectieve verantwoordelijkheid van het bestuur staan hierbij centraal. In het primaire proces is het van belang dat de professional vakbekwaam is en de ruimte krijgt om binnen de kaders van de organisatie invulling te geven aan zijn eigen functie. Het eigenaarschap van de professionalisering is daarom laag in de organisatie belegd. Teamleren vormt de schakel tussen individueel leren en organisatieleren. Leraren leren het meeste van collectief leren in en rond de werkplek en verantwoorden zich als professionals aan elkaar. Daar wordt de dialoog gevoerd over wat betekenisvol is voor de ontwikkeling van leerkrachten en leerlingen en van wezenlijke waarde is voor de onderwijspraktijk. Daarnaast wordt op de werkplek het leren en ontwikkelen van de school als organisatie verbonden met het leren en ontwikkelen van de leerlingen.

Ontwikkelingen Academische Opleidingsschool STAIJ

Jaarlijks leidt het opleidingsteam rond de negentig studenten op. In 2019 liepen veertien studenten van de Universitaire Pabo van Amsterdam (UPvA) en 82 studenten van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) stage binnen STAIJ. Vijftien Leraren in Opleiding (LiO) kregen een plek, waarvan negen voltijd HvA, vier voltijd UPvA en één deeltijd. Het afgelopen jaar zijn er minstens zeven studenten vanuit de Opleidingsschool doorgestroomd naar een werkplek binnen STAIJ.

Het opleidingsteam is in 2019 uitgebreid met twee nieuwe schoolopleiders die ingewerkt worden volgens de opgebouwde werkwijze en daarnaast is het team werkplekleren continu bezig zichzelf professioneel te verbeteren. Ontwikkelde instrumenten worden volgens de leercirkel doorontwikkeld en er zijn dit jaar twee nieuwe leerwerkkaarten ontworpen: 'Executieve functies' en 'Zelfstandigwerken en zelfsturing'.

Het team werkpleklers heeft zoals de vorige jaren collegiale consultatie ingezet, individuele voortgangsgesprekken gevoerd met de collega's werkpleklers en het team werkpleklers heeft een voortgangsgesprek gevoerd met de stuurgroepleden. Tijdens het voortgangsgesprek hebben we het ambitieplan geëvalueerd, ontwikkelingen geduid en voornemens besproken. Naar aanleiding van dit gesprek, doorlopen ontwikkelingen en nieuwe inzichten hebben we een ambitieplan opgesteld voor schooljaar 2019-2020. Het opleidingsteam heeft gebrainstormd over welke invloedsmogelijkheden er zijn op de begeleidingskwaliteit van mentoren en hier acties aan verbonden. De ouderpilot is geëvalueerd en besloten om per situatie te bepalen of dit oudergesprekformat functioneel en haalbaar is om in te zetten, zie de website lerenmetelkaar.nl voor de ontwikkelde instrumenten. De evaluaties met studenten zijn per 2019 verweven met de evaluatiesystematiek van de opleiding. De studenten beantwoorden standaard vier vragen aansluitend bij de werkwijze van STAIJ. De studenten gaven wederom aan tevreden te zijn over de beeldbegeleiding die ingezet wordt door de schoolopleiders, de reflectievragen die passen bij de persoonlijke professionele ontwikkeling van de student en de leerwerkkaarten die een bijdrage hebben geleverd aan de theoretische onderbouwing van het handelen.

Er is aandacht voor de ontwikkeling van onze mentoren. Achttien mentoren volgden de basistraining, vijftien mentoren hebben een certificaat ontvangen. Er hebben zich negen mentoren ingeschreven voor de verdiepingstraining in 2020 en zes mentoren zijn gestart.

Het Opleidingsteam STAIJ werkt actief met de website www.lerenmetelkaar.nl, tabblad "opleiden in school". De pagina wordt up-to-date gehouden. De hierboven beschreven ontwikkelingen zijn te vinden op deze pagina van de site.

Zijinstromers

In september 2019 zijn er vijf zijinstromers gestart en er is een zijinstromer overgestapt vanuit een ander bestuur naar STAIJ. Begin november 2019 is er één zijinstromer gestart. In november 2019 hebben de eerste drie zijinstromers het traject binnen twee jaar succesvol afgerond. STAIJ wordt gewaardeerd vanwege de zorgvuldig opgebouwde begeleiding, de zorg op maat en de afstemming tussen de verschillende geledingen. Voor het werken met de zijinstromers wordt gewerkt met de expert schoolopleiders bij STAIJ waarbij de opgebouwde werkwijze aangepast is aan de doelgroep (volwassenen). Begeleidings- en beoordelingsinstrumenten zijn aangepast aan de volwassendoelgroep. Vanuit de expertise van de schoolopleiders als aangewezen examinatoren van de praktijk worden de zijinstromers begeleid en beoordeeld. De gecertificeerde assessoren binnen het team begeleiden de zijinstromers met hun portfolio. De zijinstromers worden tevens begeleid door hun praktijkbegeleider vanuit de school.

Bijeenkomsten worden ontwikkeld en uitgevoerd voor de zijinstromers, hun praktijkbegeleider en ook de directeur is hierbij welkom. Bij de bijeenkomsten wordt een koppeling gemaakt met het Junior Leraar instrument 'de dialoogkaarten', een instrument dat de zijinstromers bij inschrijving op de HvA ontvangen. Er is afstemming tussen verschillende betrokkenen: beleidsmedewerker P&O, coördinator zijinstroom, schoolopleider, praktijkbegeleider, directeur en kerndocent. Als de betreffende school niet in staat is om een praktijkbegeleider aan te stellen dan wordt het Coachingshuis hiervoor ingezet. Als de zijinstromer intensievere begeleiding nodig blijkt te hebben dan het 'basisaanbod op maat' dan wordt hier eveneens het Coachingshuis bij betrokken door de

directeur. De directeur wordt actief betrokken bij het proces rondom de zijinstromers, de collega personeelsbeleid volgt de zijinstromers op de voet.

Naast de subsidie die aangevraagd wordt voor de zijinstromers bij DUO à € 20.000,- per zijinstromer voor twee jaar, is er ook een gemeentelijke subsidie aangevraagd voor de zijinstromers à € 8.500,- per persoon te verdelen over twee à drie jaar. Deze laatste subsidie wordt ingezet om de begeleiding van de zijinstromer op de werkvloer te faciliteren en te versterken.

In samenwerking met het bestuur en de HvA heeft de opleidingscoördinator de leeromgeving voor de nu 22 zijinstromers voorbereid. Deze samenwerking is een voortzetting van de opgebouwde versterking samenwerking zoals hieronder beschreven.

Versterking samenwerking Opleidingsscholen

Het opleidingsmodel Samen Opleiden in Amsterdam, is tot stand gekomen in samenwerking met de collega federatiebesturen en de academische opleidingsschool ASKO en de HvA als opleidingspartner. Wij hebben als Opleidingsschool STAIJ in deze samenwerking een (pro-)actieve rol vervuld. Het model Samen Opleiden in Amsterdam is ontwikkeld waarbij een vervlechting van onderzoek (onderzoekende houding/professionele nieuwsgierigheid), professionaliseren en opleiden is ingebed. Wij hebben deze vertaald naar de bestuurlijke organisatie STAIJ. Gezien het model bieden wij de nodige activiteiten aan, een ruim aanbod op de drie pijlers en we zijn continu in ontwikkeling om onze begeleidingscontext te optimaliseren waarbij STAIJ voortdurend afstemt met landelijke en gemeentelijke ontwikkelingen. Eveneens nemen wij een actieve rol in bij het versterken van de samenwerking, zo neemt een afgevaardigde van het Opleidingsteam STAIJ deel aan de HvA werkgroep bij het ontwerpen van de Amsterdamse LeerKrachtLijn, die de huidige competentiematrix gaat vervangen. Ook hebben STAIJ en de opleiding gesproken met de Minister van Onderwijs en de Koning, om met elkaar de samenwerking vanuit de Opleidingsscholen en het lerarentekort te bespreken.

Op het terrein van de professionele ontwikkeling heeft STAIJ op bestuurlijk niveau een verbindende rol gespeeld in de verdere versterking van de samenwerking tussen de lerarenopleiding en de scholen. De subsidieaanvraag heeft gezorgd voor het formuleren van doelstellingen, ontwikkeling, extra inzet en middelen, organisatiestructuur en allerlei vormen van verbinding. Met het inleveren van de eindverantwoording ‘versterking samenwerking’, met als belangrijk resultaat het “model Samen Opleiden in Amsterdam”, zijn de ondersteunende middelen per 2017 gestopt. In het voorjaar van 2018 hebben de collega federatiebesturen, academische opleidingsschool ASKO en de opleidingspartner HvA/ UPvA de samenwerking ondertekend waarbij we gezamenlijk de kwaliteit van de verschillende samenwerkingspartners het Opleidingsaanbod Amsterdam breed willen optimaliseren. In 2018 hebben ASKO en STAIJ de subsidie opgesteld waardoor de staffel is verhoogd vanwege het hogere aantal te begeleiden studenten, waardoor de samenwerkende schoolbesturen in 2019 eveneens extra middelen ontvangen voor de Opleidingsschool.

De Opleidingsschool STAIJ is het eerste bestuur waarbij een peerreview is uitgevoerd in het kader van het model Samen Opleiden in Amsterdam. Een delegatie van de samenwerkende schoolbesturen in Amsterdam, HvA en de UPvA heeft naar aanleiding van documenten en gesprekken met

verschillende betrokkenen feedback gegeven op de opleidingsuitvoering binnen STAIJ. Het verslag van deze peerreview en de ontwikkelpunten zijn te vinden op de site www.lerenmetelkaar.nl.

Pilot Academische werkplaats "Onderzoek naar Diversiteit"

In het tweede kwartaal van 2016 heeft STAIJ zich aangesloten bij een initiatief van een groep schoolbesturen (ASKO, STAIJ en Sirius) en kennisinstellingen (Universiteit van Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam en Kohnstamm Instituut) voor een subsidieaanvraag bij het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) voor een "Werkplaats onderwijsonderzoek".

De Werkplaats is zo ingericht dat de deelnemende partijen in een gelijkwaardige positie werken aan onderwijsonderzoek op de basisscholen binnen leerteams. Bij STAIJ zijn er vijf leerteams binnen zes scholen actief betrokken. De overige scholen worden betrokken door middel van presentaties op inspiratiemiddagen en studiedagen georganiseerd door partners van de Werkplaats of door STAIJ. Via onze website worden geïnteresseerden steeds op de hoogte gehouden van de laatste ontwikkelingen en er zijn recent meerdere artikelen en een boek gepubliceerd. Deze opbrengsten zijn gedeeld binnen onze scholen. Bij elk leerteam proberen we een student vanuit de HvA of de UPvA met hun scriptieonderzoek te laten aansluiten. Hiervoor is dit jaar de samenwerking tussen de Werkplaats en de Opleidingschool uitgebreid. Vragen uit de onderwijspraktijk leveren input op verschillende thema's, waaronder diversiteit en het creëren van gelijke kansen, zij vormen de basis voor het praktijkgerichte onderzoek. Het uiteindelijke doel is dat de kwaliteit van het onderwijs verder verbetert op basis van kennis over wat wel en niet werkt in de onderwijspraktijk.

Dit jaar hebben we een vergelijkbare manier van werken naar het directiebestuur van STAIJ gebracht. Onder leiding van Niels de Ruig, onderzoekskoördinator van STAIJ, bespreken directeuren elke bijeenkomst een zelf ingebrachte casus. Vooraf wordt hierover literatuur gelezen of andere media (podcasts, documentaires etc.) geraadpleegd. Het doel is om ook op directieniveau meer informatie uit te wisselen en op een onderzoekende manier te werken. Directeuren geven aan deze manier van werken fijn te vinden. Inmiddels heeft dit geleid tot de start van een gezamenlijk onderzoek naar de effecten van schaduwonderwijs binnen het PO. Naar deze effecten is nog nauwelijks onderzoek gedaan, waardoor de resultaten van groot belang kunnen zijn voor de gehele sector.

Een bovenschoolsleerteam is in 2018 gestart en vindt ook in 2019 doorgang waarbij een onderzoeksthema onderwerp van gesprek is en verbonden wordt aan de praktijk van de betreffende leerkrachten en zo met ervaringen vanuit de praktijk weer samengebracht wordt.

Coachingshuis STAIJ

Het Coachingshuis heeft een aanbod ontwikkeld dat de kwaliteit van individuele leerkrachten, teams en de organisatie verbetert. Er is een aanbod ontwikkeld vanuit vier domeinen:

- Pedagogisch-didactische coaching
- Supervisie
- Kennis en inzicht in leren en ontwikkelen binnen een schoolorganisatie
- Kennis en inzicht in systeemodynamiek en vanuit systemisch waarnemen het ontwerpen van verander-interventies.

Een aanbod dat zich richt op de startende leerkracht, de vakbekwame- en de senior leerkracht. Maar ook een passend aanbod voor de intern begeleider, teamleider, bouwcoördinator, beleidsmedewerker en de directeur. Zestien scholen maken structureel gebruik van ons aanbod. Met steeds meer scholen (momenteel twaalf) bouwen we aan een duurzame relatie met als uitgangspunt: Des te meer het systeem als geheel versterkt wordt, des te meer ontstaat voor individuele leden de mogelijkheid vraagstukken zelf op te lossen. De laatste twee domeinen worden benut in het ontwerp en de uitvoering van veranderprocessen binnen de scholen.

Omdat versterking van het totale systeem een belangrijk uitgangspunt is:

- hebben veel van de genoemde trajecten een “spin off” naar andere plekken in de schoolorganisatie;
- zijn ruim een derde van de trajecten “teamtrajecten” waar vaak tussen de 3-8 mensen de waarde van de coaching ervaren;
- stralen de trajecten met teamleiders, bouwcoördinatoren, intern begeleiders en directeuren door in de schoolorganisatie.

Kennis delen

Kennis wordt binnen STAIJ gedeeld in verschillende bestuurlijke netwerken: o.a. het directiebestuur, het netwerk intern begeleiders en de rekenspecialisten. Daarnaast werden in 2019 algemene studiemomenten georganiseerd, waar collega’s van de scholen elkaar inspireerden en met elkaar leerden door middel van workshops. Deze inspiratiemiddagen werden ook bezocht door externe deskundigen.

De jaarlijkse STAIJ-studiedag werd gehouden op 18 oktober 2019. Deze dag stond in het teken van het thema: ‘Diversiteit als kracht’ en kenmerkte zich door een rijk palet van meer dan 20 workshops. 2019 was opnieuw een vruchtbaar jaar voor de Academische Opleidingsschool van STAIJ. Door dit instrument slaagt STAIJ erin blijvend betekenisvolle activiteiten te ontplooiën. Activiteiten die bijdragen aan het leren in alle lagen van onze organisatie in relatie tot het leren van de leerlingen op onze STAIJ-scholen.

3.2.4 Bewegingsonderwijs

In 2019 heeft de nadruk van het werk van de coördinator bewegingsonderwijs bij de volgende werkzaamheden gelegen:

- Het gebruik van gymzalen en speellokalen van STAIJ-scholen veilig en optimaal houden naar aanleiding van de jaarlijkse onderhoudskeuringen en meldingen van gebruikers. Dit gebeurt in overleg met directeuren en gymleraren van die scholen.
- Het adviseren en ondersteunen van de beleidsmedewerker huisvesting van STAIJ in zaken die de nieuwbouw, inrichting en verbouwing van gymzalen aangaan.
- Het adviseren en ondersteunen van de beleidsmedewerker personeelszaken in zaken die de formatie en invulling van het bewegingsonderwijs aangaan.
- Het in samenspraak met directies maken van BEWO ontwikkelwijzers voor leraren bewegingsonderwijs naar aanleiding van een intakegesprek, lesbezoek en nagesprek. De

BEWO ontwikkelwijzer komt niet in de plaats van de gesprekkencyclus, maar geeft suggesties voor de eigen professionele ontwikkeling.

- Het ontwikkelen van een beleid over beweegaccommodaties dat als leidraad dient voor toekomstig te ontwerpen multifunctionele beweegruimtes. Het gebruik voor bewegingsonderwijs is daarbij het belangrijkste aandachtspunt.
- Het organiseren van netwerkbijeenkomsten Samen tussen Bewegen en Sport, georganiseerd voor de leraren bewegingsonderwijs van STAIJ. Op deze bijeenkomst worden alle BEWO relevante inhoudelijke onderwerpen met elkaar besproken.
- Als contactpersoon fungeren voor schooldirecties en leraren bewegingsonderwijs.
- Het ontwerpen van de gymroosters voor de basisscholen in Amsterdam Oost.
- Het onderhouden van de contacten met andere netwerken bewegingsonderwijs, de gemeente Amsterdam, de vakbond (KVLO), sportfirma's en opleidingen (ALO, PABO, ROC) aangaande bewegingsonderwijs en sport.

De Gemeente Amsterdam heeft in het voorjaar een overeenkomst gesloten met de firma Bosan voor de inrichting en het onderhoud van alle gymzalen en met de firma Nijha voor de inrichting en het onderhoud van alle sporthallen. Na een aantal testlocaties in het najaar is dit begin 2020 in effect getreden. STAIJ blijft het beheer voeren over de gymzalen waar STAIJ-scholen hun bewegingsonderwijs in geven. Onze beleidsmedewerker huisvesting en de coördinator bewegingsonderwijs zijn bevoegd materialen voor die gymzalen te bestellen en facturen te beoordelen. Het contract met Janssen-Fritsen voor onderhoudskeuringen van de gymzalen is eind 2019 opgezegd. Janssen-Fritsen blijft wel onze spellokalen keuren.

In 2019 is het ontwerp van nieuwbouw voor Dalton Kind Centrum De Kleine Kapitein in het Cruquiusgebied zo goed als afgerond. De start van de bouw heeft vertraging opgelopen (zie ook Huisvesting Nieuwbouw) en de oplevering staat nu gepland voor medio 2021.

Ook in 2019 hebben alle STAIJ scholen gebruik gemaakt van de gemeentelijke VLOA-voorziening, waarmee onder andere extra geïnvesteerd kon worden in het bewegingsonderwijs. Hierdoor wordt op alle scholen twee keer per week 45 minuten bewegingsonderwijs gegeven aan leerlingen van de groepen 3 t/m 8 in gymzalen en aan leerlingen uit de groepen 1/2 in spellokalen.

3.3 HUISVESTING

3.3.1 Onderhoud

In 2019 zijn de nieuwe Meerjarenonderhoudsplannen (MJOP) uit 2018 voor het eerst gebruikt. Direct zijn een aantal verschuivingen doorgevoerd, vooral door zaken die gemeentelijk gesubsidieerd werden. Zo zijn tien schoolgebouwen voorzien van een nieuwe brandmeld-, inbraak- en ontruimingsinstallatie. Vier scholen worden in 2020 aangepakt.

Door de grote druk op de ontwikkeling van nieuwe schoolgebouwen in uitbreidingsgebieden is er minder tijd besteed aan groot onderhoud. Dit wordt in latere jaren ingehaald. Daarnaast blijken de marktprijzen voor alle vormen van onderhoud sneller te stijgen dan voorzien in de MJOP waardoor we hier en daar onderhoud uitstellen. In het algemeen geldt dat de kosten voor onderhoud stevig oplopen op de golven van de conjunctuur.

3.3.2 Eigendom en beheer

Ook in 2019 is er geen formele overdracht van gebouweigendommen aan STAIJ tot stand gekomen. De praktijk, met name de goede beheerafspraken tussen partijen, blijkt weerbarstig. Wel is een aantal keren met andere eigenaren van panden, met name in combinaties met woningen, gesproken over gezamenlijk onderhoud en verzekeringen.

De overdracht van eigendom van MKC Zeeburgereiland is uitgesteld. Enerzijds omdat niet aan de overdrachtsvoorwaarden voldaan kon worden (het onderhoud vraagt te veel aandacht), anderzijds omdat de exploitatiekosten dermate hoog lijken dat wij die niet kunnen dragen vanuit de Rijksmiddelen. Ook dient er nog een huurcontract met een derde partij worden aangepast. Omdat het onderhoud voor de gemeente een moeilijke zaak is vanwege de constante aandacht die dat vraagt en de onmogelijkheid om daar een gemeentelijke vertegenwoordiger te stationeren, heeft STAIJ vanaf 1 september 2019 het beheer overgenomen tegen werkelijke kosten.

3.3.3 Binnenklimaat

In 2019 hebben we geen projecten uitgevoerd in het kader van Gezonde Schoolgebouwen. Wel is gewerkt aan het voorbereiden en financieren van openslaande ramen in de Flevoparkschool. Dit is direct aan het begin van 2020 uitgevoerd met een 100% financiering vanuit de gemeente Amsterdam. In nieuwe gebouwen wordt gewerkt met de volledige eisen van Frisse Scholen B

3.3.4 Meerjaren Gebouwen Plan Amsterdam/Gebiedssessies

In 2019 zijn geen nieuwe gebieden voor nieuwbouw ontsloten in het gebied van STAIJ. In 2020 zal gesproken worden over de verdeling van de eerste schoolgebouwen op Strandeiland IJburg.

3.3.5 Nieuwbouw en uitbreiding

In september 2019 is bekend geworden dat er beroep is aangetekend tegen de bouw van het nieuwe gebouw voor IKC De Kleine Kapitein. Pas in maart 2020 is het groene licht voor de bouw gegeven, waarmee duidelijk is dat er niet eerder dan zomer 2021 verhuisd kan worden.

De ontwikkeling van de andere nieuwbouwprojecten loopt relatief voorspoedig en de ingebruikneming van IKC Weespertrekvaart en de school op Centrumeiland is nog steeds gepland in 2022.

3.3.6 Duurzaamheid

In 2019 is op drie schoolgebouwen een installatie voor zonnestroom geïnstalleerd. Het betreft Laterna Magica, De Meer en De Dapper. We hebben gekozen voor een investering door Zuiderlicht, een coöperatie die de financiering voor de installaties lokaal ophaalt. Door betaling van een bijdrage aan de exploitatie- en financieringskosten krijgen wij voor de komende vijftien jaar de beschikking over de stroom die door de installaties wordt opgewekt.

De investeringen om te komen tot een verduurzaming van al onze gebouwen met de wettelijk verplichte maatregelen is geraamd. In 2020 zullen wij dit financieringsvraagstuk uitvoeren en aan de toezichthouders voorleggen.

In onze nieuwbouwscholen werken wij aan een zeer energiezuinige opzet. Alle gebouwen worden gasloos en zijn minimaal BENG (bijna energieneutraal). De ontwikkeling van nog zuinigere gebouwen is lastig door het ontbreken van financiering voor de extra maatregelen en de overspannen bouwmarkt in Nederland.

