

JAARVERSLAG 2018  
Stichting Samen tussen Amstel en IJ

13 juni 2019



## INHOUDSOPGAVE

<b>1.</b>	<b>INLEIDING .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>ORGANISATIE .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>BESTUURSVERSLAG.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1</b>	<b>VISIE .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2</b>	<b>ONDERWIJS.....</b>	<b>11</b>
3.2.1	Onderwijskwaliteit.....	11
3.2.2	Passend onderwijs.....	13
3.2.3	Professionaliteit.....	16
3.2.4	Bewegingsonderwijs .....	22
<b>3.3</b>	<b>HUISVESTING.....</b>	<b>23</b>
3.3.1	Onderhoud .....	23
3.3.2	Eigendom en beheer.....	24
3.3.3	Binnenklimaat .....	24
3.3.4	Meerjaren Gebouwen Plan Amsterdam/Gebiedssessies .....	24
3.3.5	Nieuwbouw en uitbreiding.....	24
3.3.6	Duurzaamheid.....	25
<b>3.4</b>	<b>PERSONEEL.....</b>	<b>25</b>
3.4.1	Eigen risicodragerschap.....	25
3.4.2	Insourcen personeels- en salarisadministratie.....	27
3.4.3	Samenstelling personeel.....	28
3.4.4	Directie.....	29
3.4.5	Detachering.....	29
3.4.6	Uitstroom en instroom.....	30
3.4.7	Lerarentekort.....	30
3.4.8	Zij-instromers-in-beroep.....	31
3.4.9	Onderwijsassistenten.....	33
3.4.10	Verzuim.....	33
3.4.11	Externe vertrouwenspersoon.....	34
3.4.12	Samenwerking Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam .....	34
3.4.13	CAO PO.....	35
<b>3.5</b>	<b>FINANCIËN .....</b>	<b>37</b>
3.5.1	Resultaat .....	37
3.5.2	Middelen verlaging werkdruk .....	44
3.5.3	Middelen Prestatiebox .....	44
3.5.4	Treasurybeleid.....	45
3.5.5	Continuïteitsparagraaf.....	45
3.5.6	Ontwikkelingen op het gebied van personeel .....	46
3.5.7	Ontwikkeling balans .....	46
3.5.8	Ontwikkeling meerjarenbegroting .....	47
3.5.9	Ontwikkeling Kengedallen.....	49
3.5.10	Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.....	50
3.5.11	Rapportage toezichhoudend orgaan.....	50
3.5.12	Risicoparagraaf.....	52
3.5.13	Toekomstparagraaf.....	52
<b>4.</b>	<b>JAARREKENING.....</b>	<b>54</b>

# 1. INLEIDING

Voor u ligt het jaarverslag 2018 van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Samen tussen Amstel en IJ (STAIJ). Het Koersplan 2015-2019 vormt het beleidskader van onze organisatie. Het Koersplan heeft als centraal thema: “Samen leren voor het leven, de kracht van diversiteit, keuzevrijheid in verbondenheid”. In het plan worden onze ambities uitgewerkt in beleidsvoornemens op de terreinen van “onderwijskwaliteit”, “professionaliteit” en “ondernemerschap/innovatie”. 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.

Op veel van onze scholen was het lerarentekort in 2018 een bepalend onderwerp. De mobiliteit van leerkrachten rond de zomer was 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. Gedurende het jaar bleek al hoe moeilijk het inmiddels is geworden tijdelijke vervanging te regelen.

Dit heeft zijn weerslag op de werkdruk van het personeel 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.

Tegen die achtergrond is het bewonderenswaardig dat onderwijsverbetering en -vernieuwing doorgang vond. Curriculumvernieuwing, maar ook interessante voorbeelden van projecten gericht op de relatie met ouders vonden hun plek op onze scholen.

STAIJ niet alleen de professionalisering van de eigen medewerkers hoog in het vaandel, maar heeft het ook een aanzienlijk deel van de Zij instromers in Beroep in Amsterdam in haar scholen opgenomen. Zo dragen we bij aan de oplossing van het lerarentekort.

Het aantal leerlingen op onze scholen is in 2018 stabiel gebleven. Dat is het saldo van veel bewegingen. Er is veel woningbouw in de stad, maar veel jonge gezinnen verlaten ook 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.

Wij sluiten het jaar 2018 af met een negatief exploitatieresultaat van ruim € 795.000. Ten opzichte van de begroting 2018 valt dit resultaat ruim € 516.000 negatiever uit. In de financiële paragraaf van dit verslag worden de oorzaken en achtergronden van dit verschil behandeld.

In het voorliggende verslag worden de belangrijkste ontwikkelingen in het kalenderjaar 2018 op zowel inhoudelijk als financieel gebied weergegeven. Wij verzorgen het onderwijs aan ongeveer 6.000 leerlingen. Hoe wij dat in 2018 hebben gedaan, kunt u in dit verslag lezen.

Marianne Harten, voorzitter raad van toezicht STAIJ

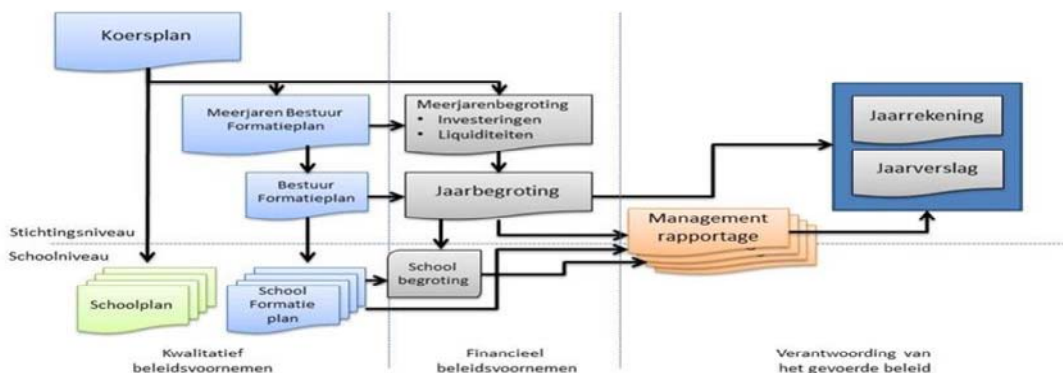
Arnold Jonk, bestuurder STAIJ

## 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 2019, de meerjarenbegroting 2020-2022, de kwartaalrapportages 2018 en de jaarrekening 2017.

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 wordt gevormd door het Koersplan 2015-2019. 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 2018 uit de volgende leden:

- Mw. Drs. H.M. Harten; voorzitter
- Hr. Drs. T.J.J. Stok; secretaris
- Hr. Drs. H. Chuah; lid belast met de portefeuille financiën (tot 7-11-2018)
- Mw. Drs. K.J. Buchel; lid belast met de portefeuille HRM (tot 7-11-2018)
- Hr. Drs. P.V. Hamaker; lid
- Mw. Drs. M.M.H. Brands; lid belast met de portefeuille HRM (per 7-11-2018)
- Hr. M.R. Kragten RA; lid belast met de portefeuille financiën (per 7-11-2018)

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.

Op 7 november 2018 werden op de portefeuilles financiën en HRM twee nieuwe leden benoemd voor de Raad van Toezicht: de heer Martijn Kragten en mevrouw Martine Brands. De heer Chuah en mevrouw Buchel traden af als leden van de raad van toezicht.

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.

#### *H. Chuah*

- KPMG Advisory, senior manager.
- Instituut van Interne Auditors Nederland (IIA), bestuurslid.
- 1<sup>e</sup> Lijn Amsterdam, lid raad van toezicht.
- Amsterdam Business School/UvA-Executive of Internal Audit Program, associate program director.
- Amsterdam Business School/UvA-Executive of Internal Audit Program, hoofddocent.