3.4 PERSONEEL

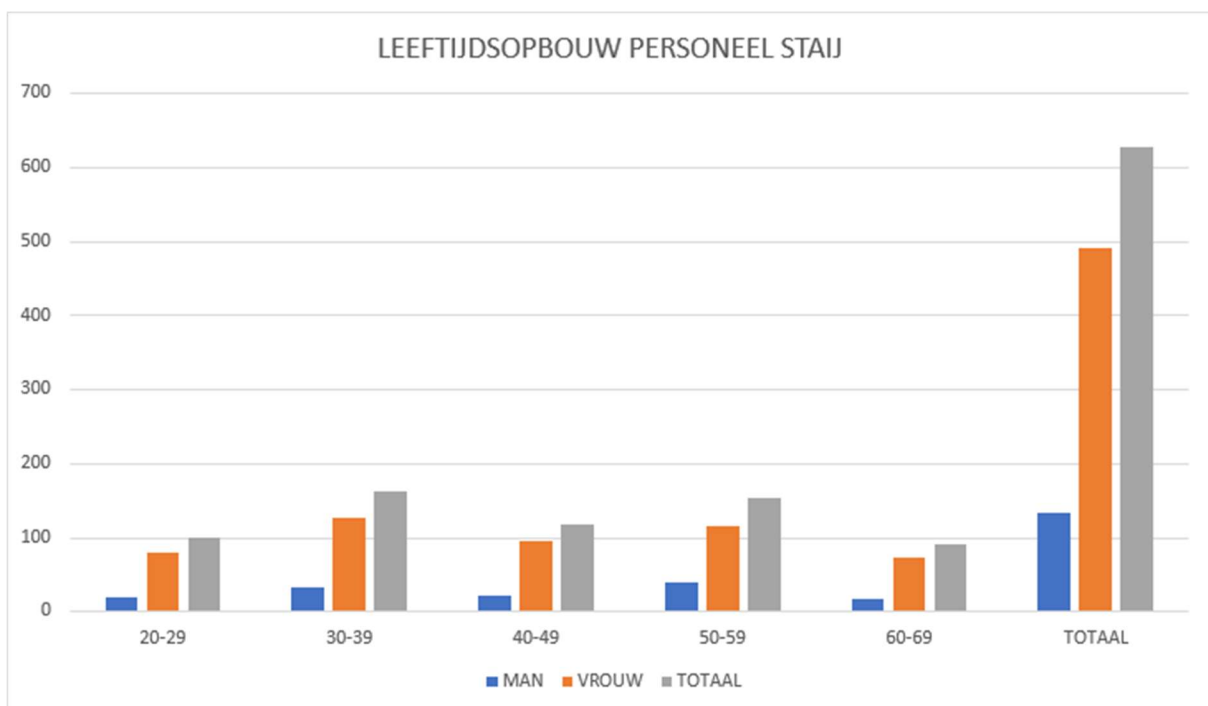
Het afgelopen jaar stond het lerarentekort hoog op de agenda. De breed gedeelde urgentie zorgde voor de oprichting van een kerngroep die werkte aan het Noodplan Korte termijn lerarentekort. Beoogd werd te werken aan een oplossing lerarentekort, stimuleren van kansengelijkheid en bewaking van kwaliteit van het onderwijs. De bestuurder van STAIJ voerde het voorzitterschap. In januari 2020 wordt het noodplan aan het Ministerie van OCW aangeboden.

Tegelijkertijd is de gemeente Amsterdam bezig om in te spelen op behoeftes uit het onderwijsveld. Daarbij valt te denken aan verruiming van parkeervoorzieningen en betaalbare woningen en extra geldelijke bijdrage in het opleiden van zijinstromers in beroep.

3.4.1 Samenstelling personeel

Bijgaand overzicht geeft inzicht in de opbouw van ons personeelsbestand naar geslacht en leeftijd. Het betreft een overzicht van de 627 personeelsleden (492,50 FTE) die bij ons eind 2019 in dienst waren.

Bijna 78,50% van onze medewerkers is vrouw. Dit percentage is vrijwel gelijk aan dat van de gehele sector.

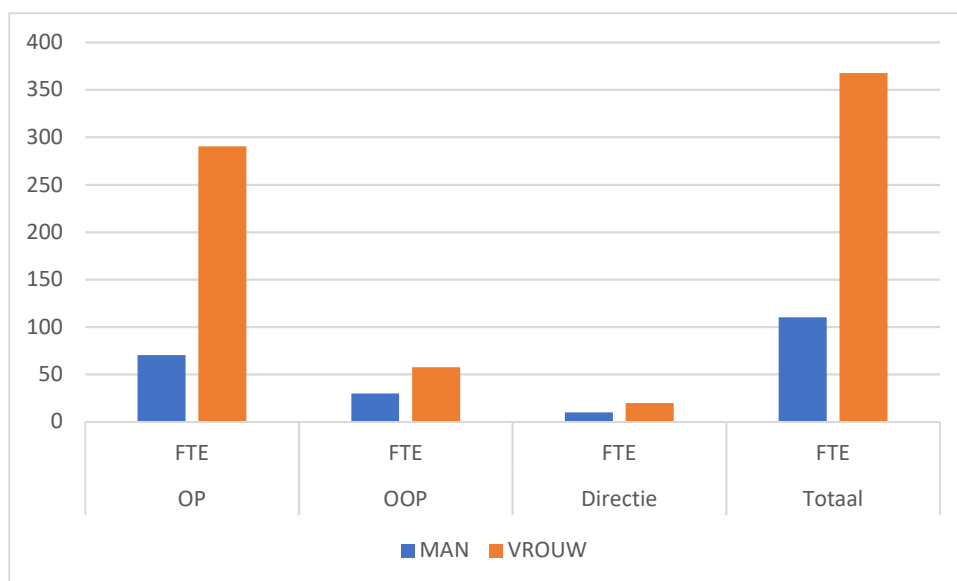


Bron: HR2Day

In vergelijking met vorig jaar is het aantal 60-plussers dat in onze organisatie werkzaam is, onveranderd gebleven qua aantal en staat dit op 14,5%.

In het kader van het aannamebeleid en de verdiensten van opleiden in de school zijn er op 1 januari 2019 vijftien leerkrachten gestart en in augustus 2019 zijn er nog eens 3 bijgekomen.

De onderverdeling van ons personeelsbestand naar functie was eind 2019 als volgt:



Bron: HR2Day

In vergelijking met vorig jaar is het aandeel (in FTE) van het onderwijzend personeel in ons totale personeelsbestand met plusminus 5% gedaald tot 74%.

Directie

Het schooljaar 2018/2019 startte met twee interim directeuren op de 5^e Montessorischool respectievelijk de Kunstmagneetschool De Kraal omdat de wervingsprocedure niet voor de zomervakantie afgerond kon worden. De wervings- en selectieprocedure bij de 5^e Montessorischool in het najaar van 2018 leidde tot de voordracht en benoeming van de heer Pim Butter per 1 maart 2019.

Nadat de eerste wervings- en selectieprocedure bij De Kraal niet tot een voordracht kon leiden is overleg gepleegd in hoeverre de vacante functie intern opgevuld kon worden. Met instemming van de medezeggenschapsraden is mevrouw Cissy Merison tot meerschoolse directeur benoemd bij Kunstmagneetschool De Kraal en de Linnaeusschool (waar zij voor deze benoeming al directeur was). Om de gedeeltelijke afwezigheid van mevrouw Merison op te vangen is bij de Linnaeusschool mevrouw Marjon Weidema benoemd tot adjunct-directeur. Kunstmagneetschool De Kraal werkte al met een adjunct-directeur, mevrouw Aafke Straat.

STAIJ heeft een nieuw BRIN-nummer aangevraagd en toestemming gekregen om in 2022 een nieuwe school te realiseren op Centrumeiland IJburg. Er is een interne sollicitatieprocedure opengesteld waarbij men concept- en aanpakvoorstellen kon indienen voor de op te richten school. Het directieteam van de 4^e Montessorischool 'De Pinksterbloem' bestaande uit mevrouw Valeri Ligterink (directeur) en de heer Fedor de Groot (adjunct-directeur) werden voorgedragen om het kwartiermakerschap te realiseren. Om hun directietaken op de eigen school op te vangen is een vacature uitgezet voor een adjunct-directeur en sinds december 2019 vervult Marit van Beers deze tijdelijke functie. In de verslagperiode ontstonden op vijf scholen wegens pensionering of het vinden van een werkkring elders, directievacatures. Het betrof de Flevoparkschool, de 5^e Montessorischool De Watergraafsmeer, MKC Zeeburgereiland en Daltonschool de Meer en Kunstmagneetschool De Kraal.

De benoemingsadviescommissies voor (adjunct)directeur werden geleid door een beleidsmedewerker en bestonden voorts uit twee vertegenwoordigers namens de ouders en twee vertegenwoordigers namens het team, door de medezeggenschapsraad voorgedragen.

In 2019 hebben alle directeuren bij STAIJ zich geregistreerd in het Schoolleidersregister.

Sluiting OBS Olympus

In januari 2019 deelde het bestuur aan het team en ouders van OBS Olympus mee dat de school met ingang van het schooljaar 2020/2021 zou sluiten. Het besluit is ingegeven door het dalende leerlingaantal de afgelopen jaren. De daling is te wijten aan het afnemend leerlingaantal op IJburg en stoppen van de VVE voorziening op de school. Hierdoor ontbreekt een gunstig perspectief voor een succesvolle schoolloopbaan met een breed aanbod aan activiteiten en een grote en diverse groep leerkrachten.

In reactie op het besluit tot sluiting van de school besloot het merendeel van de ouders hun kinderen over te plaatsen naar naburige scholen met om hun schoolloopbaan elders te kunnen afronden. Dit resulteerde er in dat alle kinderen tot en met groep 6 werden herplaatst voor de zomervakantie 2019. Het schooljaar 2019/2020 startte met de afzonderlijke groepen 7 en 8 waarvoor een team aan duo-leerkrachten, onderwijsassistent en locatieleider/intern begeleider beschikbaar zijn; in totaal 7 medewerkers. Het betreft personeel dat al jarenlang aan de school verbonden is en de kinderen goed kent. De klassen bleven in het eigen gebouw dat gedeeld wordt met de IJburg dependance van SBO Het Spectrum.

De directeur van OBS Olympus gaf te kennen een andere uitdaging aan te willen gaan. Derhalve is de intern begeleider mevrouw Rian Horvers benoemd tot locatieleider.

Met alle medewerkers zijn afzonderlijke gesprekken gevoerd om na te gaan wat hun ambitie is voor het nieuwe schooljaar. Alle medewerkers zijn herplaatst binnen STAIJ; één tijdelijke vervangingsaanstelling is niet verlengd.

Detachering

Ook in de verslagperiode waren er medewerkers die gebruikmaakten van detachering en werden er externe medewerkers ingehuurd. Bij detachering behoudt een medewerker van STAIJ het dienstverband en de rechten die zijn opgebouwd, maar werkt de medewerker bij een andere (onderwijs)organisatie die de salariskosten vergoedt. Voor detachering wordt gekozen vanuit loopbaanperspectief (bevalt het genoeg om in dienst te treden bij andere werkgever) of om het takenpakket te differentiëren (inzet bij in pandige voorschool of naschoolse opvang). Bij detachering geldt ook dat de werknemer terugkeerrecht naar STAIJ heeft in dezelfde functie.

In de verslagperiode hebben zeven medewerkers gebruikgemaakt van de optie tot detachering; deze medewerkers verzorgden lesgevende taken of werkten op projectbasis bij besturen als Amos, Geert Groote school, Federatie openbaar basisonderwijs Amsterdam, De Brede Selectie, Partou, AWBR en Stichting Islamitische school. Na afloop van deze detacheringen heeft één medewerker er voor gekozen om bij het andere bestuur in dienst te treden.

In de verslagperiode heeft STAIJ twee werknemers ingehuurd vanuit het bestuur in Almere (ASG) en ROC Twente voor IB-taken respectievelijk directietaken. De inhuur kon geboekt worden op de formatieruimte die hiervoor begroot was.

Commerciële inhuur

Aangezien een aantal scholen hun reguliere vacatures niet konden invullen, ook omdat een aantal leerkrachten kort voor de zomervakantie hun ontslag indienden omdat ze dichterbij huis een baan vonden, is er in 2019 in een aantal gevallen gebruik gemaakt van inhuur van leerkrachten via commerciële bureaus. De betrokken scholen hebben actief gezocht naar bevoegde leerkrachten die rechtstreeks een aanstelling geboden konden worden zodat de 21% aan BTW-lasten en overheadkosten van de bureaus konden vervallen. Het betekende ook dat sommige klassen met meerdere leerkrachten van doen hadden. Dit heeft geleid tot een netto extra exploitatielast van circa € 400.000.

Uitstroom en instroom

IN DIENST IN KALENDERJAAR 2019		
	AANTAL	FTE
LERAAR IN OPLEIDING	10	4,20
ONDERWIJZEND PERSONEEL	47	28,82
ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL	33	19,59
DIRECTIE	2	1,40
TOTAAL	92	54,01
UIT DIENST IN KALENDERJAAR 2019		
	AANTAL	FTE
LERAAR IN OPLEIDING	5	2,00
ONDERWIJZEND PERSONEEL	67	45,79
ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL	13	6,13
DIRECTIE	3	3,00
TOTAAL	88	56,92

In 2019 werd van twee medewerkers (een leerkracht en een administratief medewerker) het dienstverband op eigen verzoek beëindigd omdat ze gebruik wilden maken van keuzepensioen. Van één medewerker (leerkracht) werd het dienstverband beëindigd wegens het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, dit conform de cao po voorschrijft bij een dienstverband voor onbepaalde tijd. Afhankelijk van het takenpakket en de beschikbare formatieruimte overlegt elke directeur met de medewerker of een eventuele verlenging voor bepaalde tijd aan de orde kan zijn. Met zes medewerkers (vier leerkrachten, een adjunct-directeur en een leraarondersteuner) zijn na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd verlengingsafspraken gemaakt.

Hoewel STAIJ lesbevoegde medewerkers zoveel mogelijk wil binden en boeien zijn er toch met een zes-tal leerkrachten gesprekken gevoerd om tot beëindiging van het dienstverband te komen. De ontslagen zijn via een zogeheten vaststellingsovereenkomst geregeld.

Voor een viertal medewerkers is ontslag geregeld via een vaststellingsovereenkomst in verband met langdurig verzuim en daarnaast het hebben van een WGA- of WAO-uitkering waarbij een herstelperspectief ontbrak.

Onderwijsassistenten

Als gevolg van het lerarentekort wordt er steeds meer een beroep gedaan op onderwijsassistenten en leraarondersteuners. Ze zijn zichtbaarder in de klas en verlagen de werkdruk door met individuele leerlingen of in kleine groepjes instructie en begeleiding te geven.

Ook komt het voor dat zij lesgevende dagdelen overnemen bij ziekte om te voorkomen dat kinderen te vaak verdeeld worden of zelfs naar huis gestuurd moeten worden omdat er geen vervanger is.

Op initiatief van Sirius -onderwijsbestuur in Amsterdam zuid oost - is een pilot gestart bij de HvA om deze groep werknemers theoretische modules aan te bieden op pedagogisch en didactisch vlak, van december tot maart. Vanuit STAIJ zijn er zeven mensen aangemeld en wordt nader onderzocht of in samenwerking met opleidingsinstituten in Amsterdam een modulair traject opgezet kan worden om enerzijds onderwijsassistenten theoretisch te ondersteunen op pedagogisch en didactisch gebied en anderzijds hen in staat te stellen op termijn de lesbevoegdheid te halen.

3.4.2 Eigen risicodragerschap

STAIJ is op een aantal terreinen eigen risicodragers, te weten voor de WGA en de Ziektewet.

Eigen risicodragerschap Vervangingsfonds

Dit leverde een besparing op van een kleine € 200.000 en meer beleidsruimte voor scholen omdat er niet per se een bevoegde leerkracht ingezet hoefde te worden bij vervanging van zieke leerkrachten. Er is begonnen met een omslagtoedeling van vervangingsbudgetten per school. De praktijk wees echter uit dat verzuim niet voorspelbaar is en soms scholen, met een kleine bezetting en langdurig medisch verzuim dat niet beïnvloedbaar is door de werkgever, onevenredig hard treft. De uitputting van budgetten is bovenschools gemonitord. In 2020 wordt nader overleg gepleegd hoe om te gaan met beheer van het vervangingsbudget.

Eigen risicodragers WGA

Per 1 januari 2017 is STAIJ eigenrisicodragers voor de WGA¹; er is een verzekering afgesloten bij Loyalis voor de mogelijke instroomkosten die feitelijk pas in 2019 zijn beslag krijgt. Gedurende het jaar heeft STAIJ via Robidus, het bedrijf dat de administratie verzorgt en contact met Loyalis onderhoudt, elk kwartaal een overzicht gegeven van medewerkers die langer dan 26 weken verzuimen wegens ziekte. Daarnaast vond er elk kwartaal een overleg plaats op de openstaande verzuimdossiers om na te gaan of andere interventies ingezet moesten worden. Dit heeft, op voorpraak van Robidus, in de openstaande dossiers niet tot een gewijzigde aanpak geleid.

In 2020 is door het aflopen van de driejaars verzekeringstermijn een nieuw aanbestedingstraject ingezet door Robidus. Uit dit traject kwam naar voren dat wederom Loyalis de voorkeur geniet om tot herverzekering over te gaan. Hoewel de afgelopen verzekeringsperiode de premie jaarlijks werd

¹ WGA = Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

verhoogd door de WGA instroom en de WGA instroom zelf niet verlaagd werd, is in overleg met de GMR de verzekering opnieuw verlengd. Nieuw in de bepalingen is dat de verzekering bij verhoging van de premie jaarlijks opgezegd kan worden. Feitelijke ervaring of de begeleiding vanuit Robidus van ex-werknemers met een WGA uitkering voor het hervinden van een betaalde baan, zal pas de komende jaren opgebouwd worden.

Indien een werknemer voor het einde wachttijd van de WIA² (104 weken aaneengesloten ziek) niet hersteld gemeld kan worden, is de werknemer verplicht een WIA aanvraag bij het UWV in te dienen. Bijvangst uit de WGA herverzekering is dat bij de beleidsmedewerker P&O per kwartaal inzichtelijk wordt wie er langdurig ziek is en kan met de helpdesk van Robidus en de arbodienst beter gemonitord worden of dit leidt tot een WIA aanvraag. In ieder geval voert de beleidsmedewerker P&O vanaf het 1^e jaar ziekte meer regie op de verzuimbegeleiding en overige interventies. De WIA aanvragen worden altijd besproken met de arbodienst Arbobotler, de medewerker, de casemanager (betrokken directeur) en de beleidsmedewerker P&O. In 2019 zijn er vijf WIA-aanvragen ingediend en een WAO uitkering bij het UWV. Het UWV heeft de genoemde WAO uitkering verhoogd in verband met toename naar 80-100% arbeidsongeschiktheid; aan drie medewerkers een WGA uitkering toegekend waarvan twee medewerkers begonnen zijn aan re-integratie in de eigen of aangepaste functie en er is aan één medewerker een IVA uitkering toegekend. Een medewerker kon tijdens de WIA aanvraag hersteld gemeld worden en daar is sprake van volledige werkhervatting. Voor twee medewerkers werd verlenging van de WIA aanvraag ingediend omdat de verwachting is dat zij binnen die verlengde termijn hersteld gemeld kunnen worden en terugkeren in de eigen functie. In de verslagperiode zijn vijf dienstverbanden ontbonden met drie medewerkers met een toegekende WGA-uitkering met een medewerker in verband met een vervroegde IVA³-uitkering en met een medewerker voor wie de WAO uitkering verhoogd werd. Voor deze medewerkers geldt dat er geen herplaatsing meer mogelijk was noch is er zicht op een herstelperspectief binnen 26 weken.

Eigen risicodragerschap Ziektewet

Sinds STAIJ in 2015 eigenrisicodragers voor de Ziektewet is geworden, is er één keer sprake geweest van een uitkering. In de afgelopen verslagperiode vond er geen “ziek-uit-dienst-melding” plaats en hoefde STAIJ geen ZW-uitkering te betalen.

Het verzuimbeheerproces is in samenspraak met de arbodienst Arbobotler zo geregeld, dat er bij een vermoeden tot een “ziek-uit-dienst-melding” snel geschakeld wordt tussen de contactpersonen van de arbodienst die het verzuim bij STAIJ monitoren en de verzuimbegeleiding coördineren voor ex-werknemers die een ZW-uitkering zouden krijgen. Op deze manier wordt getracht om de “ziek-uit-dienst-melding” te voorkomen. Bovendien kan de ex-werknemer sneller begeleid worden naar herstel of hervatting van werkzaamheden.

Eigen risicodragerschap WW

Net als andere schoolbesturen is STAIJ eigen risicodragers voor de WW en de WOPO (bovenwettelijke uitkering). Daardoor kan ontslag tot financiële en herbenoemingsverplichtingen leiden. Om deze verplichtingen waar mogelijk te voorkomen, is er beleid dat gericht is op het verkrijgen van een

² WIA = Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

³ IVA = Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

toewijzende beschikking van het Participatiefonds. Daarmee kunnen uitkeringskosten WW en WOPO worden voldaan uit het Participatiefonds. In 2019 zijn er geen Eigen Wachtgelders bijgekomen. Elke beëindiging trachten we in goed overleg af te ronden met een verklaring Ontheffing Herbenoemingsverplichting.

Vanzelfsprekend is het beleid bij STAIJ erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen door intensief met medewerkers in gesprek te blijven en te investeren in de ontwikkeling van de medewerkers. Hierbij wordt gedoeld op de gesprekkencyclus, de lerende infrastructuur van STAIJ en de inzet van het coachingshuis.

3.4.3 Personeels en salarisadministratie

Onderzoek belasting- en premiegelden

Nadat Enroute vorig jaar een succesvol onderzoek heeft verricht over de periode 2012 tot en met 2017 naar eventuele teruggaaf voor de WHK-premie en onbenutte subsidies, heeft STAIJ een zogenaamd onderhoudsabonnement afgesloten voor 2019. STAIJ verstrekt maandelijks een overzicht van nieuwe indienstredingen; nieuwe medewerkers worden gericht benaderd om na te gaan of zij in aanmerking komen voor premiekorting en/of een doelgroepverklaring. Werknemers zijn na twee maanden in loondienst verplicht om relevante informatie aan de werkgever door te geven. Enroute verzorgt de verwerking van de relevante informatie naar de betrokken instanties om voor STAIJ gebruik te maken van de voordelen vanuit de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) voordelen op de afdracht van de loonheffingen. Voor 2019 ligt dit voordeel tussen de 20.000 en 21.000 euro.

Insourcen personeels- en salarisadministratie

In samenwerking en overleg met het schoolbestuur Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR) is in 2017 gestart met het insourcen van de personeels- en salarisadministratie (hierna: PSA). Er is gekozen voor het softwarepakket HR2Day voor de inrichting van de PSA.

Beide besturen delen sinds vorig jaar een coördinator PSA en aanvankelijk twee salarisadministrateurs. Door vertrek op eigen verzoek van één administrateur wordt nu gewerkt met één salarisadministrateur waarbij Qualiant als externe dienstverlener ondersteuning verleent.

WNRA en WAB

Met ingang van 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking waardoor de status van semi ambtenaar vervalt voor werknemers in het openbaar onderwijs. Er is geen onderscheid meer in de rechtspositie tussen werknemers die werken in het Bijzonder onderwijs of Openbaar onderwijs. De bepalingen uit het Burgerlijk wetboek zullen voortaan gelden in plaats van de Algemene Wet van Bestuur (Awb); de zienswijze – en bezwaarprocedure komen te vervallen. Voortaan wordt een en ander via het UWV aangevraagd en geregeld of via de Kantonrechter.

Met ingang van 1 januari 2020 zal ook de Wet Arbeidsmarkt (WAB) in werking treden waarin een zogeheten ketenregeling bepaalt wanneer heeft iemand recht heeft op een vast dienstverband. Er zal dan ook sprake zijn van een soepelere ontslagregeling en er ontstaat recht op een transitievergoeding in bepaalde gevallen van ontslag.

Vooruitlopend hierop is de PSA afdeling bezig om onder meer nieuwe arbeidsovereenkomsten op te stellen en in te implementeren in het digitale systeem, er wordt bekeken welke rekentool gebruikt kan worden voor de transitievergoedingen en er wordt bekeken hoe de schakels in het ketenbeding gemonitord kunnen worden.

Alle medewerkers in dienst van STAIJ per 31 december en waarvan het dienstverband wordt voortgezet hebben een brief ontvangen waarin vermeld is dat hun dienstverband onverkort wordt voortgezet en de aanstellingsaktes automatisch omgezet zijn naar een arbeidsovereenkomst.

Stafbureau – organogram

In opdracht van de bestuurder is advies- en onderwijsbureau OOG in Amsterdam gevraagd om na te gaan of het organogram van het stafbureau en bovenschoolse medewerkers nog wel adequaat is. Formeel is de bestuurder eindverantwoordelijk voor het stafbureau en zou deze met elke afzonderlijk stafmedewerker de gesprekkencyclus moeten doorlopen. Afgezien van het feit dat dit een ondoenlijke span of control wordt, is de zelfsturing op het stafbureau toe aan herijking van de diverse taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

De aanbevelingen van het bureau worden in 2020 binnen het stafbureau besproken en eventuele veranderingen worden nader uitgewerkt.

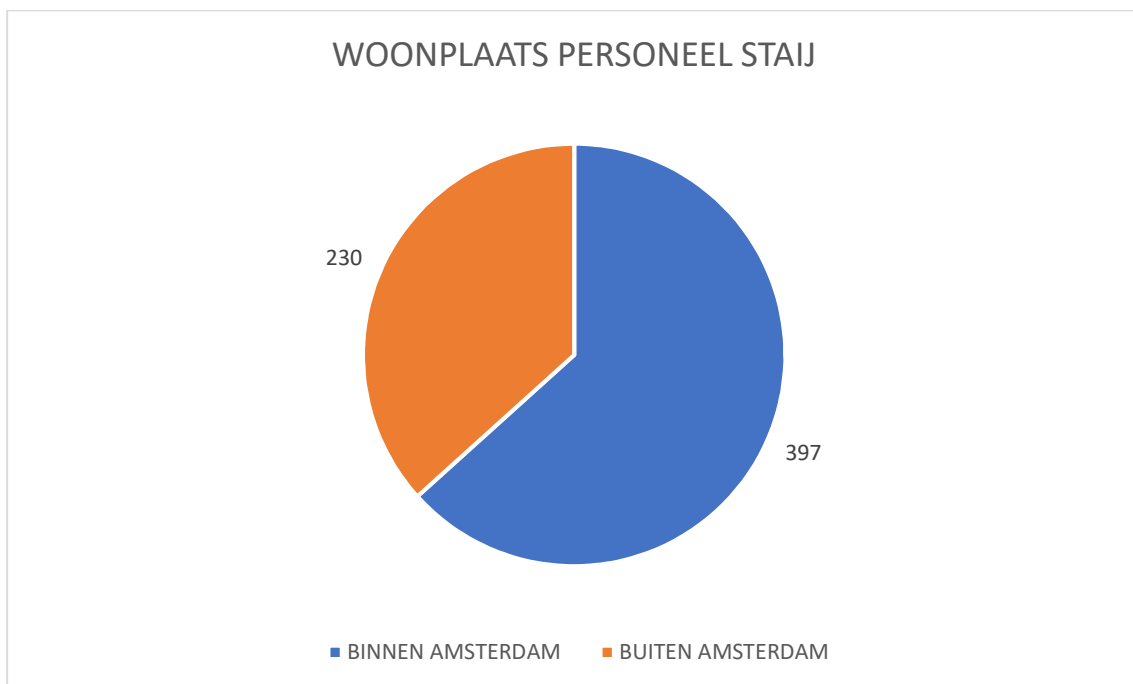
3.4.4 Actuele HR thema's

Lerarentekort

Het lerarentekort heeft een negatieve invloed gehad op de werkdruk op de scholen. Voor de meeste directeuren betekende dit dat men vaak dagelijks bezig was om een invaller te vinden, dat ambulante tijd binnen de school in de verdrinking kwam om aan lesgevendende taken voorrang te geven of dat medewerkers die langdurig andere taken moesten overnemen in verband met ziekte overbelast raakten.

Tussentijdse invalvacatures ontstonden niet alleen door verzuimverlof van collega's, maar ook omdat dienstverbanden tussentijds werden opgezegd omdat het voor sommige leerkrachten door de aantrekkende arbeidsmarkt mogelijk werd om dichterbij huis een baan te vinden. Het vinden van invallers werd vooral bemoeilijkt omdat er minder bevoegde leerkrachten uitstromen vanaf de Pabo's, maar ook door de grootstedelijke aspecten van Amsterdam. Belangstellenden vielen af omdat ze de hoge woonlasten niet kunnen bekostigen met het reguliere salaris voor leerkrachten in het primair onderwijs of omdat de parkeerlasten te hoog zijn dan wel dat men het dagelijkse woonwerkverkeer te belastend vindt.

Hierdoor wordt het voor STAIJ lastiger om leerkrachten uit de regio te werven of om huidige werknemers te verleiden binnen Amsterdam werkzaam te blijven en niet over te stappen naar de eigen woonplaats.



STAIJ heeft ook dit jaar besloten om de extra toekenning reiskosten vanuit de gemeente aan alle werknemers toe te kennen. STAIJ heeft daarnaast haar werknemers de keuze gegeven om via de uitruil van een deel van de bruto-eindejaarsuitkering een hogere netto vergoeding op de reiskosten woon-werkverkeer te krijgen.

In het eerder genoemde Noodplan worden maatregelen voorgesteld die uitgaan van een onderlinge solidariteit stadsbreed. Daarbij valt te denken aan het vergroten van de klassen zodat scholen robuuster worden, aannemen van onderwijsondersteunend personeel, serieus nagaan of scholen met een dalend en klein leerlingaantal nog wel behouden kunnen blijven en het overwegen van invoering van een vierdaagse schoolweek. Ten aanzien van het laatste wordt opgemerkt dat de 5^e werkdag dan vooral voor werkdrukverlaging moet zorgen zodat leerkrachten tijd krijgen voor overige taken en voor intercollegiaal overleg en intervisie. In overleg en samenwerking met de Gemeente Amsterdam wordt gewerkt aan de opzet van een facilitair loket dat de inrichting van de 5^e schooldag kan faciliteren en organiseren. Of en welke maatregelen uitgevoerd worden, zal in 2020 blijken. De STAIJ scholen zijn gevraagd om per school na te denken welke maatregel het beste past bij de school voor het schooljaar 2020/2021.

Zijinstromers-in-beroep

De beleidsmedewerker P&O en de coördinator Opleidingen hebben zitting in de regiegroep ZIB voor de Federatie openbaar basisonderwijs Amsterdam. De regiegroep heeft tot taak om de inrichting van het ZIB traject voor deelnemers in federatieverband verder vorm te geven. Daarbij wordt gewerkt aan een handboek voor deelnemende scholen; het handboek zal ook ter beschikking gesteld worden aan overige besturen in Amsterdam. De regiegroep zal in 2020 een wat andere functie krijgen en getracht wordt om ook andere onderwijsbesturen in Amsterdam zitting te laten nemen.

Daarnaast wordt via het netwerk taakgroep P&O Federatie en opleidingscoördinatoren input gevraagd vanuit het werkveld om de opleiding op maat te maken voor de zijinstromers.

In het directiebestuur is aan de hand van een notitie besproken aan welke voorwaarden een goedlopend ZIB traject moet voldoen. Er wordt onderkend dat er een goede centrale selectie moet plaatsvinden waarbij STAIJ gebruikmaakt van persoonlijke motivatie- en selectiegesprekken, uitvoering van oriëntatiedagen op een van de STAIJ-scholen en een online selfassessment laat afnemen. Het werkervaringstraject ter voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek vindt plaats op een STAIJ-school waar ruimte is voor goede praktijkbegeleiding vanuit het team en de directie. Elke ZIB'er krijgt een opleider in school toegewezen. Ook in de verslagperiode hoefde er geen actieve werving plaats te vinden.

Tevens is voor 2020/2021 afgesproken om op OBS De Dapper en de Flevoparkschool een pilot te starten waarbij voor beide scholen minstens drie kandidaten starten met het werkervaringstraject onder supervisie van een praktijkbegeleider en de coördinator ZIB. De groepsaanpak veronderstelt dat men via intervisie en collegiaal overleg beter gemotiveerd blijft om tot een goed resultaat te komen. Uit het vooronderzoek dat gedaan is voor het Noodplan aanpak lerarentekort is namelijk gebleken dat vooral scholen met relatief veel 'gewichten' leerlingen of leerlingen met meer zorg/achterstand het meest worstelen met het lerarentekort terwijl zij de hoogste nood hebben om bevoegde leerkrachten in te zetten. Om de kanselijkheid te stimuleren wordt deze pilot op genoemde scholen gestart.

De kosten verbonden aan het geschiktheidsonderzoek werden door STAIJ voorgefinancierd; bij gebleken geschiktheid en aanstelling werden deze kosten via de subsidie die aangevraagd wordt bij DUO vergoed.

Eind 2019 had STAIJ 27 werknemers in dienst die deelnemen aan het werk- en opleidingstraject 'Zijinstromers-in-beroep' (hierna ZIB); zie onderstaand overzicht.

Startdatum	Opleidingsinstituut	Opleidingsschool	Opmerkingen
Februari 2017	Pabo Hogeschool van Amsterdam	Daltonschool de Kleine Kapitein	Vertraging in halen eindbekwaamheid
September 2017	Ipabo	IKC Laterna Magica	Lesbevoegdheid behaald; ontslag op eigen verzoek
November 2017	Pabo Hogeschool van Amsterdam	Daltonschool Aldoende (1), de Dapper (1), IKC Laterna Magica (2), Montessorischool Steigereiland (1), MKC Zeeburgereiland (1)	3 ZIB hebben lesbevoegdheid gehaald en aanstelling gekregen; 2 vertragers (persoonlijke redenen); 1 ontslag op eigen verzoek

September 2018	Pabo Hogeschool van Amsterdam	Indische buurtschool (2), IKC Laterna Magica (1), 5e Montessorischool (1), MKC Zeeburgereiland (1), SBO Het Spectrum (1)	2 medewerkers hebben in overleg opleiding en dienstverband beëindigd; sprake van vertraging wegens ziekte
November 2018	Pabo Hogeschool van Amsterdam	De Kraal (1), Zeeburgereiland (1), De Meer	Tussentijdse overplaatsing binnen STAIJ
Februari 2019	Pabo Hogeschool van Amsterdam Marnix college in Utrecht (tussentijdse overstap)	Steigereiland (1), 5 ^e Montessorischool (1), Flevoparkschool	
September 2019	Pabo Hogeschool van Amsterdam Ipabo	Indische Buurtschool/Aldoende (1), 5 ^e Montessorischool (1)	Tussentijdse overplaatsing binnen STAIJ
November 2019	Pabo Hogeschool van Amsterdam	Laterna Magica (1), 8 ^e Montessorischool	

Verzuim

In 2019 heeft STAIJ gebruik gemaakt van de arbodienstverlening van Arbobutler.

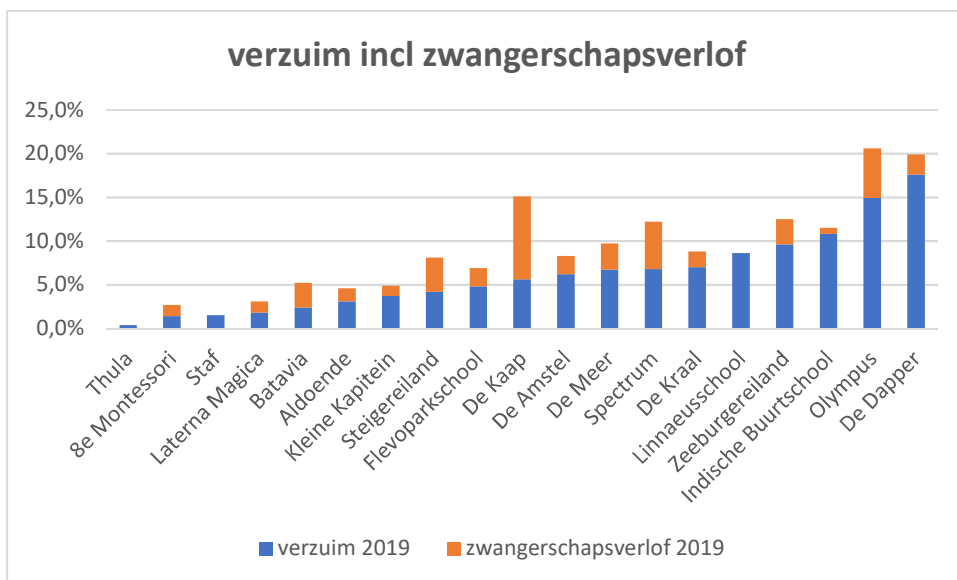
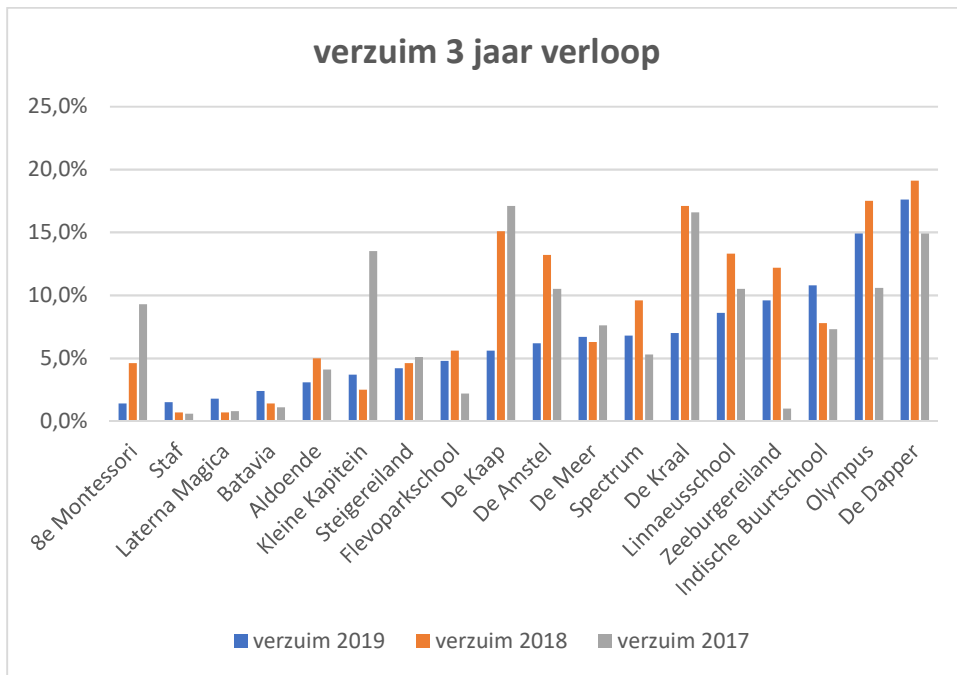
Het gemiddelde verzuim wegens ziekte was in 2019 voor STAIJ 5,8%; een beduidende verlaging ten opzichte van 2018 toen het ziekteverzuim 7,1% bedroeg en zelfs ten opzichte van 2017 toen het verzuim 6,7% bedroeg. Het gemiddelde in de onderwijsbranche bedroeg 5,18% in 2018. De dalende trend leidt hopelijk tot een normatief dat past binnen de sector.

Een werkgroep heeft zich gebogen over het vraagstuk hoe te komen tot duurzame inzetbaarheid waarbij het verzuim verminderd kon worden. Wat doen we nog niet of zouden we wel moeten doen? In het directieberaad is aangegeven dat er per school in overleg met het team gesproken kan worden over het behalen van één doel op het gebied van verzuimbeheer en één doel op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Directeuren gaven aan daarbij behoefte te hebben aan input en begeleiding van uit de arbodienst.

Vorenstaande voornemens werden medio 2019 uitgesproken maar hebben nog geen concrete vorm aangenomen. Het lerarentekort, de 'ruimere' regeling om vervanging niet per se met leerkrachten in te vullen, de wat kortere griepperiode in vergelijking met vorig jaar, heeft echter verrassend geleid tot een lager verzuim. Wellicht heeft hiertoe ook bijgedragen dat medewerkers met dreigend

langdurig verzuim eerder in beeld komen bij de beleidsmedewerker P&O (in verband met afdracht rapportages voor eigenrisicodragerschap WGA) die eventuele andere interventies kan voorstellen of regie voert in consulten met de arbodienst. Bovendien geven directeuren in de formele gesprekkencyclus al aandacht aan het werkvermogen.

Ook afgelopen jaar is het aanbod herhaald om de grieprik te halen; gefaciliteerd via GG en GD Amsterdam.



Externe vertrouwenspersoon

Ook in 2019 fungeerde als extern vertrouwenspersoon Klaartje Kuitenbrouwer van Het ABC. Er zijn in het afgelopen jaar negen klachten/vragen binnengekomen. Drie van deze klachten/vragen kwamen van medewerkers, zes van ouders. Met vier van deze personen is meer dan één gesprek gevoerd. Met twee klagers hebben de gesprekken plaatsgevonden op het ABC of desbetreffende school, met

de rest van de klagers zijn de gesprekken telefonisch gevoerd. De extern vertrouwenspersoon heeft daarbij twee klagers begeleid in gesprekken als toehoorder.

Deze klachten/vragen betroffen de volgende scholen:

- SBO Het Spectrum
- 4^e Montessorischool De Pinksterbloem
- 5^e Montessorischool Watergraafsmeer
- De Kleine Kapitein
- De Kaap
- Flevoparkschool
- Laterna Magica
- MKC De Amstel

De klachten/vragen betroffen:

- Schoolorganisatie: schooladvies VO
- Schoolorganisatie: handelen directie
- Schoolorganisatie: communicatie met leerkracht
- Seksuele intimidatie
- Sociale veiligheid kinderen/pesten

In 2019 is op advies van de beleidsmedewerker P&O een externe mediator ingeschakeld om te bemiddelen in een drietal conflictsituaties tussen medewerkers en hun leidinggevenden. De drie trajecten zijn eind 2018 gestart en afgerond in 2019. Deze trajecten hebben niet tot een overplaatsing of beëindiging van het dienstverband geleid.

3.4.5 Samenwerking Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam

Binnen de Federatie wordt ook op het gebied van personeel & organisatie (P&O) gezocht naar samenwerkingsmogelijkheden en zo mogelijk beleidspunten die op elkaar afgestemd kunnen worden. De beleidsmedewerker P&O heeft zitting in de taakgroep P&O die acht keer per jaar bijeenkomt.

Zoals eerder beschreven, werkt STAIJ samen met AWBR op het gebied van de uitvoering van de financiële administratie en sinds 2017 ook van de personeels- en salarisadministratie. Inmiddels heeft de Federatie opdracht gegeven nader uit te zoeken hoe er intensiever samengewerkt kan worden op het gebied van de personeels- en salarisadministratie en zo mogelijk overgestapt kan worden op het gebruik van één softwarepakket.

De Brede Selectie (hierna DBS) is in 2015 opgericht om invulling te geven aan de invalvragen op scholen binnen de Federatie. DBS is een initiatief van de acht openbare besturen voor primair onderwijs in Amsterdam en wordt door die besturen bekostigd. Naast de vervanging van leerkrachten, bemiddelt DBS inmiddels ook bij de vervanging voor onderwijsassistenten, vakleerkrachten BeWo, intern begeleiders en zijn er directeuren die op tijdelijke basis ingehuurd kunnen worden. Ondanks de verschillende acties die DBS heeft uitgezet, nam het aantal beschikbare invallers door het lerarentekort drastisch af en was er kritiek op de uitvoering. Het grootste

struikelblok ligt in het feit dat DBS geen zelfstandige organisatie is die invallers zelf kan verlonen. Zo kan het gebeuren dat een invaller van een viertal verschillende besturen loon ontvangt wat helaas niet altijd tijdig of correct gebeurt.

De Federatie heeft na ampel beraad besloten om een doorstart te maken met een zelfstandige invalpool die mogelijk voor geheel Amsterdam werkzaam kan zijn en waarbij gebruik wordt gemaakt van hedendaagse technologie (aanmelden/inroosteren etc. via een app). In de loop van 2020 zal DBS afgebouwd worden en zal de nieuwe organisatie van start gaan.

CAO PO

In afwachting van een nieuwe cao voor de sector primair onderwijs heeft STAIJ in navolging van federatiebeleid besloten om de adjunct-directeuren naar rato van de werktijdfactor een arbeidsmarkttoelage te geven.

De nieuwe cao wordt in 2020 verwacht.

Het wegvallen van de functiemix wordt tijdelijk opgevangen door de wervings- en selectieprocedure voor L11 benoemingen toe te passen zoals die gold voor LB inschalingen en er wordt in de formatiegesprekken gekeken of er ruimte is voor L11 inschalingen

Zoveel als mogelijk worden in de taakgroep P&O besluiten die een functiegroep aangaan met elkaar gedeeld en op elkaar afgestemd om te voorkomen dat we elkaar beconcurreren op de arbeidsmarkt.