#### *K.J. Buchel*

- Beaphar BV, general manager.

#### *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.

Dr. R.B.M. Rigter was in 2018 tot 1 juni als bestuurder in dienst van STAIJ. Per 1 juli is 2018 Dr. A. Jonk in dienst als bestuurder. De functie van bestuurder werd in juni 2018 waargenomen door Piet Wagemaker. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de bestuurder worden in de statuten en het toezichtkader geregeld. Het directeurenberaad, waarin alle directeuren zitting hebben, 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 2018 verantwoording afgelegd aan de raad van toezicht:

- Jaarverslag 2017
- Begroting 2019
- Meerjarenbegroting 2019-2021
- Bestuursformatieplan (BFP) 2018-2019
- Kwartaalrapportages 2018

- Meerjarenonderhoudsplanning
- Inspectiebezoeken
- Kwaliteitsmonitor 2018-2019
- Zaken betreffende de schooldirecties
- Ziekteverzuim
- Leerlingenaantallen per school

De raad van toezicht kwam in 2018 acht keer bijeen. In deze vergadering stonden bovenstaande onderwerpen op de agenda. De raad van toezicht heeft zich in 2018 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 (met uitzondering van de salarisadministratie) 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 2018 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.

Het bestuur van STAIJ had in 2018 het beheer over negentien scholen voor openbaar primair en speciaal (basis)onderwijs op 22 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 2018 achttien brinnummers, waarvan één school voor speciaal basisonderwijs.

School	Leerlingaantal per 1-10-2015	Leerlingaantal per 1-10-2016	Leerlingaantal per 1-10-2017	Leerlingaantal per 1-10-2018
Daltonschool Aldoende (18UR)	389	400	407	403
De Kaap (19AI)	152	150	144	140
De Dapper (19AQ)	178	150	156	153
Vrije School De Dapper (19AQ1)	-	-	-	56
Flevoparkschool (19CH)	247	243	266	281
Flevoparkschool ('t Gouden Ei)	97	79	-	-
Linnaeus (20SJ)	186	154	141	123
4 <sup>e</sup> Montessorischool De Pinksterbloem (20TV)	404	381	384	387
5 <sup>e</sup> Montessorischool Watergraafsmeer(20TW)	617	596	602	598
SBO Het Spectrum (20WT)	141	138	124	118
Daltonschool De Meer (20YG)	493	497	481	485
Indische Buurtschool (20ZG) <sup>1</sup>	308	358	365	364
De Kraal (20ZH)	377	391	417	411
8 <sup>e</sup> Montessorischool Zeeburg (22LE)	493	446	368	316
Olympus (27LT)	239	202	166	138
Daltonschool De Kleine Kapitein (27YK)	271	250	245	212
Montessorischool Steigereiland (28BA)	646	638	604	609
IKC Laterna Magica (29UA)	602	664	692	725

<sup>1</sup> Dit is inclusief leerlingen van zijinstromers Bataviaschool (vanaf 2012 administratief onderdeel van de Indische Buurtschool).



MKC Zeeburgereiland (30PM)	100	138	171	206
Montessori De Amstel (30UP)	110	158	203	228
Totaal	6.050	6.033	5.936	5953

De verwachting is dat ons leerlingenaantal de komende jaren stabiel zal blijven. In de (meerjaren)begroting is dit nader uitgewerkt. Vanaf 2023 verwachten wij een toename van het leerlingenaantal door de realisatie van nieuwe scholen in het Cruquiusgebied, Amstelveen, Centrumeiland en Sluisbuurt.

### 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 de komende 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 ons Koersplan centraal en worden de speerpunten “onderwijskwaliteit”, “professionaliteit” en “ondernemerschap/innovatie” afzonderlijk besproken. Ook is er aandacht voor het bewegingsonderwijs.

### 3.2.1 Onderwijskwaliteit

Eind 2018 hadden alle negentien STAIJ-scholen het basistoezicht van de Inspectie van het Onderwijs. In 2018 zijn er geen STAIJ-scholen in het kader van kwaliteits- of andere onderzoeken bezocht door de inspectie. Eenmaal is er telefonisch contact geweest met de contactinspecteur over een klacht vanuit één van de scholen.

Behalve door de Inspectie wordt de kwaliteit op onze scholen systematisch beoordeeld door de bestuurder en de algemeen beleidsmedewerker met behulp van de interne STAIJ-kwaliteitsmonitor. De kwaliteitsmonitor die STAIJ hanteert is in 2018 wederom geactualiseerd en uitgebreid met een schoolbezoek door de bestuurder en de algemeen beleidsmedewerker. Het schoolbezoek is van toegevoegde waarde gebleken, zowel op school- als op bovenschools niveau. Eind 2018 is besloten om het kwaliteitsonderzoek uit te breiden door ook de beleidsmedewerker Passend onderwijs en een collega STAIJ-directeur mee te laten gaan met het schoolbezoek. Dit na evaluatie van en overleg met de STAIJ-directeuren. In december 2018 heeft het onderzoek in deze omvang op de eerste school plaatsgevonden.

Door zelfevaluaties en de hulp van “*critical friends*” wordt de kwaliteit voortdurend getoetst. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van de rapportagetool Ultimview uit het leerlingvolgsysteem ParnasSys. Daarnaast wordt door de oprichting van verschillende netwerken (directieberaad, interne opleiders 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 2018 gebruik van gemaakt. Drie scholen hebben de zogeheten IEP-Eindtoets gemaakt, de andere scholen de Centrale Eindtoets van CITO, al dan niet digitaal. De eindtoetsen was ook in 2018 nog steeds een belangrijke indicator voor de kwaliteit van het onderwijs, maar worden vooral gebruikt als extra bevestiging voor de juistheid van het schooladvies. In het najaar van 2018 beraadden meerdere STAIJ-scholen zich over het gebruik van andere eindtoetsen dan de Centrale eindtoets.

Na langdurige besprekingen met diverse betrokken partijen en na instemming van medezeggenschapsraad van obs de Dapper is in 2018 de Vrijeschool Thula binnen het brinnummer en in het gebouw van de Dapper gestart. Door het opstellen van een convenant tussen de besturen van STAIJ en de Geert Grootteschool wordt een geleidelijke groei van deze afdeling georganiseerd binnen de kaders van het stedelijk toelatingsbeleid. Door de gemeente en de Inspectie wordt dit onderdeel van de Dapper beschouwd als zelfstandige entiteit. Er is begonnen met 2 kleutergroepen. De school zal naar verwachting jaarlijks met 1 groep groeien.

Op vijf van de 19 STAIJ-scholen zijn er 2018 directiewisselingen geweest. Bij twee van deze wisselingen is gebruik gemaakt van de tijdelijke inzet door een interim-directeur tot de komst van een “eigen” directeur.

In juni 2018 is via een afsluitend “event” het samenwerkingsproject “Person@lize” beëindigd. Dit project, dat tot doel had om PO en VO besturen samen te laten werken op het gebied van gepersonaliseerd leren, heeft niet aan de verwachtingen voldaan.

De uitvoering van het STAIJ-ICT bestemmingsplan 2016-2019 is in 2018 voortgezet. Door afwezigheid van de bovenschools, inhoudelijk ICT-medewerker is in 2018 tijdelijke externe ICT-expertise ingehuurd opdat de activiteiten doorgang konden vinden.

De Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE) is van belang om onze leerlingen voor te bereiden op een succesvolle schoolcarrière. De gemeente Amsterdam heeft met alle schoolbesturen afgesproken dat de scholen werken met een VVE-partner en een erkend VVE-programma. Dit is noodzakelijk om eventuele taalachterstanden in een zo vroeg mogelijk stadium te onderkennen en hier beleid op te maken. Op 1 januari 2018 is de harmonisatie van de peutervoorzieningen doorgevoerd. Hierdoor is het onderscheid tussen gesubsidieerde peutervoorzieningen en kinderopvang verdwenen. STAIJ-scholen bereidden zich sinds de zomer van 2016 voor op deze transitie. Het is zaak om te bewaken dat de welzijnsinstellingen op de kwetsbare scholen deze voorzieningen blijven aanbieden.