Functiehuis

De Federatie heeft het bureau Leeuwendaal verzocht om in samenwerking met de taakgroep P&O te komen tot een generiek functiehuis dat toegesneden is op de toekomst en waarbij verschillende functies/taken herkenbaar te herleiden zijn. Het vervolg zal in 2020 zijn beslag moeten krijgen.

3.5 FINANCIËN

In 2019 heeft STAIJ een positief resultaat geboekt van ruim € 790.000. Dit is echter een vertroebeld beeld. Door de nieuwe CAO die eind december werd afgesloten heeft STAIJ extra middelen ontvangen die pas in 2020 tot uitgaven leiden. Deze hebben het resultaat positief beïnvloed. De betreffende middelen worden nu toegevoegd aan een eenmalige bestemmingsreserve en zullen daardoor eveneens het resultaat 2020 beïnvloeden. **Operationeel** boeken we hierdoor een **negatief resultaat** van bijna **€ 555 .000** . Dit is ruim € 155.000 positiever dan oorspronkelijk begroot.

De verdere analyse van het verschil wordt hieronder toegelicht.

	Begroting 2019	Realisatie 2019	Vershil
Baten			
(31) Rijksbijdragen	€ 36.742.393	€ 38.650.705	€ 1.908.312
(32) Overige overheidsbijdragen	€ 2.896.923	€ 3.427.570	€ 530.647
(35) Overige baten	€ 1.107.469	€ 1.203.918	€ 96.449
Totaal Baten	€ 40.746.785	€ 43.282.193	€ 2.535.408
Lasten			
(41) Personeelslasten	-€ 34.657.914	-€ 35.286.389	-€ 628.476
(42) Afschrijvingen	-€ 931.718	-€ 940.640	-€ 8.922
(43) Huisvestingslasten	-€ 3.073.670	-€ 3.259.903	-€ 186.233
(44) Overige instellingslasten	-€ 2.793.842	-€ 2.999.295	-€ 205.453
Totaal Lasten	-€ 41.457.144	-€ 42.486.227	-€ 1.029.083
Saldo Baten en Lasten	-€ 710.359	€ 795.966	€ 1.506.325
Financiële baten en lasten			
(51) Rentebaten	€ 0	€ 456	€ 456
(54) Rentelasten	€ 0	-€ 6.303	-€ 6.303
Saldo Financiële baten en lasten	€ 0	-€ 5.847	-€ 5.847
Saldo Exploitatie	-€ 710.359	€ 790.119	€ 1.500.478

Naar bestemmingsreserve	-€ 1.345.000
-------------------------	---------------------

Operationeel resultaat 2019	-€ 710.359	-€ 554.881	-€ 155.478
-----------------------------	------------	------------	------------

Toelichting op de baten

Rijksbijdragen

De werkelijke rijksbijdragen waren met **€ 38,6** miljoen ruim **€ 1,9** miljoen hoger dan begroot. De volgende ontwikkelingen liggen hieraan ten grondslag:

- Een hogere bijdrage in verband met de nieuwe CAO voor personele bekostiging, personeel- en arbeidsmarktbeleid en onderwijsachterstandenbeleid van ruim **€ 1.395.000**. Een deel hiervan ruim € 1.345.000 wordt gereserveerd als dekking voor de uitgaven voor de nieuwe CAO die vanaf januari 2020 van kracht is. We volgen hiermee de aanwijzing van het ministerie van OCW op. Het restant van € 50.000 wordt samen met de hogere opbrengst van de groeibekostiging, en de werkdrukverlagende middelen ingezet voor de dekking van de

hogere salarislasten in verband met de inzet van deze werkdrukverlagende middelen alsmede de pensioenverhoging en extra inzet vanuit het bestuursformatieplan.

- Toekenning vanaf augustus 2019 van de middelen voor de verlaging van de werkdruk **€ 172.000**
- Door een grotere groei gedurende het kalenderjaar van het aantal leerlingen is de bekostiging groei ruim hoger dan begroot **€ 127.000**.
- De jaarlijkse indexerings van de materiële instandhouding was bij het opstellen van de begroting nog niet bekend hierdoor de extra inkomsten bedragen **€ 16.000**.
- Een extra groep voor Nieuwkomersonderwijs **€ 55 .000**.
- Door meer aanvragen dan begroot is er meer subsidie binnengekomen voor de Zijinstromers in beroep (ZIB) verder zijn er subsidies aangevraagd “vrijroosteren leraren” en “tel mee met taal”. Als gevolg hiervan is er aan additionele subsidies **€ 75.000** extra ontvangen.
- De ontvangsten van de middelen passend onderwijs liggen ruim boven de begroting: **€ 70.000**. Zo hebben we € 15.000 extra ontvangen ten behoeve van de nevenvestiging van SBO het Spectrum. Verder zijn de inkomsten voor de basis en de extra ondersteuning geïndexeerd. Dit zorgt voor een extra ontvangst van € 55.000.

Overige overheidsbijdragen

De gemeentelijke bijdragen en overige subsidies waren begroot op een krappe € 2,9 miljoen. In werkelijkheid werd ruim € 3,4 miljoen als opbrengst geboekt, een positief verschil van ruim **€ 530.000**. Deze afwijking wordt als volgt veroorzaakt:

- In 2019 zijn voor € 385.000 VLOA-subsidies beschikbaar gekomen, grootste deel hiervan is veroorzaakt door extra subsidies die in de loop van het kalenderjaar beschikbaar zijn gesteld en derhalve niet waren begroot. Het gaat hierbij om de subsidie Overbrugging Stadsscholen en Zij-instromers in beroep. Daarnaast is de toekenning VLOA voor het schooljaar 2019/2020 hoger dan begroot en waren de subsidies voor Teambeurs en Ondersteuning directies, nog niet in beeld.
- In 2019 is de verhuur van de gymzalen over 2018 afgerekend. De afrekeningen 2018 waren hoger dan de voorschotten 2018. Maar ook de voorschotten 2019 zijn hoger dan begroot. Dit geeft een meeropbrengst van € 75.000. Tevens is er ook is er vrijval op 1^e inrichting 2017 en 2018 geboekt van € 70.000, dat was niet begroot.

Overige baten

De overige baten waren begroot op € 1,1 miljoen. Daadwerkelijk werd er bijna € 1,2 miljoen als ontvangst geboekt, een positief verschil van bijna € 100.000. Deze positieve afwijking kent de volgende oorzaken:

- De post “verhuur en medegebruik en bijdragen derden ” is per saldo ruim € 130.000 hoger uitgevallen dan begroot. Belangrijkste oorzaken die hier aan ten grondslag liggen zijn: meer opbrengst voor de Laterna Magica en MKC Zeeburgereiland voor pedagogisch didactische kosten van onze partner Partou hier staan ook hogere uitgaven tegenover.
- De detacheringen zijn € 40.000 hoger uitgevallen dan begroot.

- De overige baten zijn € 70.000 lager dan begroot. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat er minder opbrengsten uit detachering via De Brede Selectie (DBS) zijn dan begroot € 165.000. De DBS-medewerkers zijn voor het overgrote deel bij STAIJ ingezet of ingestroomd in de formatie. Daar tegenover staat een éénmalige bonus uitgekeerd over 2018 van het Vervangingsfonds van € 95.000, omdat we in 2018 minder dan gemiddeld hebben gedeclareerd aan vervangingen.

Toelichting op de lasten

Personele lasten

De personeelslasten waren begroot op **€ 34,65 miljoen**. De realisatie kwam uit op ruim **€ 35,28 miljoen** en was daarmee ruim € 628.000 hoger dan begroot. De oorzaken hiervan zijn:

- De lonen en salariskosten zijn bijna **€ 522.000** hoger dan begroot.
- De overige personele lasten zijn ruim **€ 877.000** hoger dan begroot
- Hiertegenover staan de uitkeringen van het Vervangingsfonds en het UWV van **ruim € 770.000**

Dit laat zich als volgt analyseren:

Lonen en salariskosten:

Omschrijving	Bedrag	Oorzaak
Salarissen	€ 201.302	Hogere kosten door gestegen pensioenpremie, Extra werkdrukmiddelen, Overschrijding Bestuursformatieplan
Loonkosten detachering	€ 147.082	Inzet Thula in schooljaar 2018-2019 hoger dan begroot
Lagere kosten overige vervangingen	-€ 55.240	Minder overige vervangingen dan begroot
Vervangingskosten zwangerschap	€ 346.004	Kosten zwangerschap niet begroot, dekking uit uitkeringen UWV
Loonkosten ERD	-€ 256.540	Positief voordeel inzet Eigen Risicodragerschap
Reiskosten gemeente	€ 132.270	Was in begroting ondergebracht bij overige personeel lasten
Overig	€ 6.790	
Totaal salariskosten	€ 521.668	

De overige personele lasten zijn **€ 877.000** hoger dan begroot. Voornaamste oorzaken hiervan zijn:

- Dotaties aan de personele voorzieningen, per saldo **€ 23.000** hoger dan begroot.
- Een overschrijding dus van ruim **€ 910.000** aan extern personeel. Deze overschrijding wordt voor het overgrote deel gedekt uit de formatie ruimte. Voornaamste oorzaken: Inhuur op formatie via externe bureaus en De Brede selectie: € 620.000 ongeveer de helft van deze kosten is gedekt vanuit formatiebudget. Verder is er € 290.000 extra extern personeel

ingezet voor de uitvoering voor voornamelijk gemeentelijk subsidies zoals diverse VLOA subsidies waaronder de lerarenbeurzen.

- Op diverse posten binnen de post “overige personele lasten” is er per saldo minder uitgegeven dan begroot. Dit leidt per saldo tot € **56.000** aan lagere uitgaven.
- Tot slot noteren we de ontvangsten van het UWV € **454.000** vanwege uitkeringen bestemd voor vervanging van zwangere medewerkers en personeel met een WIA uitkering, deze middelen zijn ingezet ter vervanging van medewerkers. Daarnaast hebben wij nog een eenmalige meevaller namelijk de eindafrekening van het Vervangingsfonds uit 2018 van ruim € **316.000**

Afschrijvingen

De totale afschrijvingslasten liggen € 10.000 boven de begroting. Deze staan natuurlijk in verband met de investeringen. De afschrijving wordt dan beïnvloed door hogere investeringen of investeringen later in het jaar dan begroot. Dit is zichtbaar in het investeringsoverzicht. Verder heeft er een desinvestering plaatsgevonden. In 2018 is bij de 8^e Montessorischool meubilair vervangen, het oude meubilair is afgevoerd maar was nog niet uit de administratie verwijderd. Dit heeft nu wel plaatsgevonden.

Investeringsen

Conform de begroting zou in 2019 ruim € 814.000 geïnvesteerd worden. In werkelijkheid bedragen de investeringen bijna € 800.000.

Investeringsen

	Begroting 2019	Investeringsen 2019	Ruimte
Inventaris en apparatuur	21.000	32.497	-11.497
Meubilair	97.000	151.664	-54.664
ICT	318.800	419.833	-101.033
Leermiddelen	377.501	195.374	182.127
Totaal	814.301	799.368	14.933

Inventaris en apparatuur

Er is meer geïnvesteerd in Inventaris en Apparatuur dan begroot. Het gaat hier vaak om vervanging van keukens – en kantoor apparatuur. Dit laat zich soms moeilijk begroten.

Meubilair

Investering in meubilair ligt ruim boven de begroting. Voor diverse scholen is dit onvoldoende of niet begroot. Oorzaak is dat door de insourcing van de salarisadministratie er extra kantoormeubilair voor het stafkantoor is aangeschaft, er is schoolmeubilair aangeschaft voor de vrije school Thula en er is

kantoormeubilair aangeschaft voor de Flevoparkschool. Tot slot hebben wij de afrekening gekregen van de nieuwe inrichting van OBS de Kaap. De inrichting bleek duurder dan begroot.

ICT

ICT is één van de speerpunten uit het bestuursakkoord. De betreffende investeringen zijn voornamelijk gedaan om de ICT-omgeving op orde te houden of uit te breiden. Om verder de digitale leeromgeving te stimuleren is ook aanschaf gedaan die niet in de begroting 2019 was opgenomen, maar waar later in overleg toestemming voor werd verleend.

Leermiddelen

Er is veel minder geïnvesteerd in leermiddelen dan begroot. Reden hiervoor is dat een aantal scholen meer tijd nodig heeft om tot een weloverwogen keuze van de juiste methode te komen of dat de methode pas in 2020 op de markt komt. De betreffende investeringen gaan dus plaatsvinden in 2020.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten waren begroot op ruim € 3,07 miljoen. De werkelijke kosten waren € 187.000 hoger. De huisvestingslasten bestaan uit de kosten opgenomen voor onderhoud, schoonmaak en energie, gas, elektra en water en de dotatie aan de voorziening onderhoud. De overschrijding is voornamelijk ontstaan door:

- De onderhoudskosten liggen redelijk op begroting. Er heeft een kleine overschrijding plaatsgevonden van **€ 12.000**. Dit heeft verschillende oorzaken. Er is in 2019 vrij weinig onderhoud gedaan aan de kleinere klussen. Ook het net iets groter onderhoud is vanwege tijdgebrek blijven liggen. Wel is er meer aan calamiteiten onderhoud gedaan. In de onderhoudskosten is ook € 75.000 opgenomen voor de gymzalen, maar die waren niet begroot. Deze kosten worden echter gedekt door een bijdrage van de gemeente en zijn opgenomen bij de baten onder de post vergoeding gemeente. De kosten voor groot onderhoud, worden onttrokken uit de voorziening groot onderhoud.
- Hogere schoonmaakkosten van bijna **€ 100.000**. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door extra schoonmaak die is uitgevoerd in schoolvakanties, de schoonmaakkosten van de welzijnsorganisaties die van ons pand gebruikmaken (komt weer terug via declaraties) alsmede de schoonmaakkosten van MKC Zeeburgereiland, deze waren niet begroot maar worden betaald door de gemeente.
- De kosten voor beveiliging zijn **€ 50.000** hoger dan begroot. Dat is grotendeels veroorzaakt door het verplichte onderhoud aan de brandmeld installaties (BMI). Een deel van deze kosten mogen wij in rekening brengen bij de gemeente Amsterdam.
- Aan overige huisvestingslasten is per saldo **€ 30.000** meer uitgegeven. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door extra kosten voor de eigenbijdrage schoolpleinen, de glaspanelen van de Kaap, diverse kosten die gemaakt zijn in de voorbereiding op de nieuwbouwprojecten en hogere kosten voor publiekrechtelijke heffingen.
- De energiekosten liggen **€ 20.000** boven de begroting. Enkele eindafrekeningen zijn hoger uitgevallen.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten waren begroot op € 2,8 miljoen. In werkelijkheid is er ruim **€ 205.000** meer uitgegeven. De voornaamste redenen zijn:

- Aan administratie en beheerslasten is per saldo **€ 12.000** meer uitgegeven dan begroot. Dit heeft diverse oorzaken:
 - Kosten ondersteuning insourcing PSA, we hebben in 2019 nog een paar maanden gebruik gemaakt van Qualiant.
 - Minder drukwerk, omdat we steeds vaker online werken.
 - Minder dan in 2018 uitgegeven aan planmatig onderhoudsbeheer. We hebben minder gebruik gemaakt van Premark, en de kosten voor het onderhouden van het MJOP zijn afgenomen.
- Er is op de post “inventaris” **€ 134.000** meer uitgegeven dan begroot. Voornaamste oorzaken hiervan zijn:
 - Overschrijding van de reproductiekosten met € 70.000 door de late afrekening van de leverancier over 18/19. Voor een aantal scholen zijn de reproductiekosten structureel te laag begroot.
 - Aan ICT lasten is € 60.000 meer uitgegeven, dit heeft voornamelijk betrekking op de kosten voor licenties, als gevolg van het stijgende gebruik van digitale leermiddelen.
- Er is op de Overige instellingslasten **€ 60.000** meer uitgegeven dan begroot. Voornaamste oorzaken hiervan zijn:
 - Per saldo is op abonnementen en contributies minder uitgegeven, op culturele vorming meer, met name vanwege het project ‘culturele vorming lange dag’ bij Laterna Magica, dit wordt deels vergoed door partner Partou. Tot slot zijn op deze post subsidie uitgaven in het kader van de VLOA verantwoord die oorspronkelijk niet waren begroot. Ook hier staan opbrengsten tegenover.

Financiële baten en lasten

In verband met de rente ontwikkelingen hebben we geen rentebaten begroot. Op de spaarrekening hebben we € 456 aan rente ontvangen. Rekening houdend met de bankkosten noteren we per saldo aan financiële baten en lasten -/- € 5.847.

3.5.1 Middelen verlaging werkdruk

Om de werkdruk van de leerkrachten te verminderen, hebben de sociale partners en het kabinet op 9 februari 2018 het werkdrukakkoord afgesloten. Uitvloeisel van dit akkoord is dat op grond van het aantal leerlingen per 1 oktober 2017 extra middelen beschikbaar worden gesteld voor werkdrukvermindering in het schooljaar 2018-2019. Vanwege deze afspraken vraagt het Ministerie van OCW aan de scholen om in het jaarverslag verantwoording af te leggen van de wijze waarop besluitvorming heeft plaatsgevonden en om globaal toe te lichten waaraan de middelen zijn besteed. Bij STAIJ is op iedere school met het team het gesprek gevoerd over de knelpunten en de oplossingen die zij hiervoor voorzien. In dit gesprek is er gesproken over de aanpak van de werkdruk en welke maatregelen er binnen de school moeten worden genomen om de werkdruk te verminderen. Op basis van dit gesprek is er door de directeur een bestedingsplan opgesteld. Dit bestedingsplan is goedgekeurd door de personeelsgeleding van de MR. Dit is proces is geformaliseerd door middel van een handtekening op het bestedingsplan. Alle formulieren zijn hierna aangeleverd aan de controller. De uitkomsten van dit proces zijn hieronder opgenomen:

School	Besteding 2019	Instemming P(MR)	Inzet	Hoe
Daltonschool Aldoende (18UR)	€ 74.609	Ja	Personeel	In groepen 1-2 is gekozen voor de inzet van een onderwijsassistente evenals de vakleerkracht voor dans en beweging. Daarnaast gym voor de groepen 2. Het gevolg van deze maatregelen is dat de leerkrachten regelmatig werken met een kleine groep of de halve klas. In de groepen 3 formeren we drie kleine groepen in plaats van twee grote. Dat bekostigen we uit de gelden kansenaanpak van de gemeente Amsterdam. In de groepen 4 tot en met 8 kiezen we voor een extra leerkracht 1 dag per week per jaargroep. Deze leerkracht wordt ingezet op basis van de wensen van de leerkrachten uit de jaargroepen. De leerkrachten beschrijven in een plan vooraf hoe ze gebruik gaan maken van deze dag.
De Kaap (19AI)	€ 26.187	Ja	Personeel	Ter vermindering van de werkdruk in de groepen worden een LIO en een extra onderwijsassistent ingezet.
De Dapper (19AQ)	€ 28.495	Ja	Personeel	Zorgt voor stevigere bezetting bij zieke collega's, des te meer in deze tijd van lerarentekort; gevolg minder verdelen en dus indirect minder conflicten tussen kinderen en bijbehorende afstemming tussen teamleden en ouders, minder ad hoc inspringen ambulante leerkrachten. Zorgt voor meer ruimte voor extra ondersteuning zodat afstemming en differentiatie niet alleen/minder op de schouders van de groepsleerkracht terecht komt.
Vrije School Thula (19AQ1)	€ 5.250			
Flevoparkschool (19CH)	€ 50.566	Ja	Personeel	Binnen de school is er een enquête gehouden. Daarmee is rekening gehouden met de wensen van de personeelsleden. Hier is uitgekomen dat door de inzet van onderwijsassistenten de werkdruk minder wordt.
Linnaeus (20S1)	€ 24.412	Ja	Personeel	Door inzet van extra conciërge uren verwacht de werkdruk te verminderen: Ad cluster I. De verwachting is dat leerkrachten 30 minuten pauze kunnen houden en er meer rust is rondom de TSO, dus minder gedoe en frustratie. Ad cluster II. Dit gaat tijds winst opleveren omdat leerkrachten een gat ervaren aan het begin van hun werkdag, om achterstallig onderhoud en lesvoorbereidingen te doen. Daarmee haalt het ook werkdruk van het eind van de vorige werkdag af. Ad cluster III. Klussen en conciërgetaken worden al heel belastend ervaren. Deur open en dicht doen, telefoontjes, kopieermateriaal naar binnen sjouwen, kleine dagelijkse klussen als kapotte lampen, extra pleinwacht, veiligheid etc. etc.
4 ^e Montessorischool De Pinksterbloem (20TV)	€ 71.113	Ja	Personeel	Het team is tevreden over de besteding van het afgelopen schooljaar. Inzet van de (extra)middelen op behouden inval bij ziekte, groen ondersteuning door Jitske, bewo onderbouw en extra bewo middenbouw, en bevo onderbouw. Een deel van de middelen zal gebruikt worden om inval te behouden. Uitgangspunt is dat deze middelen de werkdruk verlagen en dus niet persé het onderwijs aan de kinderen direct verbeteren. Vanuit dit standpunt gaat de inzet dus niet naar RT/ondersteuning voor de kinderen, maar naar inval bij ziekte en ondersteuning voor de leerkracht. De leerkracht kan in deze ondersteuningstijd (invaller neemt de klas over) naar eigen inzicht portfolio's schrijven, gesprekken voeren, administratie doen of extra tijd aan kinderen besteden
5 ^e Montessorischool Watergraafsmeer(20TW)	€ 110.669	Ja	Personeel	De werkdruk gelden worden volledig personeel ingezet. Hierdoor zijn we in staat om personeelsleden te behouden en de groepen even groot te houden.
SBO Het Spectrum (20WT)	€ 22.311	Ja	Personeel	De teams van beide vestigingen van het Spectrum willen ondersteuning van een onderwijsassistent. De werkzaamheden zullen bestaan uit het overnemen van groepjes leerlingen waardoor de leerkracht meer mogelijkheden heeft om met diverse niveaus te werken
Daltonschool De Meer (20YG)	€ 89.100	Ja	Personeel	Het team is van mening dat extra handen in de groep om kinderen te begeleiden in hun ontwikkeling een bijdrage levert aan het verlagen van de werkdruk.
Indische Buurtschool (20ZG)	€ 45.017	Ja	Personeel	Het team is van mening dat de school achterloopt in der verzorging van de kleine en de grote zorgcyclus, bijvoorbeeld in het invullen van OPP. Daarnaast vindt het team dat de zorgstructuur niet geheel duidelijk is binnen de school. We hebben ervoor gekozen om iemand van buitenaf in te huren die samen met de intern begeleiders de zorgstructuur scherper neerzet binnen de school. Daarnaast kan deze persoon extra handen bieden in de klas om tegemoet te komen aan Passend Onderwijs en kan helpen met het invullen van de zorgdocumenten.
Batavia School (20ZG01)	€ 21.763	Ja	Personeel	Er is een onderwijsassistent aangesteld ter ondersteuning van het team van Batavia.
De Kraal (20ZH)	€ 76.266	Ja	Personeel	Het team van De Kraal zal geholpen zijn met een fulltime collega die op verschillende manieren inzetbaar is. De inzet van deze collega moet opleveren dat iedere collega hiervan profiteert. Wanneer De Kraal een fulltime leerkracht aantrekt, blijft er van het subsidiebudget nog €500,00 over. Dit bedrag wordt ingezet door een extern deskundige te betrekken om het team van De Kraal te helpen bij het stellen van de juiste prioriteiten w.b.t. het schoolplan 2019-2023 of worden geïnvesteerd in coaching/scholing op timemanagement. De verwachting is dat de leerkrachten van De Kraal dan leren hoe zij werkdruk kunnen plannen, zodat de piekbelasting die zij ervaren, meer wordt gespreid over het schooljaar.
8 ^e Montessorischool Zeeburg (22LE)	€ 63.190	Ja	Personeel	De werkdruk gelden worden ingezet voor het ondersteuningsteam, het behoud van de orthopedagoog op school. Dit team bestaat uit intern begeleiders en een orthopedagoog. Zij ondersteunen de leerkrachten bij de begeleiding van leerlingen. Het andere deel van werkdruk gelden wordt ingezet voor het behouden van de leerkrachten en de onderwijsassistent. Deze zal de leerkrachten ondersteunen in de groepen volgens een rooster.
Olympus (27LT)	€ 28.089	Ja	Personeel	Door inzet van een leerkracht in de bovenbouw wordt de werkdruk daar vermindert. De extra leerkracht neemt een groepje onder haar/zijn hoede. Hierdoor heeft de groepsleerkracht minder kinderen in de klas en kan meer tijd aan de overige kinderen besteden. Aan de roep om extra handen in de klas te realiseren wordt op eze wijze gehoor gegeven.
Daltonschool De Kleine Kapitein (27YK)	€ 42.099	Ja	Personeel	Grootste wens: extra handen in en om de klas, ten behoeve van de gehele school. Een leraar-ondersteuner waarvan de taken divers zullen zijn en met diegene op maat zullen worden ingevuld. Aan een aantal maatregelen zoals hierboven beschreven zullen op deze manier gehoor worden gegeven: vrij roosteren ten behoeve van administratieve taken, evenementen organiseren, onderwijs aan kleine(re) groepjes leerlingen, overnemen van nakijkwerk e.d. De leraar-ondersteuner heeft een volwaardige plek in het taakbeleid zodat ook werkgroepen en/of organisatorische taken door haar gedaan worden.
Montessorischool Steigereiland (28BA)	€ 111.882	Ja	Personeel	Inzet door lerarenondersteuners en onderwijsassistenten in de groepen denken wij de werkdruk in de groepen te verlagen.
IKC Laterna Magica (29UA)	€ 130.833	Ja	Personeel	Door inzet van extra menskracht(met specifiek specialisme) per unit verminderen we werkdruk. We kiezen er hierbij voor meteen een parallel doel te dienen en opleidend te zijn voor toekomstige nieuwe medewerkers. Doordat we de extra ingezette mensen goed opleiden is er minder afbreukrisico en minder werkdruk voor de zittende medewerkers. Bovendien ontstaat er een nieuw perspectief voor een aantal zittende medewerkers die coachend en opleidend kunnen zijn voor de nieuwe mensen. We zetten extra menskracht achtereenvolgens in 1.Lio, 2 zijinstromers, 3 startende leerkrachten, 4 hbo pedagogen met een dienstverband bij Partou die al werkzaam zijn in de unit en uitbreiding van uren willen overwegen in de toekomst leerkracht te worden, 5 extra medewerkers meteen specifiek specialisme als dans.
MKC Zeeburgereiland (30PM)	€ 35.099	Ja	Personeel	Door een leraarondersteuner in te zetten als extra ondersteuner. Zo worden leerkrachten ontlast in hun taken. Zeker daar waar het gaat om extra hulp aan kinderen met specifieke onderwijsbehoeften. De leerkrachten gaan ook meer steun ondervinden met een extra dag interne begeleiding. Daarnaast hebben we twee dagen extra conciërge voor ondersteunende taken waardoor de leerkracht zich beter kan focussen op hun primaire taak: het onderwijs.
Montessori De Amstel (30UP)	€ 39.883	Ja	Personeel	De maatregelen om de werkdruk te verminderen bestaan uit de inzet van extra leerkrachten zodat de groepsleerkracht uit de groep kan, en bv kindgesprekken kan doen, administratie, etc. Mede door inzet van eigen leerkrachten ervaart het team dit als werkdruk verminderend- zij kennen elkaars leerlingen goed. Als er ziekten zijn, dan valt de werkdrukvermindering leerkracht in die klas. Ook dat wordt werkdruk verminderend ervaren.
Totaal	€ 1.096.833			

3.5.2 Middelen Prestatiebox

Schoolbesturen ontvangen naast de reguliere lumpsumbekostiging, ook een bedrag bijzondere bekostiging via de zogenoemde prestatiebox. De bekostiging is bedoeld voor 4 actielijnen uit het Nationaal Onderwijsakkoord:

- talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
- een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
- professionele scholen
- doorgaande ontwikkelijnen

De inkomsten uit de prestatiebox bedroegen in 2019 voor geheel STAIJ € 1.164.000 en zijn door STAIJ in zijn geheel toegevoegd aan het formatiebudget van de scholen en zijn daarbij ingezet om richting te geven aan de bovengenoemde actielijnen.

3.5.3 Treasurybeleid

STAIJ heeft in 2019 gewerkt conform het in 2017 door de raad van toezicht goedgekeurde treasurystatuut.

Conform dit statuut zijn de vrije middelen weggezet op de doelspaarrekening bij de Rabobank. Voordeel van deze rekening is dat de middelen direct opvraagbaar zijn. Dit is op dit moment voor STAIJ het meest effectief. Door de huidige situatie op de geldmarkt zijn er geen gunstiger mogelijkheden om volgens de vigerende regelgeving voor het onderwijs middelen te laten renderen.

STAIJ werkt met een auditcommissie. Deze commissie bestaat uit twee leden van de raad van toezicht en één afgevaardigde uit de GMR. De bestuurder en controller van de organisatie zijn op uitnodiging aanwezig. De commissie adviseert de raad van toezicht, het bestuur en de GMR gevraagd en ongevraagd over de rechtmatigheid en doelmatigheid van het financieel beheer van STAIJ. Bij de GMR gebeurt dit door de afgevaardigde vanuit de GMR. Onderdeel hiervan is het treasurybeleid.

3.5.4 Continuïteitsparagraaf

Het is gebruikelijk om in het jaarverslag een continuïteitsparagraaf op te nemen. Doel van de paragraaf is inzicht te geven in de belangrijkste ontwikkelingen in het verslagjaar en de drie daarop volgende jaren. Hierbij passeren de belangrijkste kengetallen de revue, volgen we de ontwikkeling van de meerjarenbegroting, beschrijven we de werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem en bespreken we de belangrijkste risico's en onzekerheden.

In december 2019 heeft de Raad van Toezicht de begroting 2020 en de meerjarenbegroting 2021-2023 van "Samen tussen Amstel en IJ" Stichting voor Openbaar Primair Onderwijs (STAIJ) in Amsterdam Oost goedgekeurd. De (meerjaren)begroting 2020-2023 staat niet op zichzelf, maar vormt een onderdeel van de totale planning & control cyclus van onze organisatie.

In deze paragraaf wordt de planning & control cyclus van onze organisatie weergegeven. Het is belangrijk om daar kennis van te nemen om op die manier de rol en het belang van deze

meerjarenbegroting te kunnen plaatsen in het totaal van alle beleids- en verantwoordingsdocumenten.

De basis van het planning & control proces wordt gevormd door het Koersplan 2019-2023 van STAIJ. In dit koersplan hebben wij de ambitie uitgesproken om over te gaan op begrotingen per schooljaar en niet meer een combinatie van kalenderjaar(materieel) en schooljaar (formatie). Dat zorgt ervoor dat de formatie en materiële begroting in een integrale afweging met de schooldirecteur besproken worden. Dit zal voor schooljaar 2020-2021 plaatsvinden in het begin van 2020. Deze meerjarenbegroting vormt hierbij het financieel beleidskader, beleidsmatige uitwerking van onze voornemens zal dan niet meer plaatsvinden in deze meerjarenbegroting maar in de schooljaarbegroting 2020-2021

De meerjarenbegroting heeft een horizon van drie jaar en is een uiting en vertaling van het voorgenomen beleid. Onderdeel van de meerjarenbegroting is een investeringsbegroting alsmede een liquiditeitsbegroting die dezelfde tijdshorizon heeft.

De basis van deze meerjarenbegroting is gevormd door:

- De realisatie over voorgaande jaren voor de materiële kosten
- Het bestuursformatieplan 2019-2020 en de salarisbegroting over de maand september voor de doorrekening van de meerjarige salariskosten
- De 1-oktobertelling 2019 voor de meerjarenprognose leerlingen
- Begroten op basis van t=0 (basis leerlingaantal 1 oktober 2020)
- Het meerjarig onderhoudsplan (MJOP) voor de onderhoudskosten
- Geplande investeringen voor ICT, meubilair en leermiddelen

Deze begroting vormt het financiële kader waarbinnen de doelen uit ons koersplan gerealiseerd moeten worden. Het begrotingsproces is een continu proces van meerjarenbegroting opstellen, periodiek de financiële voortgang volgen middels diverse rapportages, nieuwe inzichten opnemen en dit alles vertalen in de nieuwe meerjarenbegroting.

Als onderdeel van dit document is de begroting 2020 opgenomen. Wij presenteren een begroting die qua exploitatie in 2020 uitkomt op een positief resultaat van bijna € 26.000. Na negatieve begrotingen van de voorgaande twee jaren begroten we dit jaar dus weer een begroting in evenwicht. Dit is het resultaat van de inspanningen van de schooldirecties die de financiële maatregelen zoals benoemd in de vorige meerjarenbegroting daadwerkelijk hebben doorgevoerd. Daarbinnen hebben wij de mogelijkheid gezien om in deze begroting opnieuw ruim € 200.000 op te nemen, dit als bijdrage voor een doorbetaalde studiedag van de circa 28 zijinstromers in beroep die binnen STAIJ aan het werk zullen zijn. Verdere financiële onderbouwingen zijn opgenomen in hoofdstuk 6 begroting.

In reguliere managementrapportages informeren wij over de inhoudelijke en financiële ontwikkelingen en worden de bovengenoemde uitgangspunten uit de begroting 2020 strak gemonitord. Hierbij zal ook de in deze begroting opgenomen risicoparagraaf de revue passeren. Indien nodig wordt deze paragraaf geactualiseerd en worden de nieuwe inzichten in de lopende

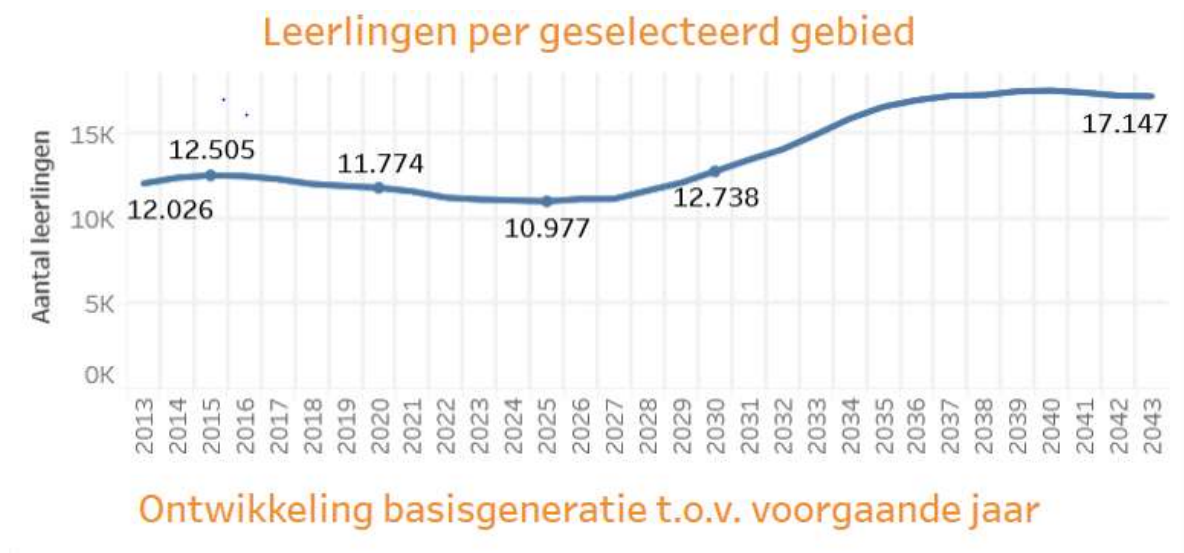
begroting verwerkt. De vastgestelde managementrapportages worden gepubliceerd op onze website.

3.5.5 Ontwikkeling leerlingaantallen

De financiering van het primair onderwijs is gebaseerd op het aantal leerlingen of leerling categorieën per school. Jaarlijks wordt op 1 oktober het aantal leerlingen geteld. In april van het jaar daaropvolgend stelt het ministerie van OCW de bedragen per leerling vast. Het aantal leerlingen vermenigvuldigd met het bedrag per leerling bepaalt de hoogte van de financiering voor het komende schooljaar, deze financiering wordt ook wel lumpsum genoemd. Uitzondering hierop betreft het bedrag voor de materiële instandhouding, dit bedrag wordt namelijk per kalenderjaar vastgesteld.

Omdat het aantal leerlingen bepalend is voor ruim 80% van de totale inkomsten van STAIJ, is het voor de begroting van belang om een goede prognose op te stellen van het aantal leerlingen in de komende jaren. Bekend is wanneer deze leerlingen uitstromen na groep 8. Instroom in groep 1 is bekend op basis van inschrijving en door het nieuwe toelatingsbeleid (redelijk) inzichtelijk voor het komende jaar. Zijinstroom en zijuitstroom (bijvoorbeeld verhuizing) is lastiger in te schatten. De leerlingprognoses voor de peildata 1 oktober 2020 tot en met 1 oktober 2022 zijn in november 2019 door de schooldirecteuren en de bestuurder opgesteld.

Naast de inzichten op schoolniveau wordt op stichtingsniveau ook naar de leerlingprognose gekeken. Daarbij hebben we dit jaar gebruik gemaakt van de gegevens van de gemeente.



Bron: https://public.tableau.com/profile/po.ohv#!/vizhome/Basisgeneratiedashboards_0/Homepage

Cruciaal voor de analyse is in hoeverre de collega-schoolbesturen zich in ons stadsdeel manifesteren. Naast de scholen die onder onze stichting vallen, hebben andere besturen vijftien scholen in dit gebied. De hier bedoelde scholen behoren tot de scholengroepen van AMOS (5), ASKO (4), ABSA (3), Esprit Groep (1), KBA Nieuw West (1) en As-Siddieq (1). Deze bijzondere scholen zijn gevestigd in de wijken IJburg, inclusief Zeeburgereiland (6), Oostelijk Havengebied (2), Indische Buurt (3), Watergraafsmeer, inclusief Overamstel (3) en Oud-Oost (2). Of dit volgend jaar ook zo zal zijn weten

we nog niet. Niet alleen STAIJ kijkt naar het scholenbestand, dat doen andere besturen ook. Zo is eind schooljaar 2018-2019 door een collega bestuur een school gesloten. Net zoals STAIJ al eerder de sluiting van OBS Olympus aankondigde.

Uitgangspunt van onze prognose is dat STAIJ in zijn totaliteit circa 50% van het aantal leerlingen heeft in ons voedingsgebied. Dat is al enige jaren een stabiel gegeven. De verdeling over scholen van deze leerlingen is onzekerder.

Zoals elk jaar zijn er ook op schoolniveau leerlingenprognoses opgesteld. Deze prognoses zijn op basis van de bestaande aanmeldingen op school en de verwachte uitstroom in samenspraak met de bestuurder en de controller gemaakt door de schooldirecties. De prognoses voor de jaren 2019-2020 zijn als volgt waarbij 2018 de vastgestelde telling betreft en de 2019 de voorlopige telling:

Prognose ontwikkeling leerlingaantallen STAIJ 2018-2023

	okt-2018	okt-2019	okt-2020	okt-2021	okt-2022	okt-2023
18UR-Aldoende	403	398	403	399	404	405
19AI-De Kaap	140	141	136	131	132	135
19AQ-De Dapper	153	160	166	168	171	174
19AQ01 - OBS de dapper vrije school	56	99	140	168	196	221
19CH00-Flevoparkschool	282	295	279	273	255	244
20SJ-Linneauschool *	123	79	67	43	22	24
20TV-4e Montessori Pinksterbloem	387	384	393	392	388	395
20TW-5e Montessori Watergraafsmeer	598	589	596	586	579	579
20WT-Het Spectrum	118	126	120	120	120	120
20YG-De Meer Dalton	485	473	475	475	450	439
20ZG00-Indische Buurtschool	247	251	247	228	230	228
20ZG01-Bataviaschool	117	108	120	120	120	120
20ZH-De Kraal	411	417	411	408	381	352
22LE-8e Montessori Zeeburg	317	301	297	287	272	262
27LT-Olympus	139	38	18	0	0	0
27YK-Kleine Kapitein *	212	171	131	85	74	88
28BA-Montessori Steigereiland	609	588	549	526	494	458
29UA-Laterna Magica	726	739	731	718	704	699
30PM-IKC Zeeburgereiland	207	227	260	263	256	260
30UP-Montessori De Amstel	229	254	279	297	308	309
99AA Nieuwe school centrumeiland				52	30	75
99BB Nieuwe school sluisbuurt				78	82	52
Totaal prognose STAIJ	5959	5838	5818,2	5.817	5.668	5.639
Prognose Gemeente stadsdeel OOST	11994	11876	11774	11558	11191	11086
Geprognosticeerd aandeel STAIJ	5959	5938	5887	5779	5596	5543
Afwijking Prognose STAIJ - Prognose gemeente	0	-100	-69	38	73	96

Het aandeel van STAIJ voor wat betreft het aantal leerlingen per wijk verschilt sterk. Dit percentage loopt uiteen van bijna 87% in Oud Oost tot bijna 43% op IJburg. Dit heeft alles te maken met het aantal scholen per wijk van onze collega-besturen.

Op basis van de prognoses lijkt het leerlingenaantal, in tegenstelling tot hetgeen we vorig jaar dachten, de komende jaren met in totaal zo'n 6% te dalen. Dit volgt ook de trend van totaal Amsterdam, alsmede Amsterdam Oost. De jaren erna zal het aantal leerlingen in ons stadsdeel dan weer gaan stijgen. Tussen de scholen zijn onderling grote verschillen in groei en krimp zichtbaar. De groeischole als Montessorischool de Amstel en MKC Zeeburgereiland en de Vrije school in de Dapper groeien gestaag terwijl andere scholen een significante daling doormaken of stabiel blijven. Een aantal scholen blijft overigens stabiel omdat ze jaar op jaar zoveel inschrijvingen hebben, dat de school vol is.

In leerlingenaantallen spelen de economische hoogconjunctuur en de hoge huizenprijzen in Amsterdam zeker een rol. In de risicoparagraaf is deze ontwikkeling opgenomen. In het licht hiervan is ook interessant om te melden dat volgens een rapport van het Centraal Bureau voor de Statistiek

(CBS) uit november 2017 maar liefst 40% van de gezinnen uit Amsterdam vertrekt voordat het oudste kind de vierjarige leeftijd heeft bereikt. Met dit cijfer is Amsterdam koploper in Nederland en vooral gelet op het feit dat er steeds minder vaak gezinnen met kinderen de plek innemen van de verhuizers, maar alleenstaanden of expats, is de prognose van het aantal leerlingen in Amsterdam een zeer ongewisse zaak.

In bovenstaande prognose zijn de nieuwe groeigebieden Sluisbuurt, Cruquiusgebied, Amstelkwartier en de nieuwe eilanden bij IJburg gedeeltelijk meegenomen. In deze gebieden worden naar schatting bijna 15.000 nieuwe woningen gebouwd, waardoor het aantal leerlingen in sommige wijken in het Stadsdeel Oost in de komende jaren zal toenemen.

Naar verwachting kunnen wij komend jaar preciezer ingaan op de consequenties van deze groeicijfers. Op dit moment is zeker dat Daltonschool De Kleine Kapitein in 2021 gaat verhuizen van De Kop van JAVA naar de nieuw te ontwikkelen wijk Cruquiusgebied. De verplaatsing van de Linnaeussschool naar de Weespertrekvaart in 2022 zal eveneens een extra aanwas van leerlingen betekenen. De toekenning van het stichtingsrecht van de scholen op Centrumeiland en in de Sluisbuurt zal ook zorgen voor extra leerlingen.

3.5.6 Ontwikkelingen op het gebied van personeel

In onderstaande tabel is de leerlingenontwikkeling voor de komende jaren opgenomen en daarnaast een vertaling in fte van de in de meerjarenbegroting opgenomen personele lasten.

Bron MJB 2020-2023	Jaarrekening 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Personele bezetting in FTE					
Management/Directie	28,7	28,6	28,6	28,6	28,6
Onderwijzend Personeel	355,0	336,2	334,6	334,5	322,6
Overige medewerkers	98,7	103,8	103,4	103,4	100,3
Totaal	482,5	468,6	466,6	466,5	451,4
Leerlingaantallen	5.959	5.838	5.818	5.817	5.668

Indien in de komende jaren blijkt dat de dalende trend aan personele inkomsten veroorzaakt door leerlingdaling zich doorzet, zijn maatregelen in de exploitatie noodzakelijk. Deze maatregelen kunnen alleen succesvol doorgevoerd worden door het aantal personeelsleden dat wij in dienst hebben te verlagen. Dit is meegenomen in onderstaande tabel.

3.5.7 Ontwikkeling balans

Onderstaand treft u de prognose aan van de ontwikkeling van de balans op basis van de jaarrekening.