De gemeente Amsterdam heeft de ambitie om een sterke onderwijsstad te zijn met het beste onderwijs voor kinderen. In het eerste kwartaal van 2018 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 2017-2018 bijna € 2 miljoen subsidie toegekend gekregen voor de inzet van extra middelen voor bewegingsonderwijs (€71 per leerling) en culturele vorming (€ 12 per leerling), de coördinatie van de Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE), de eerste opvang van vreemdelingen (nieuwkomersonderwijs op de Bataviaschool), onderwijs aan hoogbegaafden, burgerschapsvorming en het uitbreiden van de aanstellingen van de conciërges. In 2017-2018 is ook de VLOA-subsidiepost Kansenaanpak geïntroduceerd. Voor deze subsidie kwamen de meeste scholen van STAIJ in aanmerking. De middelen kansenaanpak zijn ingezet voor taalinterventies (schakelklas en leerlab en andere vormen van verlengde leertijd), extra taal- en rekenlessen en ouderbetrokkenheid.

In 2018 konden scholen en medewerkers van de scholen bij de gemeente Amsterdam een scholen- of lerarenbeurs aanvragen.

De scholenbeurs bestaat uit een subsidie voor een periode van twee schooljaren en bedraagt maximaal € 40.000 tot € 45.000 per school (afhankelijk van de schoolgrootte). De scholenbeurs is bedoeld voor de onderwijs- en schoolontwikkeling van de school als geheel. In 2018 heeft de Kaap de scholenbeurs aangevraagd. Het schoolbestuur draagt, in het kader van cofinanciering, 25% bij aan de financiering van het plan. De aanvragen van de scholenbeurs zijn gecoördineerd door onze Academische Opleidingsschool. Wij willen namelijk zicht houden op en sturing geven aan de verbeterprocessen op onze scholen.

Leraren en directeuren kunnen in de periode 2015-2018 eenmalig een lerarenbeurs aanvragen bij de gemeente Amsterdam van maximaal € 2.000 per individu (maar ook binnen een groepsaanvraag), met als doel hun bekwaamheden als docent of schoolleider te vergroten. Ook deze aanvragen werden deels door de Academische Opleidingsschool gecoördineerd. De totaal toegekende subsidie in het kader van de scholen- en lerarenbeurs bedroeg in 2018 € 23.500 voor de scholenbeurs 18/20 en € 102.800 voor de lerarenbeurzen.

### **3.2.2 Passend onderwijs**

De uitvoering van de Wet Passend Onderwijs (WPO) verdient aparte aandacht. Volgens de stedelijke afspraken 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. In Amsterdam is afgesproken dat de besturen de schooljaren 2014-2015 en 2015-2016 benutten als ontwikkeljaren. STAIJ heeft in 2015 geoefend en gemonitord, op basis waarvan beleidskeuzes zijn gemaakt voor de periode na 1 augustus 2016.

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](http://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. Zie voor meer informatie over de zorgplicht: [www.passendonderwijs.nl/over-passend-onderwijs/zorgplicht/](http://www.passendonderwijs.nl/over-passend-onderwijs/zorgplicht/)

#### *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](#).

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 passend onderwijs heeft binnen STAIJ niet tot een sterke daling of stijging geleid van de verwijzingen naar het S(B)O. De samenwerking tussen STAIJ en het SWV verliep in 2018 goed.

#### *Opbrengsten en afspraken binnen STAIJ*

In 2018 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 2018 is de volgende verdelingssystematiek voor ondersteuningsmiddelen gehanteerd. Zie voor meer informatie ook: Leren met elkaar - arrangeren:

De middelen voor basisondersteuning (€ 128 per leerling) 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 (€ 192 per leerling) worden deels bovenschools afgeroomd voor de inzet van de adviseurs passend onderwijs (APO's), de specialisten passend onderwijs en de bovenschoolse solidariteitspot. 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 2018-2019.

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.

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 2018/2019 was de omvang van de solidariteitspot € 230.000. Vooralsnog 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. Hiervoor is geëxperimenteerd met het netwerk in de vorm van een tweejarige pilot.

Binnen het specialistennetwerk waren in het schooljaar 2017-2018 in totaal zeven personen werkzaam (ongeveer 2,8fte). Zie voor meer informatie over het netwerk ook [Leren met elkaar - specialisten](#).

De financiële verantwoording over de inzet van de middelen passend onderwijs in het schooljaar 2017-2018 vond plaats in oktober 2018. Hiervoor is een “format financiële verantwoording” ontwikkeld, waardoor aan het SWV inzicht gegeven kan worden 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	€ 1.132.110	€ 1.142.976

#### *Evaluatie van het systeem van extra ondersteuning*

Het arrangeren binnen STAIJ is in het voorjaar van 2017 geëvalueerd:

Er was geen reden om voor het schooljaar 2018/2019 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.

Het vraaggestuurd arrangeren ontwikkelt zich goed, maar het invullen van het aanvraagformulier (het groeidocument) is tijdrovend. Sinds augustus 2016 moeten de scholen, overeenkomstig de gemaakte afspraak hierover binnen het SWV, het digitale groeidocument invullen. In de praktijk blijken veel intern begeleiders van STAIJ moeite te hebben met het werken met het digitale groeidocument. STAIJ heeft hierover overleg gevoerd met het SWV. Eind 2017 heeft het SWV besloten om een pilot te starten om het groeidocument volledig in ParnasSys te verwerken. Aan deze stedelijke pilot doen drie scholen van STAIJ mee.

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 nog 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 2018 heeft STAIJ te maken gehad met de volgende formele geschillen 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 de meldcode Kindermishandeling en huiselijk geweld incorrect had doorlopen. De commissie kwam tot het oordeel dat de klacht ongegrond was.
- Bij het College voor de rechten van de mens is een verzoekschrift ingediend door de Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA). In de visie van MDRA discrimineerde STAIJ op grond van handicap door in het SOP te stellen dat kinderen met het syndroom van Down niet de begeleiding kunnen krijgen die zij nodig hebben. Het SOP was gedurende enkele maanden op de site van de betreffende school te vinden. STAIJ heeft direct erkend dat een dergelijke uitspraak niet in een SOP kan worden opgenomen. Het SOP van deze school is aangepast. De scholen van STAIJ beoordelen iedere aanmelding en sluiten vooraf geen kinderen uit.
- Tevens is in 2018 door STAIJ een verzoek afgehandeld dat in 2017 door de Geschillencommissie Passend Onderwijs behandeld werd. Het betrof hier een verzoek van een ouder van een kind dat niet was toegelaten tot één van de scholen van STAIJ, een zij-instromende leerling die niet op een andere basisschool was ingeschreven maar wel een geldig TLV had voor het SBO. De ouder werd door de commissie in het gelijk gesteld en STAIJ is gewezen op de zorgplicht. In 2018 heeft STAIJ, na heroverwegen, besloten om de leerling niet toe te laten tot een reguliere basisschool omdat de ondersteuningsvraag te groot was. De betreffende leerling volgt vanaf augustus 2017 onderwijs op een SBO-school.

### **3.2.3 Professionaliteit**

Gedurende 2018 hebben we ons professionaliseringsaanbod kritisch bekeken, welke professionaliseringsonderdelen worden gewaardeerd, welke aspecten zijn krachtig, welk aanbod lijkt overbodig geworden en aan welke professionaliseringsbehoefte wordt nog niet voldaan. Daarnaast is ook gekeken welke vorm het beste past bij de huidige organisatie. We verkennen de mogelijkheden, we nemen ervaringen die landelijk opgedaan zijn rondom professionalisering mee en eveneens wat onderzoeken hierover vertellen. We hebben als inzicht dat naast professionalisering óp de school het eveneens van waarde is om bovenschools aanbod 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 de verwachting is dat het aanbod niet frequenter bezocht wordt dan nu het geval is. 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 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 academische opleidingsteam rond de negentig studenten op. In 2018 liepen 24 studenten van de Universitaire Pabo van Amsterdam (UpvA) en 60 studenten van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) stage binnen STAIJ. Negentien Leraren in Opleiding (LiO) kregen een plek, waarvan veertien voltijd HvA, drie voltijd UPVA en twee deeltijd. De afgelopen jaar zijn er ruim twaalf studenten vanuit de opleidingsschool doorgestroomd naar een werkplek binnen STAIJ. In september 2018 zijn er zes zij-instromers gestart, én is er een zij-instromer overgestapt vanuit een ander bestuur naar STAIJ, eind oktober 2018 zijn er drie zij-instromers gestart, waarbij één zij-instromer later overgestapt is vanuit een ander bestuur. STAIJ wordt gewaardeerd vanwege de zorgvuldig opgebouwde begeleiding, de zorg op maat en de afstemming tussen de verschillende geledingen.

Het opleidingsteam is continu bezig zichzelf professioneel te verbeteren. Er is een studiedag georganiseerd in samenwerking met de collega academische Opleidingsschool ASKO met als thema beeldbegeleiding. Er zijn naar aanleiding hiervan vier beeldscenario's ontworpen om in te zetten tijdens de beeldbegeleiding. Er zijn daarnaast door de opleidingsschool STAIJ drie nieuwe leerwerkkaarten ontworpen. Ook zijn er modelkaarten ontworpen, kaarten die ingezet worden ter verduidelijking van het bespreken van een theoretisch model.

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 dit gesprek 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 2018-2019. Als opleidingsteam hebben we in 2018 peerreview met studenten uitgediept en gebrainstormd hoe we Lesson Study kunnen inzetten met studenten en mentoren, met als doel te investeren in de kwaliteit van mentoren. We hebben gesproken over mogelijkheden om de ouderpilot, een initiatief van de opleidingsschool OOAa en de HvA, te verkennen en actief mee te denken om het ontwerp te optimaliseren. Ook hebben we de jaarlijkse evaluaties gerealiseerd met de LiO-studenten en de derdejaars en de antwoorden mondeling laten toelichten. De studenten gaven aan tevreden te zijn over de beeldbegeleiding die ingezet wordt door de schoolopleiders. Er wordt wisselend gedacht over de kwaliteit van de mentoren en de studenten geven aan ondersteund te worden door de schoolopleider bij het reflecteren op hun handelen in de klas. Het zichtbaar afstemmen tussen de opleiding en de opleidingsschool kan versterkt worden.

Er is aandacht voor de ontwikkeling van onze mentoren. Negentien mentoren volgden de basistraining, vijftien mentoren hebben een certificaat ontvangen. Er hebben zich vijf mentoren ingeschreven voor de verdiepingstraining in 2019.

Er is door de PO raad een film gemaakt van de *good practice*<sup>2</sup> van de opleidingsschool STAIJ. STAIJ heeft het initiatief genomen richting de opleiding om de samenwerking met de federatie inzichtelijk te maken.

### *Zij-instromers*

Voor het werken met de zij-instromers 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. Bijeenkomsten worden ontwikkeld en uitgevoerd voor de zij-instromers, 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 zij-instromers bij inschrijving op de HvA ontvangen. Er wordt door de schoolopleiders op maat gewerkt met de zij-instromers, met ruimte voor persoonlijke aandacht, ondersteuning en begeleiding. Er is afstemming tussen verschillende betrokkenen: beleidsmedewerker P&O, coördinator zij-instroom, 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 zij-instroomer intensievere begeleiding nodig blijkt te hebben dan het 'basis aanbod op maat' dan wordt hier eveneens het Coachingshuis bij betrokken. De directeur wordt actief betrokken bij het proces rondom de zij-instromers, de collega personeelsbeleid volgt de zij-instromers op de voet.

---

<sup>2</sup> <https://www.platformsamenoopleiden.nl/videoreeks-werken-er-samen-opleidingsschool/>

De coördinator van STAIJ is de initiatiefnemer om vier keer per jaar overleg te hebben met de coördinatoren van de federatie en andere samenwerkende besturen in samenwerking met de opleiding HvA. Deze bijeenkomsten hebben als doel afstemming, informeren en inspiratie rondom het werken met zij-instromers.

Naast de subsidie die aangevraagd wordt voor de zij-instromers bij DUO à € 20.000 per zij-instromer voor twee jaar, is er ook een gemeentelijke subsidie aangevraagd voor de zij-instromers à € 8.500 per persoon te verdelen over 2 à 3 jaar. Deze laatste subsidie wordt ingezet om de begeleiding van de zij-instromer op de werkvloer te faciliteren en te versterken.

#### *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.

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.

Het opleidingsteam STAIJ heeft een nulmeting uitgevoerd in relatie tot het Model Samen Opleiden in Amsterdam. De nulmeting levert een positief beeld op van de opleidingsschool, waarbij we gedeeltelijk of volledig voldoen aan alle indicatoren binnen de onderwerpen. De aandachtspunten zijn gericht op het verhogen van de kwaliteit van de mentoren, de mogelijkheid tot voortzetting van de opgebouwde onderzoekscontext en er wordt gewerkt aan hoe we professionalisering als onderdeel van de leeromgeving van de werknemers optimaal inrichten.

In samenwerking met het bestuur en de HvA heeft de opleidingscoördinator de leeromgeving voor de nu 18 zij-instromers voorbereid. Deze samenwerking is een voortzetting van de opgebouwde versterking samenwerking. De samenwerking heeft als doel de kwaliteit van de begeleiding op een zo hoog mogelijk plan te brengen en daarmee optimale steun te verlenen aan de startende zij-instromer, waarbij de individuele startsituatie van de zij-instromer leidend is voor de in te vullen begeleiding.

Vanuit de expertise van de opleiders als aangewezen examinatoren van de praktijk worden de ZiB's begeleid en beoordeeld en tevens begeleiden de gecertificeerde assessoren binnen het team de ZiB met hun portfolio. De zij-instromers worden tevens begeleid door hun praktijkbegeleider vanuit de school. Naast dat ieder bestuur zijn eigen kleur kan geven aan de invulling zijn bovenstaande afspraken rondom de opgebouwde begeleidingswerkwijze van de verschillende federatie Opleidingsscholen en samenwerkingspartners overeenkomstig.

Het Opleidingsteam STAIJ werkt actief met de website [www.lerenmetelkaar.nl](http://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.

#### *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". In eerste instantie zou in een tweejarige pilot worden gebouwd aan een structurele, duurzame verbinding tussen onderwijs, onderwijsontwikkeling en -onderzoek. Door positieve eerste resultaten op het gebied van praktijkonderzoek en de wil van alle deelnemende partijen om de samenwerking voort te zetten, heeft het NRO besloten de pilot met één jaar uit te breiden. Dit betekent dat het consortium naast de initiële €372.000,- , nog € 172.500,- heeft ontvangen om de samenwerking verder te verduurzamen.