	Jaarrekening 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Vaste activa					
Materiele vaste activa	4.070.695	3.647.705	3.545.999	3.397.755	3.018.968
Financiële vaste activa	49.352	0	0	0	0
Vlottende activa					
Vorderingen	2.527.563	2.750.167	2.750.167	2.750.167	2.750.167
Liquide middelen	8.120.467	6.418.469	6.575.237	6.668.315	6.588.828
Totaal Activa	14.768.077	12.816.341	12.871.403	12.816.237	12.357.963
Eigen vermogen	5.470.202	4.123.174	4.197.278	4.255.060	4.354.480
Voorzieningen	1.989.298	1.384.590	1.365.548	1.252.600	694.906
Kortlopende schulden	7.308.577	7.308.577	7.308.577	7.308.577	7.308.577
Totaal Passiva	14.768.077	12.816.341	12.871.403	12.816.237	12.357.963

In bovenstaand overzicht geeft het eigen vermogen een enigszins vertekend beeld. Hierin is opgenomen een bestemmingsreserve van € 1.345.000. Dit vanwege een vooruit financiering van salarisverhoging per 1 januari 2020 en een éénmalige uitkering in februari 2020. Zonder deze reservering zou het eigen vermogen € 4.125.000 bedragen, en zich hierbij bewegen rond de in de nota reservebeleid gestelde streefwaarde van € 4.000.000.

3.5.8 Ontwikkeling meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting is op basis van bestaand beleid en de meest actuele ontwikkelingen opgesteld. Als basis dienen de negentien afzonderlijke schoolbegrotingen, inclusief de begroting van het stafbureau en de bovenschoolse begroting. In de kwartaalrapportages leggen wij verantwoording af over de voortgang van deze begroting. Als onderbouwing van deze begroting leggen wij uit wat de uitgangspunten zijn, hoe wij de middelen alloceren en hoe STAIJ de middelen voor het onderwijsachterstanden beleid heeft ingezet.

Uitgangspunten

In de meerjarenbegroting zijn de volgende uitgangspunten meegenomen:

- De bekostigingsgegevens primair onderwijs, conform de meest recente publicatie in de Staatscourant.
- Inboeken van groeiinformatie.
- Inkomsten en uitgaven in het kader van de Voorziening Lokaal Onderwijs Amsterdam (VLOA) en overige gemeentelijke subsidies.
- De loonkosten op basis van 1 november 2019 met doorberekening van de periodieken per 1 augustus van de aankomende schooljaren.
- Een geprognosticeerde daling van de personele lasten in verband met de doorgevoerde leerlingendaling.
- Conform 2018 het doorvoeren van het Eigen Risicodragerschap voor ziektevervangingen (ERD).
- Een stijging van de premie voor het Participatiefonds van 4,0% naar 4,2%.

- Dotaties aan de voorziening groot onderhoud⁴ van € 365.000 per jaar en een dotatie van € 75.000 in verband met eventuele afwijzingen van de instroomtoetsen bij het Participatiefonds en te betalen transitievergoedingen in het kader van de intrede van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).
- Er is geen rekening gehouden met een verhoging van de pensioenpremie.
- Vlak na het gereedkomen van deze begroting is er een nieuwe CAO afgesloten voor het primair onderwijs. Deze gaat in per 1 januari 2020 en is nog niet meegenomen in deze begroting. Een deel van de middelen ter dekking van deze CAO zijn echter al in 2019 ontvangen en zullen als bestemmingsreserve meegenomen worden naar 2020.
- Afdracht bovenschoolse kosten per school per leerling op basis van 1 oktober telling t-1.

Allocatie middelen

De financiering van het primair onderwijs is gebaseerd op het aantal leerlingen of leerling categorieën per school. Jaarlijks wordt op 1 oktober het aantal leerlingen geteld. In april van het jaar daaropvolgend stelt het ministerie van OCW de bedragen per leerling vast. Dit noemt men de t-1 bekostiging. Het aantal leerlingen vermenigvuldigd met het bedrag per leerling bepaalt de hoogte van de financiering voor het komende schooljaar, deze financiering wordt ook wel lumpsum genoemd. Eén van de beleidsuitgangspunten van STAIJ is dat de scholen de lumpsum toegekend krijgen op basis van t=0. Dit wil zeggen dat de school de financiering krijgt die hoort bij het verwachte leerlingaantal voor het komende schooljaar. De bovenschoolse kosten en de kosten van het stafbureau worden op basis van de leerlingtelling 1 oktober t-1 verdeeld over de scholen. Deze kosten bedragen € 4.378.000 het betreft hier de totale kosten van het stafbureau alsmede de bovenschoolse kosten. De belangrijkste kosten hiervan zijn Ambulant begeleiders Passend Onderwijs, bovenscholse ICT medewerker, kosten Arbo dienst, licentiekosten HR en financieel pakket, kosten Parnasys, maar ook de bovenschoolse dekking van de zijinstromers alsmede het coachingshuis en de opleider de school. De lasten zoals leermiddelen, ICT en schoonmaak drukken rechtstreeks op de schoolbegrotingen.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Vanaf schooljaar 2019-2020 wordt er bij STAIJ gewerkt met de achterstandsscore. Deze vervangt de gewichtenregeling. Bij de gewichtenregeling ging het om een door de school bijgehouden administratie waarbij de achtergrond van de leerling op basis van vastgestelde criteria gewogen werd. Bij de nieuwe regeling zijn de impulsregeling en de gewichtenregeling vervallen en wordt er door het CBS een score per school bepaald. Op basis van de score wordt er per punt € 532 toegekend aan de school. Belangrijke wegingsfactoren voor het bepalen van de score zijn: land van herkomst, opleiding vader en moeder en schuldsanering ouders. Deze middelen worden geheel toegekend aan de betreffende school. Voor sommige scholen leidt dit tot behoorlijke inkomensverliezen en voor sommige scholen juist tot een behoorlijke stijging van inkomen. Daarom is er een vereveningsperiode ingesteld van 3 jaar om de verschillen langzaam te laten landen.

⁴ Schoolbesturen mogen ook over 2020 de voorziening groot onderhoud op dezelfde wijze opbouwen als voorgaande jaren. Op verzoek van OCW en de Raad van de Jaarverslaglegging zal een werkgroep advies uitbrengen op welke wijze deze voorziening in de toekomst moet worden opgebouwd.

De meerjarenbegroting

	Werkelijk 2018	Begroting 2019	Werkelijk 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
(Rijks)bijdragen OCW	36.878.570	36.742.393	38.650.705	37.593.101	37.632.105	37.887.518	37.666.589
Overige overheidsbijdragen	3.706.742	2.896.923	3.427.570	3.555.858	3.466.193	3.392.403	3.379.194
Overige baten	1.425.745	1.107.469	1.203.918	1.292.380	1.295.100	1.260.098	1.239.199
Totaal BATEN	42.011.057	40.746.785	43.282.193	42.441.339	42.393.398	42.540.019	42.284.982
Personele lasten	35.486.850	34.657.913	35.286.389	36.221.929	34.982.433	35.169.716	34.743.331
Afschrijvingen	885.917	931.718	940.640	970.990	970.206	959.244	952.287
Huisvestingslasten	3.247.873	3.073.670	3.259.903	3.129.160	3.001.643	3.089.409	3.110.409
Instellingslasten	3.180.736	2.793.842	2.999.295	3.438.699	3.365.012	3.263.868	3.379.535
Totaal LASTEN	42.801.376	41.457.143	42.486.227	43.760.778	42.319.294	42.482.237	42.185.562
Saldo BATEN en LASTEN	790.319-	710.358-	795.966	1.319.439-	74.104	57.782	99.420
Financiële baten	517	-	456	-	-	-	-
Financiële lasten	5.659	-	6.303	-	-	-	-
Saldo FINANCIËLE BATEN en LASTEN	5.142-	-	5.847-	-	-	-	-
EXPLOITATIESALDO	795.461-	710.358-	790.119	1.319.439-	74.104	57.782	99.420
Dekking							
Bestemmingsreserve			1.345.000	-1.345.000			
Algemene reserve			0	-25.561	-74.104	-57.782	-99.420
Operationeel resultaat			-554.881	0	0	0	0

Op basis van bovenstaande uitgangspunten wordt de begroting over het jaar 2020 afgesloten met een negatief resultaat € 1.319.439 dit tekort wordt veroorzaakt door de eenmalige uitkering en de salarisverhoging waarvoor de middelen in 2019 ontvangen zijn. Deze zijn gereserveerd in een bestemmingsreserve die in 2020 aangesproken wordt. Het verwachte operationele resultaat bedraagt hierdoor bijna € 26.000 positief.

Wij verwachten in 2021 een positief resultaat van € 74.000, in 2022 een positief resultaat van bijna € 58.000 en in 2023 een positief resultaat van bijna € 100.000. Deze overschotten zijn minimaal en zorgen ervoor dat de vermogenspositie van STAIJ bij de gestelde streefwaarde van €4 miljoen blijft.

3.5.9 Ontwikkeling Kengetallen

In onderstaand overzicht staan de streefwaarden opgenomen zoals deze door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerd worden. Hier valt een stabiele lijn te noteren. STAIJ voldoet op dit moment aan alle normen.

		Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Streefwaarden						
Liquiditeit	0,75	1,26	1,25	1,28	1,29	1,28
Solvabiliteit	>30%	51%	43%	43%	43%	41%
Huisvestingsratio	<10%	8%	7%	7%	7%	7%
Weerstandsvermogen	>5%	13%	10%	10%	10%	10%
Rentabiliteit	0%	1,8%	-3,1%	0,2%	0,1%	0,2%
Rijksbijdragen/baten		89%	89%	89%	89%	89%
Personele lasten/baten	<90%	82%	85%	83%	83%	82%

Liquiditeit

Bij liquiditeit gaat het erom of het bevoegd gezag in staat is om op korte termijn aan haar verplichtingen te voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen vlottende activa en de kortlopende schulden. Voor een goede liquiditeit moet dit getal minimaal boven de 1 liggen omdat er geen andere activa zijn die op korte termijn in geld kunnen worden omgezet. Om een vertekening van de cijfers te voorkomen zijn bij het berekenen van de liquiditeit de voorgefinancierde bouwkredieten voor de nieuwbouw ad. € 1.446.903 geëlimineerd

Solvabiliteit

Bij de solvabiliteit gaat het erom in hoeverre een bevoegd gezag op lange termijn, ook in tijden van tegenspoed, aan haar verplichtingen kan voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen eigen vermogen en het totaal van de passiva. Absolute normen voor solvabiliteit zijn moeilijk te geven. Beoordeling van het eigen vermogen kan niet los worden gezien van de beoordeling van de hoogte van de voorzieningen. Immers, wanneer die niet toereikend zijn om de toekomstige verplichtingen te dekken, zal aanvulling vanuit het eigen vermogen moeten plaatsvinden. In geval van een gezonde financiële positie, is een ondergrens van 30% wenselijk.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft een indicatie van de totale huisvestingslasten ten opzichte van de totale lasten. Volgens de signaleringswaarde van de inspectie mag de indicator niet groter zijn dan 0,10. Een hogere indicator geeft aan dat er verhoudingsgewijs teveel middelen besteed worden aan huisvesting.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van het risicomanagement voor het bestuur. Bekeken wordt in hoeverre het bestuur zich een tekort kan permitteren in relatie tot de opgebouwde reserves. Het is van belang waarom reserves worden aangehouden of - bij negatieve stand - waardoor een negatieve stand wordt veroorzaakt. Te hoge reserves duiden op "spaargedrag", te lage reserves kunnen duiden op zorgeloos financieel management. Negatieve reserves kunnen consequenties hebben voor de continuïteit. De meerjarige trend als indicator is zeer belangrijk.

Rentabiliteit

Als indicator is de rentabiliteit een waardevol trendgegeven. Te grote positieve verschillen roepen vragen op inzake het bestedingspatroon. Negatieve verschillen duiden op een te ruim financieel management, met mogelijke consequenties in de komende jaren.

Rijksbijdragen/baten

Het kengetal Rijksbijdragen/ baten geeft aan in welke mate de school afhankelijk is van de rijksbijdragen die op grond van het aantal leerlingen wordt vastgesteld.

Personele lasten/baten

De personele lasten betreft de (vaak) grootste kostenpost van een school. Vooral trendmatig kan dit kengetal een belangrijk signaal geven. De personele lasten kunnen worden afgezet tegenover de bekostiging. Volgens de normen van de inspectie mag deze waarde niet hoger zijn dan 90%.

De hoogte van de streefwaarden toont aan dat STAIJ een stevig financieel fundament behoudt, waardoor wij de komende jaren door kunnen bouwen aan een niet alleen financieel gezonde maar ook een in kwalitatief opzicht sterke organisatie.

3.5.10 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Gedurende het boekjaar heeft de raad van toezicht het interne risicomanagement- en controlesysteem van de stichting nauwlettend gevolgd. Er zijn kwartaalrapportages opgesteld, die zijn besproken tijdens de raad van toezicht vergaderingen. Hierdoor heeft de raad van toezicht inzicht in de specifieke risico's van STAIJ. De belangrijkste risico's zijn weergegeven in de risicoparagraaf in hoofdstuk 3.5.12. De beoordeling van de risico's wordt in gezamenlijkheid met de bestuurder uitgevoerd. Deze beoordeling is erop gericht de werking van het interne beheersingsproces gedurende het boekjaar vast te stellen.

Voor de verdere ontwikkeling van risicomanagement wordt door STAIJ gestreefd naar continue verbetering door op basis van evaluatie van de gehanteerde methodiek de aanpak verder te ontwikkelen dan wel verder te verfijnen. Het huidige risicomanagementproces was reeds verankerd in de planning & control cyclus. In 2019 is deze verankering ook doorgevoerd in het Reservebeleid van STAIJ. Door deze verankering op verschillende plekken gedurende het jaar is geborgd dat het risicomanagementproces een iteratief en continu proces is waardoor het besluitvormingsproces plaatsvindt met een hoge mate van risicobewustzijn.

Een belangrijk onderdeel van dit interne risicobeheersings- en controlesysteem vormt de doelmatigheidsafweging in de besturing en het interne toezicht van STAIJ. De bestedingen van STAIJ dienen in lijn te liggen met de beleidsdoelstellingen om te waarborgen dat de lumpsum aan de juiste doelen wordt besteed. De lumpsum zelf biedt relatief veel vrijheid aan de bestedingsdoelstelling, via de interne beleidsdoelstellingen van STAIJ worden keuzes gemaakt hoe dit geld het meest doelmatig kan worden ingezet. Het in 2019 geactualiseerde Koersplan STAIJ 2019-2023 biedt hiervoor de handvatten om dit in de praktijk te brengen.

Daarnaast vormt de doelmatigheidsafweging een belangrijke factor in het besluitvormingsproces rondom impactvolle gebeurtenissen. Zo is STAIJ in 2019 onder meer geconfronteerd met besluitvorming over het sluiten van OBS Olympus en over de financiële effecten van leerlingstijgingen en –dalingen per individuele school. De interne beleidsdoelstellingen, de planning & control cyclus en de transparantie over de besluitvorming zijn voor STAIJ essentieel om verantwoording af te leggen over de wijze waarop zij met de rechtmatige en doelmatige besteding van de lumpsum omgaat.

Doelmatigheid houdt meer in dan uitsluitend de bestedingsrichting, het gaat ook om de mate waarin de aanwezige buffers kunnen en mogen worden aangesproken. Met de totstandkoming van het Reservebeleid in 2019 heeft STAIJ concreet uiting gegeven aan de benodigde omvang van het eigen vermogen om de beschikbare middelen zo doelmatig mogelijk te kunnen inzetten. Enerzijds dient STAIJ over een toereikende buffer te beschikken om onverwachte tegenvallers te kunnen opvangen, anderzijds dient te buffer niet zodanig te worden dat deze ten koste van de primaire doelstellingen gaan.

Los van de vraag hoe het interne risicobeheersings- en controlesysteem is opgezet, bestaat er nooit absolute zekerheid dat de primaire doelstellingen op het gebied van strategie, berichtgeving en naleving van regels worden bereikt. Rekening houdend met deze beperkingen die noodzakelijkerwijs verbonden zijn aan alle interne risicobeheersings- en controlesystemen, en met inachtneming van de

geïdentificeerde mogelijkheden tot verbetering daarvan, geven de interne risicobeheersings- en controlesystemen STAIJ:

- Een redelijke mate van zekerheid dat het bestuur en het toezichthoudend orgaan op de hoogte zijn van de mate waarin de strategische en operationele doelstellingen van STAIJ worden gerealiseerd.
- Betrouwbare in- en externe (financiële) rapportages.
- Een redelijke mate van zekerheid dat de organisatie zich houdt aan de van toepassing zijnde wetten en regels.

3.5.11 Rapportage toezichthoudend orgaan

De Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs bepaalt hoe het basisonderwijs in grote lijnen geregeld moet zijn. Deze wet vereist een scheiding tussen bestuur en toezicht. Het toezichthoudende orgaan bij STAIJ is de raad van toezicht.

De raad van toezicht heeft in 2019 in algemene zin toezicht gehouden op de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs en de financiële huishouding van STAIJ. De raad van toezicht is gedurende 2019 intensief betrokken geweest bij de besluitvorming rondom de sluiting van de Olympus, de afspraken rond onderwijshuisvesting en de voorbereiding van het nieuwe Koersplan.

Daarnaast heeft de raad van toezicht een zelfevaluatie gehouden, waarin onder andere het eigen functioneren, de relatie met het college van bestuur en de betrokkenheid van de raad van toezicht bij de STAIJ-organisatie aan de orde zijn geweest.

Auditcommissie

De Auditcommissie is onderdeel van de Raad van Toezicht en adviseert het bestuur en de GMR gevraagd en ongevraagd over de rechtmatigheid en de doelmatigheid van het financieel beheer van STAIJ. De commissie is belast met de volgende taken:

- a) Beoordelen van het functioneren van het interne systeem van planning en control.
- b) Beoordelen van de concept (meerjaren)begroting.
- c) Adviseren over de benoeming van de externe accountant.
- d) Beoordelen van de concept jaarrekening.
- e) Het bespreken van de uitkomsten van de controle van de jaarrekening met de externe accountant.
- f) Toetsen of de aanbevelingen van de externe accountant zijn uitgevoerd en nageleefd.
- g) Beoordelen van de tussentijdse financiële rapportages.
- h) Beoordelen van de risico's en de effectiviteit van het uitgevoerde treasurybeleid.
- i) Adviseren van de raad van toezicht aangaande bovenstaande onderwerpen.
- j) Adviseren van de GMR door de afgevaardigde op de punten b, d en g.
- k) Uitvoeren van andere (toezichthoudende) taken op verzoek van de raad van toezicht.

De commissie is in 2019 zes keer bijeengekomen en heeft daarbij aan de raad van toezicht positief geadviseerd over de kwartaalrapportages, de jaarrekening, de (meerjaren)begroting en het reservebeleid. Aan de GMR is door de afgevaardigde vanuit de GMR een positief advies uitgebracht over de jaarrekening en de (meerjaren)begroting. De kwartaalrapportages zijn ter informatie aangeboden aan de GMR.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie heeft in 2019 twee keer vergaderd en daarnaast verschillende malen via de mail en telefonisch beraadslaagd, waarna eventueel benodigde besluitvorming plaatsvond in het overleg van de raad van toezicht. Thema's waren het jaargesprek met de bestuurder en de vacatiegelden van de leden van de raad van toezicht. In het jaargesprek met de bestuurder is teruggeblikt op de afgelopen periode en is vooruitgekeken op basis van de belangrijkste voornemens en plannen voor het komende jaar.

3.5.12 Risicoparagraaf

In de begroting 2020 en de meerjarenbegroting 2021-2023 hebben wij de tegenvallers zoveel mogelijk in kaart gebracht. Zo is rekening gehouden met een het feit dat we door het lerarentekort toch een beroep moeten doen op externe organisaties. Desalniettemin nemen wij een risicoparagraaf op van onderwerpen die tot niet begrote kosten zouden kunnen leiden. Uitgangspunt hiervoor vormen de in de nota reservepositie STAIJ genoemde strategische risico's die hier zijn aangevuld met beheersmaatregelen. De risico's zullen gemonitord worden in de managementrapportages. De risicoparagraaf is ten opzichte van de meerjarenbegroting alleen aangepast op het punt demografie. Vanwege de Coronacrisis bestaat er onzekerheid over de ontwikkeling van ons leerlingaantal

Risicogebied	Bijbehorend Risico	Kans van optreden	Financiële Impact van	Range tussen laag/hog in k€		Beheersmaatregel
				Mln	Max	
Algemeen						
Bekostiging OCW	Risico Instabiliteit bekostiging	Hoog	Gemiddeld	100	200	Nauwkeurig monitoren bekostiging gegevens, indien nodig ingrijpen in de exploitatie
Demografie	Door de grilligheid van de zij-uitstroom en de Coronacrisis wijken de leerlingaantallen af	Middel	Hoog	250	500	Monitoren leerlingaantallen, indien mogelijk formaties aanpassen
Aanbod						
<i>Koersplan: Al onze leerlingen ongeacht hun achtergrond of talenten, krijgen de kans het beste uit zichzelf te halen en te laten zien. We realiseren een breder curriculum met kansen voor alle leerlingen.</i>						
ICT en het onderwijs	ICT leidt tot een extra beheerslast die niet altijd overzien wordt.	Middel	Middel	100	200	Monitoren uitgaven, indien nodig zorgen voor een centrale bundeling van beheersdiensten.
Te kleine Scholen	Scholen onder opheffingsnorm krijgen geen subsidie van gemeente, en zijn gemiddeld inefficiënter in bedrijfsvoering.	Middel	Middel	100	200	Financiële monitoring per brinnummer, onderzoeken of scholen kwalitatief nog wel op orde zijn.
Personeel						
<i>Koersplan: Het lerarentekort heeft onze grootste prioriteit. Want alleen met voldoende en goedgeschoold personeel kunnen we kwaliteit en goed onderwijs leveren.</i>						
Voldoende en goed personeel op al onze scholen	Geen personeel te vinden hierdoor extern invulling nodig	Hoog	Hoog	500	1000	Het niet volledig invullen van de betreffende formatie waardoor de extra kosten beperkt blijven. Actief blijven werven gedurende het schooljaar.
Goed werkgeverschap	Extra kosten om leerkrachten te behouden.	Hoog	Middel	250	500	Zoveel mogelijk op te lossen binnen de beschikbare middelen
Taken en verantwoordelijkheden	Het is door alle problematiek niet voor iedereen mogelijk om aan deze ambide te voldoen.	Middel	Middel	100	200	Inzet subsidies gemeente, zoals teambeurzen en ondersteuning directies
Gemeenschap						
<i>Koersplan: Onze scholen willen er alles aan doen om aantrekkelijk te zijn voor alle ouders en kinderen in de wijk</i>						
Passend Onderwijs	Problematiek wordt te groot om Passend onderwijs te kunnen geven, waardoor het aantal duurdere arrangementen oploopt. Capaciteitsproblemen in het SO en SBO	Middel	Middel	100	200	Versterken van de samenwerking tussen het speciaal onderwijs en onze scholen om expertise te vergroten.
Ouderbetrokkenheid	Juridisering van het onderwijs, AVG vraagt onverwachte investeringen.	Middel	Middel	100	200	Proberen op te lossen binnen de huidige budgetten, anders toch extra expertise inhuren om grotere schade te voorkomen
Lerende en duurzame organisatie						
<i>Koersplan: STA/J wil zich ontwikkelen tot een lerende organisatie die zich op alle niveaus aanpast aan wat nodig is.</i>						
Een professionele cultuur	Onvoldoende capaciteit om huidige staf om verbetering mogelijk te maken.	Laag	Middel	50	100	Gebruik maken en delen van de expertise op de scholen.
Randvoorwaarden						
<i>Koersplan: Gezonde financiën, prettige schoolgebouwen en oog voor duurzaamheid zijn belangrijke randvoorwaarden voor ons beleid</i>						
Financiën						
ERD Schap	Door oplopend ziekteverzuim toenemende vervangingskosten	Middel	Middel	100	200	Uitvoering geven aan het plan van aanpak ter verlaging van het ziekteverzuim. Strakke monitoring, bewustwording, goede
Huisvesting	Achterstallig onderhoud hkv MJOP	Middel	Hoog	250	500	Actueel houden uitvoering van de plan om achterstalligheid te voorkomen, indien structureel toevoegen aan exploitatie.
				2.000	4.000	

3.5.13 Toekomstparagraaf

Op het moment van het vaststellen van deze continuïteitsparagraaf zitten wij nog midden in de Coronacrisis. Dit heeft een enorme impact op de gehele maatschappij en uiteraard ook op onze scholen. De reguliere onderwijsactiviteiten werden voor een belangrijk deel stilgelegd en er wordt met man en macht aan gewerkt aan alternatieven om het onderwijs en onderzoek online zo goed mogelijk voort te kunnen zetten. Bij het afronden van dit jaarverslag werd het fysieke onderwijs weer opgestart. Maar het vervolg, ook voor het volgende schooljaar, is voor onze organisatie ongewis.