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 drie leerteams binnen zeven scholen actief betrokken. De overige scholen worden betrokken door middel van presentaties op inspiratiemiddagen en studiedag, via onze website en gepubliceerde artikelen. Er sluiten minimaal twee studenten vanuit de HvA of de UPvA met hun onderzoek aan bij de leerteams. Vragen uit de onderwijspraktijk rondom het thema *diversiteit* 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. We bouwen voort op reeds bestaande samenwerking in onze onderzoeksscholen, dit schooljaar uitgebreid met een bovenschools leerteam. Zes leerkrachten van vijf verschillende scholen spreken ongeveer tien keer per jaar samen af met een onderzoeksbegeleider vanuit de UvA. De volgende onderzoeksvraag is hierbij leidend: 'Welke ervaringen en behoeften hebben leerkrachten met superdiversiteit binnen het huidige curriculum van groep 6,7 en 8?' Met dit gezamenlijk onderzoek willen we praktijkrelevante kennis ontwikkelen over de vaardigheden van leerkrachten, lesinhoud en schoolvisie, met als doel de handelingsbekwaamheid van leraren op het gebied van diversiteit te vergroten.

Met deze pilot *academische werkplaats* wil de PO-Raad tevens de mogelijkheden en beperkingen in beeld krijgen van structurele samenwerking tussen onderwijsinstellingen, hogescholen en universiteiten in een werkplaats onderwijsonderzoek.

## *Coachingshuis STAIJ*

Het Koersplan van STAIJ was gebaseerd op drie pijlers: Onderwijskwaliteit, professionalisering en Educatief Ondernemerschap.

In het huidige tijdsbeeld wordt 'een leven lang leren' gezien als verantwoordelijkheid van de professional. Hij zal zelf de verantwoordelijkheid moeten dragen om in zijn professie kwaliteit te behouden. De afgelopen jaren is zowel in de scholen als bovenschools geïnvesteerd in de ontwikkeling van een professionaliseringsstructuur voor de professionals die werkzaam zijn binnen STAIJ. Het coaching team van STAIJ heeft een aanbod ontwikkeld dat bewezen effectief is gebleken in relatie tot het verbeteren van de kwaliteit van individuele leerkrachten, van teams en van de organisatie. 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.

Een aanbod ontwikkeld vanuit drie betekenisgebieden:

- Pedagogisch-didactische coaching, intervisie en supervisie;
- Kennis en inzicht in leren en ontwikkelen binnen een schoolorganisatie;
- Kennis en inzicht in systeemdynamiek en vanuit systemisch waarnemen het ontwerpen van interventies.

Coaching op de werkplek geeft bewezen resultaten en is het meest duurzaam in vergelijking met trainingen, cursussen of een ander soort scholing. Veel STAIJ-scholen en veel STAIJ-professionals weten ons ondertussen goed te vinden. Ruim 15 scholen maken structureel gebruik van ons aanbod. Met steeds meer scholen 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.

Omdat dat 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 directeuren door in de schoolorganisatie.

Een aantal ontwikkelingen in de maatschappij die we eerder hebben voorzien hebben het besluit het Coachingshuis een structurele plek in de organisatie te geven gerechtvaardigd.

Maatschappelijk is er een kanteling bezig; top/down sturing maakt plaats voor sturing van onderaf. De professional wordt steeds autonomer en is tegelijkertijd verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. De professional moet zelf steeds meer kunnen aangeven wat hij nodig heeft om zich verder te ontwikkelen.

Het actuele en nog aanhoudende lerarentekort leidt tot zoeken naar mogelijkheden om mensen enthousiast te maken voor het onderwijs. Er wordt weer gekozen voor zij-instromers, starters met een deeltijdopleiding en herintreders. Het belang om deze mensen zo uit te rusten dat ze met vertrouwen een groep kinderen goed onderwijs kunnen bieden, vraagt om coaching en begeleiding. Die coaching en begeleiding is daarnaast noodzakelijk om de goede leerkracht ook voor de toekomst te kunnen behouden. Dit probleem is niet alleen actueel voor STAIJ maar ook voor andere besturen binnen Amsterdam.

De cao stelt coaching voor startende leerkrachten als een verplichting. Ook zonder die verplichting hoort het bij goed werkgeverschap om startende leerkrachten tijdens hun eerste werkperiode goed toe te rusten. Onderzoek rondom opleiden in school wijst uit hoe belangrijk het is doorgaande begeleiding te creëren van opleiding naar werkveld.

### *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 2018 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 19 oktober 2018. Deze dag stond in het teken van 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden en kenmerkte zich door een rijk palet van meer dan 24 workshops.

2018 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 2018 heeft de nadruk van het werk van de coördinator bewegingsonderwijs bij de volgende werkzaamheden gelegen:

- 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 beleidsdocument "Gymzaal van de toekomst", dat als leidraad dient voor toekomstig te ontwerpen multifunctionele beweegruimtes.

- Het organiseren van een netwerkbijeenkomst Samen tussen Bewegen en Sport, georganiseerd voor de leraren bewegingsonderwijs van STAIJ. Op deze bijeenkomst zijn alle 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.

STAIJ heeft een groot aantal gymzalen in beheer waarvan het eigendom berust bij de Gemeente Amsterdam. In 2018 zijn naar aanleiding van onderhoudskeuringen van die gymzalen de afgekeurde toestellen en materialen afgevoerd en zijn nieuwe materialen en toestellen aangeschaft.

Naar aanleiding van een uitgebreid gemeentelijk onderzoek naar de kwaliteit van de gymzaalvloeren, is de vloer van gymzaal Balistraat compleet vernieuwd.

In 2018 is gestart met het ontwerpen van nieuwbouw voor Dalton Kind Centrum De Kleine Kapitein in het Cruquiusgebied. In dat gebouw zal een moderne gymzaal met daaraan gekoppeld een geavanceerde turnhal gerealiseerd worden. Oplevering staat gepland voor eind 2020. De gymzaal en turnhal zullen ook na schooltijd verhuurd gaan worden voor bewegings- en sportactiviteiten.

Ook in 2018 heeft STAIJ gebruik gemaakt van de gemeentelijke VLOA-voorziening, waarmee onder andere extra geïnvesteerd kon worden in het bewegingsonderwijs. Hierdoor werd 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 speellokalen.

## **3.3 HUISVESTING**

### **3.3.1 Onderhoud**

In 2018 zijn nieuwe meerjarenonderhoudsplannen (MJOP) opgesteld voor alle gebouwen van STAIJ-scholen. De beslaan een periode tot 2042. Het updaten van de MJOP is noodzakelijk vanwege gestegen prijzen en eventueel veranderende inzichten in de vervangingscycli van gebouwonderdelen. Ook zijn nu de laatste vervangingen in de gebouwen verwerkt. Het gaat hierbij o.a. om de vervanging van brandmeld-, inbraak- en ontruimingsinstallaties met een forse subsidie van de gemeente Amsterdam in 10 panden. De overige vier panden waar dit voor speelt worden in 2020 hopelijk uitgevoerd.

In 2018 hebben we onder andere toiletgroepen in de Dapper gerenoveerd, trappen in de Batavia opnieuw gestoffeerd en hierbij tot 'rekentrap' opgewaarderd en de gymzaal van de Indische Buurtschool gerenoveerd. Daarnaast zijn een groot aantal reguliere werkzaamheden aan gebouwen en installaties uitgevoerd.

### **3.3.2 Eigendommen beheer**

De plannen voor het overdragen van gebouweigendom aan STAIJ zijn vooralsnog niet uitgevoerd. Het blijkt moeilijk te zijn om aan alle voorwaarden voor eigendomsoverdracht te voldoen. Het plan is niet verlaten maar wordt uitgesteld. Bemoeilijkende factor is dat vanaf 1 januari 2019 de eisen aan een Vereniging van Eigenaren wettelijk zijn verscherpt waardoor fondsvorming in deze VVE's onontkoombaar is geworden. Bezien wordt of dat invloed heeft op het project.

De schaal waarop partners gebruik maken van schoolpanden wordt steeds uitgebreider. Hadden we vroeger één lokaal waarin de Peuterspeelzaal werkte, nu bouwen we alleen maar Alles-in-een scholen of Integraal Kindcentra. Daarmee is de schaal van onze serviceverlening aan partners ook fors opgeschroefd. Bezien moet worden welke gevolgen dit moet hebben voor de inzet van ondersteunend personeel en staffbureau medewerkers in het beheer van gebouwen.

De overdracht van beheer en 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.

### **3.3.3 Binnenklimaat**

In 2018 is het binnenklimaat van Olympus verbeterd met het aanbrengen van centrale en decentrale ventilatiesystemen. Ook is er veel aandacht besteed aan de monitoring van de temperatuur en CO<sub>2</sub>-gehalten in gebouwen gedurende gebruikstijden. Daaruit blijkt dat niet alle systemen in gebouwen voldoende functioneren. Op deze signalen worden acties uitgezet om units schoon te maken, vervanging van filters te versnellen en inregeling nogmaals goed door te lichten.

In het algemeen is het lastig om het binnenklimaat in scholen goed te reguleren. Rekenmodellen blijken niet altijd de goede voorspellende waarde te hebben waardoor er ook in nieuwe gebouwen dure aanpassingen nodig zijn. Daarnaast blijken mensen echt behoefte te hebben aan zelf-beïnvloeding voor hun welbevinden (roosters/ramen openen, warmte regeling) waardoor de werking van geautomatiseerde systemen wordt verminderd. We zoeken daarin de beste tussenweg.

### **3.3.4 Meerjaren Gebouwen Plan Amsterdam/Gebiedssessies**

Ook in 2018 zijn gebiedssessies gehouden om de nieuwe gebieden in de stad tijdig van nieuwe schoolgebouwen 'te voorzien'. Voor STAIJ heeft dat niet geleid tot extra bouwprojecten. Dat zal in de nabije toekomst veranderen als het volgende eiland van IJburg in ontwikkeling wordt gebracht. Naar verwachting worden op Strandeiland zes tot tien basisschoollocaties gerealiseerd voor alle denominaties.

### **3.3.5 Nieuwbouw en uitbreiding**

Er is in 2018 hard gewerkt aan de voorbereiding voor het nieuwe gebouw van De Kleine Kapitein in het Cruquiusgebied. De planning is dat de school einde 2020 in gebruik genomen kan worden.

In 2022 willen we de nieuwe gebouwen voor de Linnaeussschool (in de wijk Weespertrekvaart) en op Centrumeiland IJburg in gebruik nemen. Gestart is met de inhoudelijke ontwikkeling van de scholen wat uitmondt in een ontwerpogave aan een architect. Voor beide scholen is gekozen voor Humanitas als samenwerkingspartner voor de ontwikkeling van het IKC.



### **3.3.6 Duurzaamheid**

In 2018 kon nog geen volledige aanbesteding van de energie-inkoop worden uitgevoerd aangezien niet alle contracten afliepen. De plaatsing van zonnepanelen op schooldaken kan eindelijk doorgang vinden nu de gemeente Amsterdam toestemming heeft gegeven voor het gebruik van schooldaken voor zonnepanelen die niet in eigendom bij STAIJ zijn. STAIJ kiest er bewust voor de zonnepanelen in eigendom van een derde te laten en zich op haar primaire taak (onderwijs) te concentreren. STAIJ moet nog in een aantal gevallen nog toestemming krijgen van de eigenaren van andere gebouwdelen.

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**

Op 10 april 2018 overleed Alex Kroonenberg na een kort ziekbed. Hij was sinds 1 augustus 2015 conciërge bij Daltonschool De Meer en een vertrouwd gezicht voor teamleden, kinderen en ouders. Op verzoek van de familie werd er een korte herdenkingsbijeenkomst gehouden op de school.

### **3.4.1 Eigen risicodragerschap**

STAIJ is op een aantal terreinen eigen risicodragers, te weten voor de WGA en de Ziektewet. STAIJ was in 2018 wel aangesloten bij het vervangingsfonds. In 2018 viel het besluit om per 1 januari 2019 ook hier eigen risicodragers te worden.

#### **Eigen risicodragerschap WGA**

Per 1 januari 2017 is STAIJ eigenrisicodragers voor de WGA<sup>3</sup>; 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.

Indien een werknemer voor het einde wachttijd van de WIA<sup>4</sup> (104 weken aaneengesloten ziek) niet hersteld gemeld kan worden, is de werknemer verplicht een WIA aanvraag bij het UWV in te dienen. De aanvragen worden altijd besproken met de arbodienst Arbobotler, de medewerker en de beleidsmedewerker P&O. In 2018 zijn er twee WIA-aanvragen ingediend bij het UWV. Het UWV heeft over beide aanvragen geoordeeld dat er sprake is van medische arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100% voor de functie. Aangezien het UWV uitgaat van een herstelprognose is het dienstverband gehandhaafd in afwachting van een herkeuring. In de verslagperiode zijn twee dienstverbanden

---

<sup>3</sup> WGA = Werkhervatting Ge deeltelijk Arbeidsgeschikten

<sup>4</sup> WIA = Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

ontbonden met medewerkers die een toegekende WGA-uitkering respectievelijk vervroegde IVA<sup>5</sup>-uitkering ontvangen en waarvoor geen herplaatsing meer mogelijk was.

---

<sup>5</sup> IVA = Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

### **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 toewijzende beschikking van het Participatiefonds. Daarmee kunnen uitkeringskosten WW en WOPO worden voldaan uit het Participatiefonds. In 2018 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.

### **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 2018. Er wordt maandelijks een overzicht verstrekt van nieuwe indiensttredingen; 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. Over 2018 wordt naar verwachting tussen de E 20.000 en E 25.000 aan teveel geïnde premies door het UWV teruggestort.

#### **3.4.2 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. Om een efficiencyklus te kunnen maken in de samenwerking tussen beide besturen en het bezettingsrisico te verkleinen hebben beide besturen gezamenlijk geworven voor een coördinator PSA, die in dienst komt van beide stichtingen en de inrichting en werkwijze zoveel als mogelijk standaardiseert en uniformeert.

Deze nieuwe functie was een van de aanbevelingen uit het analyse onderzoek van adviesbureau Sterk-onderwijs dat is uitgevoerd in 2017.

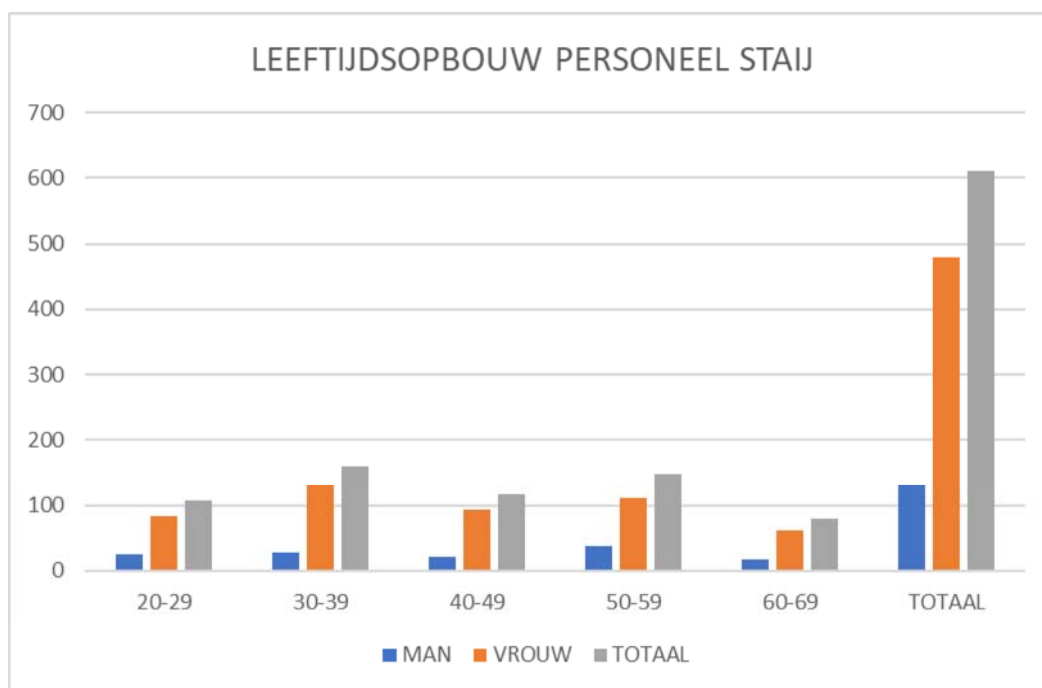
Na een tweetal wervingsprocedures is uiteindelijk de heer Arno Osinga aangesteld bij beide stichtingen als coördinator PSA.