Zonder enige twijfel zal de Coronacrisis een financiële impact hebben op STAIJ begroting voor 2020 en de daarop volgende jaren, maar de omvang daarvan laat zich nu nog lastig voorspellen. Wij proberen hier in algemene zin op voorbereid te zijn door een solide risicobuffer te hanteren in deze continuïteitsparagraaf, waarbij wij ervan uitgaan dat we ook op de overheid kunnen vertrouwen als zou mogen blijken dat de effecten van de huidige crisis de financiële draagkracht van STAIJ te boven gaan. In de continuïteitsparagraaf wordt echter vooralsnog de begroting 2020 gehandhaafd en ook voor periode 2021 t/m 2024 is niet vooruitgelopen op eventuele gevolgen van het Coronavirus.

In 2019 was voor STAIJ op financieel terrein goed in controle. Het was ook een overgangsjaar. Een deel van de door STAIJ opgebouwde buffers zijn ingezet om goed onderwijs in uitdagende tijden te waarborgen. Dat zal de komende jaren een uitdagend jaar niet in die mate herhaald kunnen worden, en de begrotingen gaan daar ook niet van uit.

STAIJ profiteerde in deze jaren van de opgebouwde sterke financiële positie, zodat wij door kunnen blijven werken aan de onderwijskwaliteit op onze scholen. Ook zijn wij in staat om innovatieve trajecten op te starten en voor te financieren, zoals de komende jaren nieuwe scholen in de groeiende wijken van Amsterdam Oost.

Hoewel STAIJ alleen in Amsterdam Oost opereert, is het toch een van de grootste besturen van Amsterdam. Dat schept verplichtingen. STAIJ doet dat onder meer te investeren in Zij-instromers-in-Beroep. Ook willen we aanwezig zijn in het doen van onderwijsonderzoek op onze scholen, en spelen we een actieve rol in het Samenwerkingsverband. Onze opleidingsschool gaat veel samenwerkingen aan en is ook buiten ons bestuur zichtbaar. Onze scholen werken zichtbaar aan kansengelijkheid en willen maatschappelijke segregatie tegen gaan. Als stichting zijn we actief in projecten rond het aanpakken van het lerarentekort en participeren we in onderzoeken hieromtrent.

Dit alles uiteraard als verlengstuk van onze primaire doelstelling: goed onderwijs voor alle kinderen van Amsterdam Oost. Ook de komende jaren blijft de eerste prioriteit het goed lesgeven aan alle kinderen die aan onze leerkrachten zijn toevertrouwd. STAIJ zal haar middelen de komende jaren ook daarop in blijven zetten: ervoor zorgen dat alle STAIJ-scholen plekken blijven waar het fijn is om te werken en te leren.

De scholen van STAIJ hebben in 2019 weer een mooie prestatie geleverd, en ook op andere terreinen zoals HRM-beleid is er vooruitgang geboekt. Dat stemt hoopvol voor de komende jaren, omdat er voor het eerst serieuze beleidsinzet op het thema van het lerarentekort wordt bereikt. De maatschappelijke waardering voor het onderwijs is ook weer op een nieuw hoogtepunt, nu zoveel mensen weer hebben ervaren hoe innovatief het onderwijs en de leerkrachten zijn en hoe onvervangbaar hun werk is.

Bijlage 1 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

JAARVERSLAG Schooljaar 2018 – 2019 en de eerste helft schooljaar 2019-2020 (t.e.m. 31 december 2019)

Introductie

Voor u ligt het Jaarverslag van de GMR van STAIJ voor het schooljaar 2018 - 2019 en de eerste helft schooljaar 2019-2020 (t.e.m. 31 december 2019). Hierin geeft de GMR een overzicht van haar werkzaamheden in deze (verslag)periode).

Dit Jaarverslag opent met een beschrijving van enkele organisatorische aspecten. Vervolgens zal een overzicht worden gegeven van de onderwerpen die gedurende het afgelopen schooljaar zijn behandeld tijdens de bijeenkomsten van de GMR. Dit Jaarverslag sluit af met een korte vooruitblik naar de toekomst.

Namens de GMR van STAIJ,

Marc Menon
Voorzitter GMR

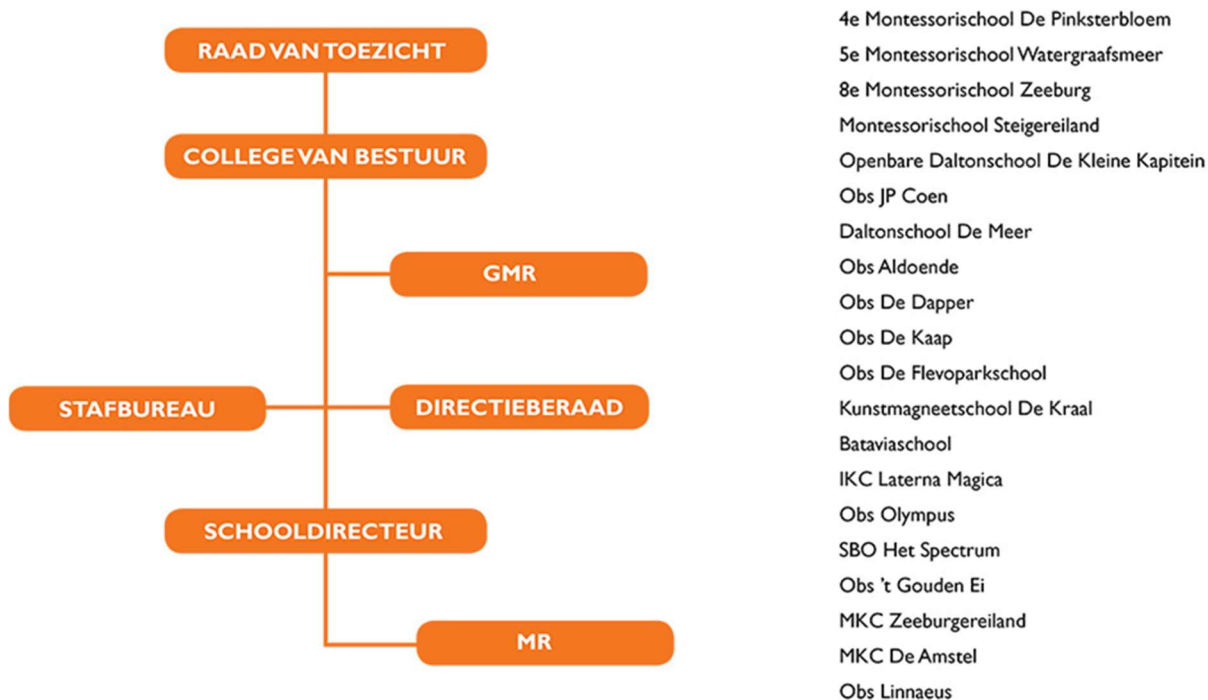
Amsterdam, mei 2020

Organisatie

Iedere STAIJ-school heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR) bestaande uit ouders en leerkrachten. Ten aanzien van het bovenschools beleid is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Elke school vaardigt in beginsel één GMR-lid af. Een GMR-lid vertegenwoordigt niet zozeer de individuele belangen van zijn of haar school, maar eerder het gemeenschappelijke/bovenschoolse belang van alle scholen binnen STAIJ. In de regel is een GMR-lid lid van de MR van de betreffende school. Ook de GMR kent een personeelsgeleding (P-GMR) en een oudergeleding (O-GMR). Het lidmaatschap is zoveel mogelijk evenredig verdeeld onder de ouders en personeelsleden. De GMR-taak van leerkrachten wordt in uren gecompenseerd in de normjaartaak.

De voltallige GMR vergadert in de regel zes (6) maal per jaar. Het College van Bestuur (Arnold Jonk; het bevoegd gezag) is de gesprekspartner voor de GMR. Daarnaast vindt tweemaal per jaar (aan het begin van een reguliere GMR-vergadering) overleg plaats met de Raad van Toezicht (RvT) van STAIJ.

Hieronder zijn de plaatsen van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de medezeggenschapsraden van de scholen aangegeven binnen de overlegstructuur van STAIJ.



De taken, bevoegdheden en werkwijzen van de GMR van STAIJ liggen onder meer neergelegd in Medezeggenschapsstatuut STAIJ, het GMR-Reglement van STAIJ en het Huishoudelijk Reglement GMR van STAIJ. Deze documenten zijn te vinden op de website van STAIJ: <https://samentussenamstelenij.nl/de-organisatie/>.

De GMR een dagelijks bestuur (DB-GMR). Belangrijkste activiteiten/werkzaamheden zijn (i) het voorbereiden van de GMR-vergaderingen (agenda-onderwerpen en stukken) in samenspraak met Arnold Jonk en andere leden van het Stafbureau van STAIJ; (ii) intern vooroverleg om de algemene gang van zaken en ideeën te bespreken, en om bijv. het halfjaarlijks overleg met de Raad van Toezicht (RvT) voor te bereiden; en (iii) behandelen van ad hoc-vragen en -verzoeken en coördinatie met STAIJ en de overige leden GMR.

Vergaderingen

Gedurende het schooljaar 2018-2019 is er zes maal vergaderd door de voltallige GMR. In de eerste helft van het schooljaar 2019-2020 (t.e.m. 31 december 2019) is er drie keer vergaderd. Vergaderingen vinden plaats op het stafbureau van STAIJ. Er wordt altijd vergaderd aan de hand van een agenda. Deze wordt in de regel ca. twee weken vóór de vergaderdatum aan de GMR beschikbaar gesteld tezamen met de vergaderstukken (na afstemming in het hiervoor genoemde agendaoverleg tussen Raad van Bestuur en DB-GMR). Ten aanzien van sommige onderwerpen worden oplegnotities (met toelichting, leeswijzer of voorbereiding standpuntbepaling) meegezonden aan de leden van de GMR teneinde adequate voorbereiding op de GMR-vergaderingen te faciliteren.

Tijdens de GMR-vergaderingen wordt globaal de volgende indeling gehanteerd:

- de voltallige GMR vergadert vóór zonder Raad van Bestuur van STAIJ;
- vervolgens is er een gezamenlijke vergadering met de Raad van Bestuur (Arnold Jonk) en een beleidsmedewerker van het stafbureau van STAIJ (Mirjam Hoedemaker), voor het bespreken van en geven van een toelichting op de agendapunten en het beantwoorden van vragen. Afhankelijk van de besproken onderwerpen kan ook een nadere toelichting gegeven worden door een andere medewerker van STAIJ (bijv. controller of beleidsmedewerker P&O);
- tot slot, bespreekt de GMR de agendapunten nà, formuleert ten aanzien van de punten waar hij advies- of instemmingsrecht heeft zijn standpunt en rondt de vergadering af zonder vertegenwoordiging van het bestuur;
- tweemaal per jaar wordt de GMR-vergadering (verder) uitgebreid met een overleg (meestal aan de hand van een vooraf afgestemd thema) met de Raad van Toezicht (RvT).

De noodzakelijke coördinatie met betrekking tot de organisatie van de GMR-vergaderingen, het toezenden van de agenda en vergaderstukken en het notuleren van de GMR-vergaderingen zijn in handen van Maaïke Luth van het bestuurssecretariaat van het stafbureau van STAIJ.

Tijdens de GMR-bijeenkomsten van het schooljaar 2018 - 2019 en de eerste helft schooljaar 2019-2020 (t.e.m. 31 december 2019) zijn diverse onderwerpen aan de orde geweest. Deze zijn hieronder kort genoemd.

Werkzaamheden GMR schooljaar 2018 - 2019 en eerste helft schooljaar 2019-2020

GMR-vergadering van 1 oktober 2018

- Voorstellen Arnold Jonk, nieuwe bestuurder STAIJ
- Kwartaalrapportage 2^e kwartaal 2018
- Werkwijze Koersplan STAIJ en werkgroep bespreken
- Eigen risicodragerschap Vervangingsfonds (instemmingsrecht P-GMR)
- Gevolgen lerarentekort

GMR-vergadering van 27 november 2018

- Stand van zaken ontwikkeling nieuw Koersplan
- Uitvoering kwaliteitsmonitor
- Herbenoeming drie leden RvT STAIJ (instemmingsrecht GMR)
- Verzuimaanpak
- Kader totstandkoming Begroting 2019
- Kwartaalrapportage 3^e kwartaal 2018

GMR-cursus van 17 januari 2019

GMR- Cursus “MR-Start”

GMR-vergadering van 30 januari 2019

- Halfjaarlijks overleg Raad van Toezicht (RvT)
- Toekomst OBS Olympus
- Stand van zaken Koersplan (eerste concept)

GMR-vergadering van 4 maart 2019

- Stand van zaken Uitvoering kwaliteitsmonitor
- Begroting 2019 en Meerjarenbegroting 2019-2022
- Stand van zaken Koersplan (eerste concept)
- Sluiting OBS Olympus

GMR-vergadering van 16 april 2019

- Startgesprek Onderwijsinspectie
- Stand van zaken Sluiting OBS Olympus
- Stand van zaken Koersplan
- Functiehuis
- Bestuursformatieplan 2019 – 2020 (instemmingsrecht P-GMR; adviesrecht O-GMR)
- Vakantierooster 2019 – 2020 (adviesrecht GMR)
- Tweejaarlijkse review en vaststelling Medezeggenschapsstatuut STAIJ, GMR-Reglement van STAIJ, Huishoudelijk Reglement GMR van STAIJ en model-medezeggenschapsreglement STAIJ (t.b.v. MR-en) (instemmingsrecht GMR)

GMR-vergadering van 5 juni 2019

- Halfjaarlijks overleg Raad van Toezicht (RvT)
- Arbo Jaarverslag 2018
- Koersplan STAIJ 2019-2023 (instemmingsrecht GMR)
- Bevindingen Uitvoering kwaliteitsmonitor

GMR-etentje van 20 juni 2019

- GMR-etentje

GMR-vergadering van 1 oktober 2019

- Arbodienst
- Stand van zaken Lerarentekort
- Stand van zaken Vierdaagse schoolweek
- Verslag onderwijsinspectie

GMR-vergadering van 20 november 2019

- Halfjaarlijks overleg Raad van Toezicht (RvT)
- Kwartaalrapportage 3^e kwartaal 2019
- Toekomst Brede Selectie
- Herbenoeming lid RvT STAIJ (instemmingsrecht GMR)
- Toekomstige jaarplanning en Themaonderwerpen

Vooruitblik 2020

Ter afsluiting van dit Jaarverslag een korte vooruitblik op de eerste helft van het jaar 2020.

De volgende punten staan (voor het moment) op de Jaarplanning van de GMR voor die periode:

2020	
GMR vergadering	Onderwerpen (voorlopig)
Maandag 27 januari 2020	<ul style="list-style-type: none">• Begroting 2020 en Meerjarenbegroting 2020-2023• Thema: opleidingsscholen
Dinsdag 17 maart 2020	<ul style="list-style-type: none">• (gecancelled in verband met afkondigen Corona-maatregelen)
Woensdag 22 april 2020	<ul style="list-style-type: none">• Bestuursformatieplan 2020 - 2021 (instemmingsrecht P-GMR; adviesrecht O-GMR)• Vakantierooster (adviesrecht GMR)• Procedure sluiting Linnaeusschool• Ontwikkeling Griffel
Maandag 8 juni 2020	<ul style="list-style-type: none">• Halfjaarlijks overleg Raad van Toezicht (RvT)• Arbo Jaarverslag 2018

In verband met het afkondigen van de Corona-maatregelen is de GMR-vergadering van 17 maart 2020 afgezegd en is de GMR-vergadering van 22 april 2020 via Zoom gehouden. Naar verwachting zal ook de GMR-vergadering van 8 juni 2020 op deze wijze gehouden worden.

4. Jaarrekening

**STICHTING SAMEN TUSSEN AMSTEL EN IJ
TE AMSTERDAM**

Rapport inzake jaarstukken 2019

INHOUDSOPGAVE

Pagina

JAARREKENING

1	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	68
2	Balans per 31 december 2019, vergelijkende cijfers per 31 december 2018	74
3	Staat van Baten en Lasten 2019, vergelijkende cijfers 2018	76
4	Kasstroomoverzicht 2019	77
5	Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	79
6	Verantwoording Subsidies	84
7	Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	85
8	Overzicht verbonden partijen	88
9	Wet Normering Bezoldiging Topfunctionarissen	89
10	Niet in de balans opgenomen verplichtingen	92
11	(Voorstel) Bestemming van het resultaat	93
12	Belangrijke gebeurtenissen na balansdatum	94

1 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Gegevens over de rechtspersoon:

Naam: Stichting Samen Tussen Amstel en IJ
Adres: Cruquiusweg 60-70, 1019AH, Amsterdam
Telefoon: 020-7163461
E-mailadres: info@staij.nl
Internetsite: www.samentussenamstelenij.nl
Bestuursnummer: 41774
Kamer van Koophandel: 34276889

ALGEMEEN

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen en aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in euro's.

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

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

In 2020 is Stichting Samen tussen Amstel en IJ geconfronteerd met de uitbraak van het COVID-19 (Corona) virus. Met de financiële gevolgen van deze uitbraak is in deze jaarrekening geen rekening gehouden, omdat deze situatie zich heeft voorgedaan ná afloop van boekjaar 2019 en geen nadere informatie verschaft over de situatie op balansdatum. Het Coronavirus heeft geen financiële gevolgen voor de jaarrekening 2019, maar wel op de jaarrekening 2020 en mogelijk ook voor de jaren daarna. Hoe groot de financiële impact zal zijn is nu onzeker. Hoewel onzeker, zijn wij op dit moment niet van mening dat de gevolgen van het Coronavirus een materieel negatief effect zullen hebben op onze financiële conditie of liquiditeit."

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingprijs onder aftrek van eventuele investeringssubsidies, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde.

Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, inventaris en ICT middelen. Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de € 500,-.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

- Meubilair	20 jaar
- Inventaris en apparatuur	5 jaar
- Hardware en randapparatuur	5 jaar
- Leermethoden	8 jaar

Financiële vaste activa

Latente belastingvorderingen

Latente belastingvorderingen worden opgenomen voor verrekenbare fiscale verliezen en voor verrekenbare tijdelijke verschillen tussen de waarde van de activa en passiva volgens fiscale voorschriften enerzijds en de in deze jaarrekening gevolgde waarderingsgrondslagen anderzijds, met dien verstande dat latente belastingvorderingen alleen worden opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat er toekomstige fiscale winst zal zijn waarmee de tijdelijke verschillen kunnen worden verrekend en verliezen kunnen worden gecompenseerd.

De berekening van de latente belastingvorderingen geschiedt tegen de op het einde van het verslagjaar geldende belastingtarieven of tegen de in komende jaren geldende tarieven, voor zover deze al bij wet zijn vastgesteld.

Latente belastingvorderingen worden gewaardeerd op nominale waarde.

Overige vorderingen

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten verstrekte leningen en overige vorderingen, alsmede gekochte leningen die tot het einde van de looptijd zullen worden aangehouden. Deze vorderingen worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens worden deze leningen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er bij de verstrekking van leningen sprake is van disagio of agio, wordt dit gedurende de looptijd ten gunste respectievelijk ten laste van het resultaat gebracht als onderdeel van de effectieve rente. Ook transactiekosten worden verwerkt in de eerste waardering en als onderdeel van de effectieve rente ten laste van het resultaat gebracht. Bijzondere waardeverminderingen worden in mindering gebracht op de winst-en-verliesrekening.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en gearmortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Stichting Samen tussen Amstel en IJ. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen

Overige bestemmingsreserves

Schoolbesturen moeten de baten voor de in de cao afgesproken eenmalige uitkeringen en een deel van de loonsverhoging van 4,5% verantwoorden in 2019 en de lasten in 2020. Hierdoor vallen het resultaat 2019 en daarmee ook de reserves in 2019 fors hoger uit. Daarom heeft STAIJ een bestemmingsreserve gevormd dit om in de jaarrekening 2019 te benadrukken dat er in 2019 baten zijn opgenomen die gebruikt worden ter financiering van lasten die in 2020 worden verantwoord.

Deze bestemmingreserve bedraagt € 1.345.000.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Personele voorzieningen

Voorziening jubilea

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambstjubilea van personeelsleden.

De voorziening is opgenomen tegen contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans gemiddelde salarisstijging en de gehanteerde disconteringsvoet van 1%. Hierbij wordt rekening gehouden met een fictieve indiensttredingsleeftijd van 22 jaar. De werkelijke jubilea uitkeringen worden en laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening negatief getoetsten

In principe komen de uitkeringskosten voor rekening van het schoolbestuur. Door een vergoedingsverzoek neer te leggen bij het Participatiefonds (PF) kan deze besluiten om de uitkeringskosten over te nemen, indien het PF oordeelt dat het vergoedingsverzoek (instroomtoets) aan de voorwaarden in het reglement voldoet. Indien het bestuur niet aan deze instroomtoets voldoet dan wordt deze negatief getoetst.

Zolang de betreffende medewerker een uitkering krijgt wordt deze uitbetaald door het UWV en via het PF verrekend. Bij negatieve toetsing wordt deze verrekend met het ministerie van OCW die op haar beurt verrekend via de bekostiging met het bestuur.

Het PF bepaalt de maximale schadelast van de negatief getoetsten. De hoogte van de maximale schadelast is de onderbouwing voor deze voorziening. Elk jaar per 31 december brengt de Stichting Samen tussen Amstel en IJ de voorziening negatief getoetsten, op het niveau van de maximale schadelast die op dat moment bekend is.

Voorziening langdurig ziekteverzuim

Per 1 januari 2019 is Stichting Samen tussen Amstel en IJ niet meer aangesloten bij het Vervangingsfonds voor ziekteverzuim. Er is dus sprake van een stelselwijziging. Conform RJ271.205 dient Stichting Samen tussen Amstel en IJ daarom een personele voorziening voor de doorbetaling van loonkosten van langdurig zieke medewerkers op te nemen (voor een periode van maximaal 2 jaar). Dit vanwege het feit dat Stichting Samen tussen Amstel en IJ niet verzekerd is voor loon doorbetaling bij ziekte. De voorziening wordt gevormd voor medewerkers die blijvend langdurig ziek zijn en naar verwachting niet meer zullen herstellen. De geschatte toekomstige loonkosten tot moment van uitdiensttreding worden voorzien.

Voorziening ERD ziekwet lasten

Stichting Samen tussen Amstel en IJ is eigen risicodragers voor de ziekwet en betaalt geen ZW-premie. Dit risico is niet herverzekerd. Voor per balansdatum bestaande verplichtingen tot uitbetaling van ZW uitkeringen wordt een voorziening gevormd. Per balansdatum zijn dergelijke verplichtingen niet aanwezig.

Voorziening onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt op basis van het meerjaren onderhoudsplan een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Bij de bepaling van de voorziening groot onderhoud per ultimo 2019 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Per school worden de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

Rijksbijdragen

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

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

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

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van de 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.

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

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

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

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van de 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.

Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door de Gemeente, Provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, Gemeenten, Provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Pensioenen

De Stichting Samen tussen Amstel en IJ heeft een voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald.

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. Per december 2019 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 97,0%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Huisvestingslasten en overige lasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben. Onder de overige lasten worden de uitgaven voor leermiddelen, ict en overige uitgaven opgenomen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

2 BALANS PER 31 DECEMBER 2019, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2018

(na verwerking van het verlies)

		31 december 2019		31 december 2018	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Materiële vaste activa	(2)				
Inventaris en apparatuur		3.314.832		3.491.568	
Leermiddelen		755.863		720.398	
			4.070.695		4.211.966
Financiële vaste activa	(3)				
Overige vorderingen			49.352		-
			4.120.047		4.211.966
Vlottende activa					
Vorderingen en overlopende activa	(4)				
Debiteuren		658.396		915.953	
Vorderingen op OCW		1.707.524		1.666.499	
Overige vorderingen		80.112		167.715	
Overlopende activa		81.531		-	
			2.527.563		2.750.167
Liquide middelen	(5)		8.120.467		5.542.452
			10.648.030		8.292.619
			<u>14.768.077</u>		<u>12.504.585</u>

		31 december 2019		31 december 2018	
		€	€	€	€
PASSIVA					
Algemene reserve	(6)		5.470.202		4.680.083
Voorzieningen	(7)				
Personeelsvoorziening		847.029		871.285	
Voorziening onderhoud		1.142.269		845.881	
			1.989.298		1.717.166
Kortlopende schulden	(8)				
Schulden aan leveranciers		1.123.882		811.562	
Belastingen en premies sociale verzekeringen		1.348.498		1.444.957	
Schulden terzake van pensioenen		425.511		352.676	
Overige schulden		2.508.821		1.737.041	
Overlopende passiva		1.901.865		1.761.100	
			7.308.577		6.107.336
			<u>14.768.077</u>		<u>12.504.585</u>

3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019, VERGELIJKENDE CIJFERS 2018

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
Baten						
Rijksbijdragen (9)	38.650.705		36.742.393		36.878.570	
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheder(10)	3.427.570		2.896.923		3.706.742	
Overige baten (11)	1.203.918		1.107.470		1.425.745	
Som der baten		43.282.193		40.746.786		42.011.057
Lasten						
Personeelslasten (12)	35.286.389		34.657.913		35.486.850	
Afschrijvingen (13)	940.640		931.719		885.918	
Huisvestingslasten (14)	3.259.903		3.073.670		3.247.874	
Overige lasten (15)	2.999.295		2.793.842		3.180.736	
Totaal lasten		42.486.227		41.457.144		42.801.378
Saldo baten en lasten		795.966		-710.358		-790.321
Financiële baten en lasten (17)		-5.847		-		-5.142
Nettoresultaat		<u>790.119</u>		<u>-710.358</u>		<u>-795.463</u>

4 KASSTROOMOVERZICHT 2019

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2019		2018	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Bedrijfsresultaat	795.966		-790.321	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	940.640		885.919	
Mutatie voorzieningen	272.132		242.449	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	222.604		-208.187	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	1.201.241		286.286	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		3.432.583		416.146
Ontvangen interest	456		517	
Betaalde interest	-6.303		-5.659	
		-5.847		-5.142
Kasstroom uit operationele activiteiten		3.426.736		411.004
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa		-799.369		-1.126.914
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Toename overige vorderingen		-49.352		-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Financieringsactiviteiten		-		-
		2.578.015		-715.910
Samenstelling geldmiddelen				
		2019	2018	
		€	€	
Geldmiddelen per 1 januari		5.542.452	6.258.362	
Mutatie liquide middelen		2.578.015	-715.910	
Geldmiddelen per 31 december		8.120.467	5.542.452	

€

Samenstelling geldmiddelen

Geldmiddelen per 1 januari 2018	6.258.362
Mutatie 2018	<u>-715.910</u>
Geldmiddelen per 31 december 2018	<u>5.542.452</u>
Geldmiddelen per 1 januari 2019	5.542.452
Mutatie 2019	<u>2.578.015</u>
Geldmiddelen per 31 december 2019	<u>8.120.467</u>

5 TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

ACTIVA

2. Materiële vaste activa

	Inventaris en apparatuur	Leer- middelen	Totaal
	€	€	€
<i>Boekwaarde per 1 januari 2019</i>			
Aanschaffingswaarde	6.193.414	1.628.341	7.821.755
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-2.701.846	-907.943	-3.609.789
	<u>3.491.568</u>	<u>720.398</u>	<u>4.211.966</u>
<i>Mutaties</i>			
Investeringen	603.994	195.375	799.369
Desinvesteringen	-72.192	-	-72.192
Afschrijving desinvesteringen	34.752	-	34.752
Afschrijvingen	-743.290	-159.910	-903.200
	<u>-176.736</u>	<u>35.465</u>	<u>-141.271</u>
<i>Boekwaarde per 31 december 2019</i>			
Aanschaffingswaarde	6.725.216	1.823.716	8.548.932
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-3.410.384	-1.067.853	-4.478.237
Boekwaarde per 31 december 2019	<u>3.314.832</u>	<u>755.863</u>	<u>4.070.695</u>

3. Financiële vaste activa

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Overige vorderingen		
Waarborgsommen	<u>49.352</u>	<u>-</u>

VLOTTENDE ACTIVA

4. Vorderingen en overlopende activa

Debiteuren

Debiteuren diversen	658.396	915.953
	<u>658.396</u>	<u>915.953</u>

Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Vordering op OCW		
Betaalritme	1.707.524	1.666.499
	<u>1.707.524</u>	<u>1.666.499</u>
Overige vorderingen en overlopende activa		
Overige vorderingen	80.112	167.715
Overlopende activa	81.531	-
	<u>161.643</u>	<u>167.715</u>
Overige vorderingen		
Levensloop	10.207	-
Huisvestingsvoorzieningen	51.853	39.162
Personeel (incl. verstrekte voorschotten)	15.085	29.491
Overige	2.967	99.062
	<u>80.112</u>	<u>167.715</u>
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde posten	81.531	-
	<u>81.531</u>	<u>-</u>
5. Liquide middelen		
Tegoeden op bankrekeningen	6.672.686	5.539.766
Tegoeden op bankrekeningen nieuwbouwprojecten	1.446.903	-
Kasmiddelen	878	2.686
	<u>8.120.467</u>	<u>5.542.452</u>

PASSIVA

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
6. Eigen vermogen		
Algemene reserve	4.125.202	4.680.083
Bestemmingsreserve (publiek)	1.345.000	-
	<u>5.470.202</u>	<u>4.680.083</u>

	Stand per 1-1-2019	Resultaat 2019	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019
	€	€	€	€
Algemene reserve				
Algemene reserve	4.680.083	-554.881	-	4.125.202
	<u>4.680.083</u>	<u>-554.881</u>	<u>-</u>	<u>4.125.202</u>
Bestemmingsreserve (publiek)				
Bestemmingsreserve eenmalige uitkeringen	-	1.345.000	-	1.345.000
	<u>-</u>	<u>1.345.000</u>	<u>-</u>	<u>1.345.000</u>

7. Voorzieningen

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Personeelsvoorzieningen		
Voorziening jubilea	511.081	511.081
Langdurig ziekteverzuim	130.515	158.752
Voorziening negatief getoetsten	155.433	201.452
Voorziening transitievergoedingen	50.000	-
	<u>847.029</u>	<u>871.285</u>

	Jubilea	Langdurig ziekteverzuim	Negatief getoetsten	Transitie vergoedingen	Totaal
	€	€	€	€	€
Personeelsvoorzieningen					
Stand per 1-1-2019	511.081	158.752	201.452	-	871.285
Dotatie	53.329	-	-	50.000	103.329
Onttrekking	-53.329	-28.237	-46.019	-	-127.585
Vrijval	-	-	-	-	-
Stand per 31-12-2019	<u>511.081</u>	<u>130.515</u>	<u>155.433</u>	<u>50.000</u>	<u>847.029</u>
Kortlopend deel <1 jaar	56.039	158.752	77.717	50.000	342.508
Langlopend deel >1 jaar	455.042	-	77.716	-	532.758

Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

Gezien de niet materiële groei van de geprognosticeerde voorziening jubilea is besloten om deze dit jaar niet te aan te passen. Het kalenderjaar 2020 zal gebruikt worden om de voorziening jubilea te actualiseren naar modernere inzichten.

	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
Onderhoudsvoorziening	€	€
Voorziening onderhoud	<u>1.142.269</u>	<u>845.881</u>
		Voorziening onderhoud
		€
Onderhoudsvoorziening		
Stand per 1-1-2019		845.881
Dotatie		365.000
Onttrekking		<u>-68.612</u>
Stand per 31-12-2019		<u>1.142.269</u>

8. Kortlopende schulden

	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
	€	€
Schulden aan leveranciers		
Crediteuren	<u>1.123.882</u>	<u>811.562</u>
De post crediteuren betreft het per ultimo 2019 nog te betalen bedrag aan crediteuren.		
Overige belastingen, premies sociale verzekeringen en pensioenen		
Loonheffing	1.262.218	1.237.302
Premies sociale verzekeringen	79.422	200.416
BTW	6.858	7.239
	<u>1.348.498</u>	<u>1.444.957</u>
Schulden terzake van pensioenen		
Te betalen pensioenbijdragen	<u>425.511</u>	<u>352.676</u>
Overige schulden en overlopende passiva		
Overige schulden	2.508.821	1.737.041
Overlopende passiva	<u>1.901.865</u>	<u>1.761.100</u>
	<u>4.410.686</u>	<u>3.498.141</u>

Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Overige schulden		
Projectsubsidies	622.917	446.896
Te betalen netto salarissen	11.777	7.552
Overige	517.786	544.247
Huisvestingsvoorzieningen	1.356.341	738.346
	<u>2.508.821</u>	<u>1.737.041</u>
Overlopende passiva		
Vakantiegeld	1.053.583	1.005.388
Vooruitgefactureerde bedragen	21.273	28.402
Vooruit ontvangen subsidie OCW	363.150	144.735
Nog te besteden samenwerkingsverband	140.617	135.971
Vooruitontvangen bedragen gemeente	323.242	303.359
Vooruitontvangen Vervangingsfonds	-	143.245
	<u>1.901.865</u>	<u>1.761.100</u>

6 VERANTWOORDING SUBSIDIES

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

Omschrijving	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing €	Ontvangen t/m 2019 €	Prestatie afgerond Ja / Nee
Lerarenbeurs 2018-2019	sep-18	58.028	58.028	ja
Lerarenbeurs 2019-2020	sep-19	65.906	65.906	nee
Subsidie zij-instroom 2017-2018	sep-17	40.000	40.000	ja
Subsidie zij-instroom 2018-2019	sep-18	120.000	120.000	ja
Subsidie zij-instroom 2019-2020	sep-19	220.000	220.000	nee
Opleiden in de school 2018-2019	sep-18	200.000	200.000	ja
Opleiden in de school 2019-2020	sep-19	320.000	135.168	nee
Vrijroosteren leraren fase II 2019-2021	sep-19	290.800	55.252	nee
Totaal		1.314.734	894.354	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Datum	Bedrag toewijzing €	Ontvang en t/m €	Totale kosten €	te verr. overschot ultime verslagjaar (naar balanspost €
nvt					
Totaal					

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Datum	Bedrag toewijzing €	Saldo 1-1- 2019 €	Ontvangen in verslagjaar €	Lasten in verslagjaar €	Totale kosten 31-12- 2019 €	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar €
nvt							
Totaal							

7 TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Baten

	2019	Begroot 2019	2018
	€	€	€
9. Rijksbijdragen			
Rijksbijdrage OCW	33.198.869	32.122.088	31.981.352
Niet-geoomerkte subsidies OCW	3.456.442	2.695.501	2.865.656
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.995.394	1.924.804	2.031.562
	<u>38.650.705</u>	<u>36.742.393</u>	<u>36.878.570</u>

10. Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Overige overheidsbijdragen en -subsidies	3.427.570	2.896.923	3.706.742
	<u>3.427.570</u>	<u>2.896.923</u>	<u>3.706.742</u>

11. Overige baten

Verhuur	630.394	383.000	796.135
Detachering personeel	265.727	222.257	359.487
Ouderbijdragen	17.112	62.500	51.128
Overig	290.685	439.713	218.995
	<u>1.203.918</u>	<u>1.107.470</u>	<u>1.425.745</u>

Lasten

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
12. Personeelslasten						
Brutolonen en salarissen	24.313.657		31.970.789		23.534.839	
Sociale lasten	4.400.586		-		5.416.477	
Pensioenpremies	3.778.218		-		3.108.960	
		<u>32.492.461</u>		<u>31.970.789</u>		<u>32.060.276</u>
Dotaties personele voorzieningen	50.000		50.000		140.000	
Personeel niet in loondienst	1.984.542		1.176.024		2.482.689	
Overig	1.529.893		1.461.100		1.869.884	
		<u>3.564.435</u>		<u>2.687.124</u>		<u>4.492.573</u>
Uitkeringen van het Vervangingsfonds	-316.353		-		-723.402	
Overige uitkeringen	-454.154		-		-342.597	
		<u>-770.507</u>		<u>-</u>		<u>-1.065.999</u>
		<u>35.286.389</u>		<u>34.657.913</u>		<u>35.486.850</u>

Bij de Stichting Samen Tussen Amstel en IJ waren in 2019 gemiddeld 492 personeelsleden werkzaam (2018: 478).

Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
13. Afschrijvingen						
Inventaris en apparatuur	739.053		730.281		710.199	
Leermiddelen	159.910		197.201		172.144	
Overige materiële vaste activa	4.237		4.237		3.871	
Afschrijvingen	903.200		931.719		886.214	
Resultaat desinvesteringen	37.440		-		-296	
		<u>940.640</u>		<u>931.719</u>		<u>885.918</u>

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
14. Huisvestingslasten						
Huur	52.843		52.000		61.624	
Dotatie voorziening onderhoud	365.000		-37.905		365.000	
Klein onderhoud	575.324		965.706		608.482	
Energie en water	603.489		583.950		557.262	
Schoonmaakkosten	1.134.782		1.036.650		1.040.536	
Heffingen	100.006		79.950		82.992	
Overige huisvestingskosten	428.459		393.319		531.978	
		<u>3.259.903</u>		<u>3.073.670</u>		<u>3.247.874</u>

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
15. Overige lasten						
Administratie en beheer		532.179		519.675		714.150
Inventaris, apparatuur en leermiddelen		1.774.586		1.640.650		1.819.141
Overige		692.530		633.517		647.445
		<u>2.999.295</u>		<u>2.793.842</u>		<u>3.180.736</u>

16. Doorbetalingen aan schoolbesturen

	2019	2018
	€	€
Accountantshonoraria		
Onderzoek van de jaarrekening	29.433	20.268
Andere controleopdrachten	6.353	14.734
Fiscale adviesdiensten	5.687	-
Andere niet-controlediensten	-	-
	<u>41.473</u>	<u>35.002</u>

Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
17. Financiële baten en lasten						
Rentebaten	456		-		517	
Rentelasten en bankkosten	<u>-6.303</u>		<u>-</u>		<u>-5.659</u>	
		<u>-5.847</u>		<u>-</u>		<u>-5.142</u>

Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2019	Statutaire zetel	Code activiteiten
Passend onderwijs SWV Amsterdam Diemen	Stichting	Maassluisstraat 2 Amsterdam	4
Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam	Coöperatieve Vereniging	Ruysdaelkade 215 Amsterdam	4

18. WNT-VERANTWOORDING 2019 STICHTING SAMEN TUSSEN AMSTEL EN IJ

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting Samen tussen Amstel en IJ. Het voor Stichting Samen tussen Amstel en IJ toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 152.000.

De complexiteitsklasse en daarmee het bezoldigingsmaximum wordt berekend aan de hand van het aantal complexiteitspunten. In 2019 zijn deze voor de Stichting Samen tussen Amstel en IJ als volgt vastgesteld:

criterium	Groep	Aantal complexiteitspunten
Gemiddelde totale baten (in €)	25 tot 75 miljoen	6
Gemiddeld aantal leerlingen	2.500 tot 10.000	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	2	2
Totaal aantal complexiteitspunten		<u>11</u>

De Stichting Samen tussen Amstel en IJ valt daarom in 2019 onder klasse D (9-12 complexiteitspunten).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Gegevens 2019

Bedragen x € 1 Dhr. A. Jonk -

Functiegegevens

Bestuurder

Aanvang en einde functievervulling in 2019

1/1 - 31/12

Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)

1,0

Dienstbetrekking?

Ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen

123.562

-

Beloningen betaalbaar op termijn

19.895

-

-

-

-

-

Bezoldiging

Maxima op basis van de normbedragen per maand

152.000

-

-/- Onverschuldigd betaald bedrag

-

-

Totaal bezoldiging 2019

143.457

-

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling

N.v.t.

PM
N.v.t.

Gegevens 2018

Functiegegevens

Dhr. R. Rigter

Dhr. A. Jonk

Bestuurder

Bestuurder

Aanvang en einde functievervulling in 2018

1/1 - 31/05

1/7 - 31/12

Omvang dienstverband 2018 (in fte)

1,0

1,0

Dienstbetrekking?

Ja

Ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen

47.827

62.128

Beloningen betaalbaar op termijn

7.532

9.088

-

-

-

-

-

-

Subtotaal

55.359

71.216

Maxima op basis van de normbedragen per maand

60.400

73.600

Totaal bezoldiging 2018

55.359

71.216

1d. Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

NAAM TOPFUNCTIONARIS

FUNCTIE

Mw. Drs. H.M. Harten

Voorzitter

Hr. Drs. T.J.J. Stok

Secretaris

Hr. Drs. P.V. Hamaker

Lid

Mw. Drs. M.M.H. Brands

Lid belast met de portefeuille HRM

Hr. M.R. Kragten RA

Lid belast met de portefeuille financiën

9 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Personele verplichtingen:

De rechten op uitkeringen voor de personeelsleden na afloop van het dienstverband zijn ondergebracht bij een pensioenfonds ABP. Ten behoeve van deze uitkeringen worden door de Stichting Samen Tussen Amstel en IJ maandelijks premie afdrachten ten behoeve van personeelsleden gedaan.

Pensioenrechten:

Per december 2019 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 97,0%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioen uitvoerder benadering". In deze benadering wordt aan de pensioen uitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Materiele verplichtingen:

De niet uit de balans blijkende verplichtingen betreffen schoonmaak en schoonmaak begeleiding van in totaal € 942.500 en de multicopiers € 250.000. Er zijn (geen) verplichtingen langer dan 5 jaar. Verder is er nog een verplichting aan De Brede Selectie. Zij verzorgen voor STAIJ en ander leden van de Federatie Openbaar Onderwijs de kort- en langdurige vervangingen. Het bedrag van de verplichting is op balansdatum niet te kwantificeren.

(VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

	Resultaat 2019		
	€	€	€
10 (Voorstel) Bestemming van het resultaat			
Algemene reserve	<u>-554.881</u>		-554.881
<u>Bestemmingsreserve (publiek)</u> Bestemmingsreserve eenmalige uitkeringen	<u>1.345.000</u>	1.345.000	
Totaal resultaat			<u><u>790.119</u></u>

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Belangrijke gebeurtenissen na balansdatum

In 2020 is Stichting Samen tussen Amstel en IJ geconfronteerd met de uitbraak van het COVID-19 (Corona) virus. Met de financiële gevolgen van deze uitbraak is in deze jaarrekening geen rekening gehouden omdat deze situatie zich heeft voorgedaan ná afloop van boekjaar 2019 en geen nadere informatie verschaft over de situatie op balansdatum. Het Coronavirus heeft geen financiële gevolgen voor de jaarrekening 2019, maar wel op de jaarrekening 2020 en mogelijk ook voor de jaren daarna. Hoe groot de financiële impact zal zijn is nu niet te bepalen.

Het Coronavirus heeft geen invloed op de continuïteitsveronderstelling van Stichting Samen tussen Amstel en IJ. De belangrijkste batenstroom bestaat uit Rijks- en overige overheidsbijdragen. Tegenover de extra kosten die de alternatieve onderwijsvormen en andere manier van werken met zich meebrengen, staan ook kostenbesparingen en bijsturing van kosten. Verder worden er op dit moment geen materiële effecten op de waardering van schattingselementen in de jaarrekening van Stichting Samen tussen Amstel en IJ verwacht. Stichting Samen tussen Amstel en IJ bewaakt voortdurend de liquiditeitspositie en neemt zo nodig maatregelen om de taken gedurende deze crisis zo goed mogelijk te blijven uitvoeren."

.....