In het najaar van 2018 is voorts besloten om samen met AWBR twee medewerkers te werven voor de salarisadministratie. Qualiant beheert vanaf 1 januari 2017 de salarisadministratie en een externe salarisadministrateur is op beide bestuurskantoren voor een gedeelte van de week inzetbaar en bereikbaar.

### 3.4.3 Samenstelling personeel

Bijgaand overzicht geeft inzicht in de opbouw van ons personeelsbestand naar geslacht en leeftijd. Het betreft een overzicht van de 610 personeelsleden (479 fte) die bij ons eind 2018 in dienst waren.

Bijna 81% 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, met ruim 3% gestegen tot 14,5%. In het kader van het aannamebeleid en de verdiensten van opleiden in de school zijn er het afgelopen jaar veel startende leerkrachten onze organisatie komen versterken.

De onderverdeling van ons personeelsbestand naar functie was eind 2018 als volgt:

SAMENSTELLING VAN PERSONEELSBESTAND STAIJ								
	ONDERWIJZEND PERSONEEL		ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL		DIRECTIE		TOTAAL	
	AANTAL	FTE	AANTAL	FTE	AANTAL	FTE	AANTAL	FTE
GESLACHT								

MAN	83	70,33	40	30,13	10	9,93	133	110,39
VROUW	375	290,32	84	58,45	21	19,77	480	368,53
TOTAAL	458	360,65	124	88,58	31	29,69	613	478,92

Bron: Ultimview

In vergelijking met vorig jaar is het aandeel van het onderwijzend personeel in ons totale personeelsbestand met ruim 79% gelijk gebleven.

#### 3.4.4 Directie

In de verslagperiode ontstonden op vijf scholen wegens pensionering of het vinden van een werkkring elders directievacatures. Het betrof de Flevoparkschool, de 5<sup>e</sup> Montessorischool De Watergraafsmear, MKC Zeeburgereiland en Daltonschool de Meer en Kunstmagneetschool De Kraal.

De benoemingsadviescommissie voor schooldirecteur werd geleid door een beleidsmedewerker en bestond voorts uit twee vertegenwoordigers namens de ouders en twee vertegenwoordigers namens het team, die door de medezeggenschapsraad werden voorgedragen

Per 1 augustus 2018 zijn op de Flevoparkschool en MKC Zeeburgereiland directeuren benoemd. Op Daltonschool De Meer kon, na een interne sollicitatie van de directeur van Kunstmagneetschool De Kraal, op 1 september 2018 de directeursvacature op Daltonschool De Meer vervuld worden.

De selectieprocedure bij de 5<sup>e</sup> Montessorischool leverde in eerste instantie geen geschikte kandidaat op en door het kort voor de zomervakantie ontstaan van een van een directievacature op Kunstmagneetschool de Kraal In overleg kon deze vacature niet meer tijdig vervuld worden. Met instemming van de medezeggenschapsraden is op beide scholen het nieuwe schooljaar gestart met een interim-directeur, zodat er genoeg tijd genomen kon worden voor openstelling van de sollicitatieprocedure. Eind 2018 hebben de sollicitatieprocedures voor zowel De Kraal als de 5<sup>e</sup> Montessorischool alsnog tot een benoeming van een directeur geleid.

In 2017 was er een waarnemend directeur op OBS De Kaap aangetrokken, ter vervanging van de directeur die ziek werd. Met instemming van de medezeggenschapsraad en na een sollicitatieprocedure is deze vervanger benoemd als directeur van de school.

STAIJ neemt sinds de zomer van 2016 deel aan het 2-jarig kweekvijvertraject voor directeuren binnen de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam. Twee werknemers hebben in 2018 het traject succesvol afgerond.

In 2018 hebben alle directeuren en adjunct-directeuren bij STAIJ zich geregistreerd in het Schoolleidersregister.

#### 3.4.5 Detachering

Net als voorgaande jaren werd in 2018 gebruik gemaakt van detacheringsovereenkomsten. Bij een dergelijke overeenkomst behoudt een medewerker van STAIJ het dienstverband en de rechten die zijn opgebouwd, maar werkt de medewerker bij een ander onderwijsbestuur die de salariskosten vergoedt. Aan het eind van de overeenkomst kan het inlenende bestuur het dienstverband overnemen.

De werknemer kan echter ook gebruikmaken van het terugkeerrecht naar STAIJ in dezelfde functie. Detachering wordt ook ingezet om tijdelijk elders andere taken te kunnen uitvoeren of mee te werken aan een project.

In de verslagperiode hebben vijf medewerkers gebruikgemaakt van de optie tot detachering; deze medewerkers verzorgden lesgevende taken bij besturen als ProLeiden, Stichting Fedra, STWT en Sirius en een medewerker werd gedetacheerd op projectbasis bij de Federatie Openbaar basis onderwijs Amsterdam. Na afloop van de detacheringperiode kregen drie medewerkers een aanstelling aangeboden bij het bestuur waar ze werkzaam waren.

In de verslagperiode werden vanuit het bestuur in Almere (ASG) twee werknemers voor lesgevende, respectievelijk IB-taken gedetacheerd naar STAIJ.

### 3.4.6 Uitstroom en instroom

<b>IN DIENST IN KALENDERJAAR 2018</b>		
	AANTAL	FTE
LERAAR IN OPLEIDING	12	5,00
ONDERWIJZEND PERSONEEL	67	43,00
ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL	31	20,22
DIRECTIE	3	3,00
TOTAAL	113	71,22
<b>UIT DIENST IN KALENDERJAAR 2018</b>		
	AANTAL	FTE
LERAAR IN OPLEIDING	2	0,80
ONDERWIJZEND PERSONEEL	91	65,15
ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL	10	6,97
DIRECTIE	5	4,40
TOTAAL	108	77,32

In 2018 werd met vijf medewerkers het dienstverband op eigen verzoek beëindigd omdat ze gebruik wilden maken van keuzepensioen. Met één werknemer werd het dienstverband beëindigd wegens het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. Conform de cao po wordt een dienstverband voor onbepaalde tijd in dat geval beëindigd. 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 één medewerker is na het bereiken van de AOW leeftijd een verlengingsafspraken gemaakt.

Voor twee medewerkers is in 2018 het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst beëindigd.

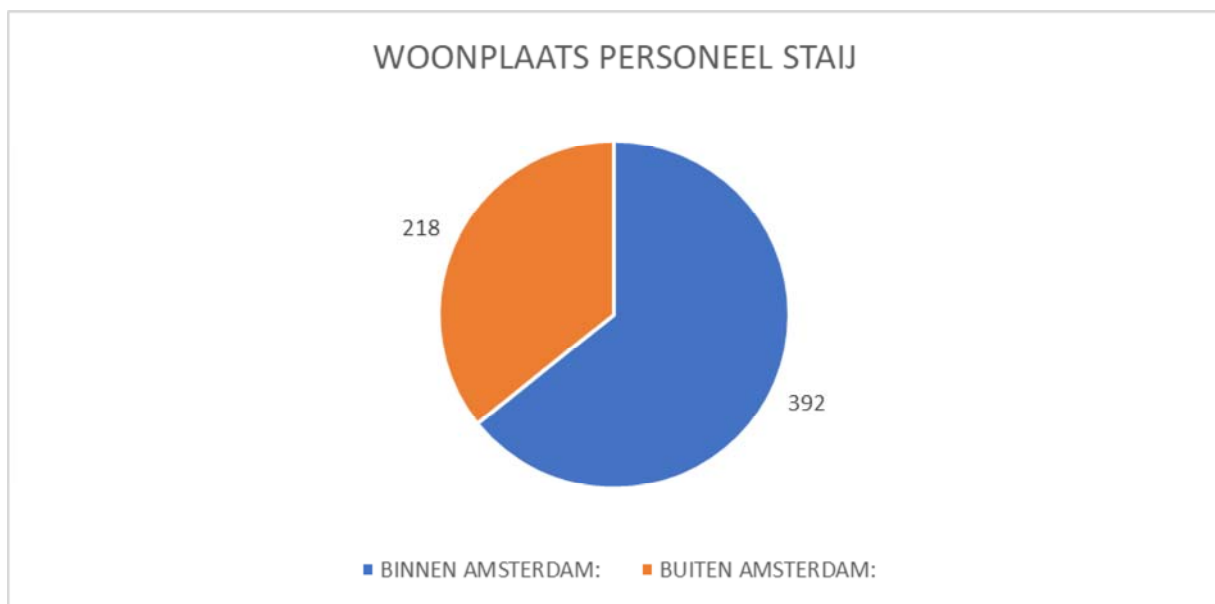
### 3.4.7 Lerarentekort

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 verdrukking kwam om aan lesgevende 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 het door de aantrekkelijke arbeidsmarkt voor een aantal leerkrachten mogelijk werd om dichterbij huis een baan te vinden. Het vinden van invallers werd vooral bemoeilijkt omdat er minder bevoegde leerkrachten uitstromen 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. Het tekort aan betaalbare woningen zal niet op korte termijn opgelost worden.

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 vanuit de gemeente op reiskosten 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.

Aangezien een aantal scholen hun reguliere vacatures niet voor de zomervakantie konden invullen en een aantal leerkrachten kort voor de zomervakantie hun ontslag indienden omdat ze dichterbij huis een baan vonden, is er in 2018 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 afvallen. Het betekende ook dat sommige klassen met meerdere leerkrachten van doen hadden.

#### **3.4.8 Zij-instromers-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.

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 zij-instromers.

Om deel te kunnen nemen aan het geschiktheidsonderzoek, worden er selectiegesprekken gevoerd door de beleidsmedewerker P&O, coördinator opleidingen en een directeur van STAIJ met belangstellende kandidaten. Ook in de verslagperiode hoefde er geen actieve werving plaats te vinden. Kandidaten werden gekoppeld aan een school waar praktijkbegeleiding werd gegeven voor het vullen van het portfolio en voorbereiding op het lesassessment.

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 2018 had STAIJ 16 werknemers in dienst die deelnemen aan het werk- en opleidingstraject 'Zij-instromers-in-beroep' (hierna ZIB); zie onderstaand overzicht.

Februari 2017	1 HvA	Daltonschool de Kleine Kapitein	
September 2017	1 Ipabo	IKC Laterna Magica	Tussentijdse overplaatsing in 2018
November 2017	6 HvA	Daltonschool Aldoende (1), de Dapper (1), IKC Laterna Magica (2), Montessorischool Steigereiland (1), MKC Zeeburgereiland (1)	1 tussentijdse overplaatsing vanuit de Dapper naar IKC Laterna Magica
September 2018	6 HvA	Indische buurtschool (2), IKC Laterna Magica (1), 5e Montessorischool (1), MKC Zeeburgereiland (1), SBO Het Spectrum (1)	
November 2018	2 HvA	Montessorischool Steigereiland (1), Daltonschool De Meer (1)	

Voor de zomervakantie in 2018 verzorgden de 5<sup>e</sup> Montessorischool, de Dapper, IKC Laterna Magica, Daltonschool Aldoende, SBO Het Spectrum, Daltonschool De Meer en Montessorischool Steigereiland werkervaringstrajecten aan een zevental kandidaten om hun geschiktheidsonderzoek te halen. Na de zomervakantie konden 11 kandidaten zich voorbereiden op het geschiktheidsonderzoek bij Montessorischool Steigereiland, de 8<sup>e</sup> Montessorischool, Olympus,



Flevoparkschool, Daltonschool De Meer, Daltonschool De Kleine Kapitein, de 4<sup>e</sup> Montessorischool en MKC Zeeburgereiland; deze kandidaten bereiden zich voor op een start in november 2018 of februari of april 2019.

### 3.4.9 Onderwijsassistenten

Als gevolg van het lerarentekort wordt er steeds meer 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 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 7 mensen aangemeld.

### 3.4.10 Verzuim

In 2018 heeft STAIJ gebruik gemaakt van de arbodienstverlening van Arbobutler. Voor het tweede jaar is gewerkt met een categorale indeling van scholen, waarbij scholen met een hoog verzuim en een hoge meldingsfrequentie strikter worden gemonitord door de werkvermogenspecialist.

verzuimpercentage	2016: 6,7%	2017: 6,7%	2018: 7,14
Meldingsfrequentie	1,2	1,18	1,38

Na een relatief stabiele periode zijn het verzuim en het meldingspercentage in 2018 gestegen. Dit is vooral te wijten aan de langdurige griepperiode begin van 2018. Behalve dat medewerkers zich vaker en langer ziek meldden, zagen we als gevolg hiervan ook na de griepgolf een verhoging van het verzuim omdat er bij gebrek aan vervangers andere collega's overbelast raakten door het opvangen van andere taken.

Het besluit om eigen risicodragers voor het Vervangingsfonds te worden, maakt het nog belangrijker dan het al was het ziekteverzuim te verlagen. In het schooljaar 2018/2019 is een projectgroep Duurzame Inzetbaarheid, bestaande uit een aantal schooldirecteuren, een team- en ouderlid van de GMR, de beleidsmedewerker P&O en de arbodienst, bezig geweest met het werken aan een blauwdruk waarmee scholen hun eigen arboplan kunnen invullen en uitwerken. De focus zal liggen op verhoging van het werkvermogen en verlaging van het verzuim wegens ziekte.

Met een aantal directeuren en de beleidsmedewerker P&O is gewerkt aan scenario's hoe om te gaan met de te verwachten griepgolf. STAIJ heeft haar medewerkers aangeboden om via de eigen huisarts een grieprik te halen ter preventie van het ziek worden of het verkorten van de ziekteklachten. Tegelijkertijd heeft de gemeente Amsterdam aangeboden om in het najaar om op een drietal momenten gratis een grieprik te halen, uitgegeven door de GGD.

In een directiebestuur is vervolgens een beslissingsboom opgesteld op basis waarvan directeuren met hun team vooraf maatregelen kunnen nemen om klassen op te vangen bij ziekte; zoals tijdelijke uitbreiding van parttimers maar gemaximeerd op jaarbasis, opdelen van klassen via een rouleerschema of inzet van onderwijsassistenten. Maar ook om te kunnen besluiten wanneer een groep alsnog naar huis gestuurd moet worden omdat de kwaliteit van het onderwijs dan wel de werkdruk niet meer te verantwoorden zou zijn. Er is een brief naar alle ouders gegaan om hen vooraf te informeren over het feit dat er alles aan gedaan wordt om de continuïteit te waarborgen maar ook om te waarschuwen dat er zich situaties kunnen voordoen dat kinderen thuis moeten blijven. Er is ook een scenario opgesteld om over te gaan tot een vierdaagse schoolweek met het doel continuïteit en onderwijskwaliteit te waarborgen. Het scenario zal het volgend jaar nader worden uitgewerkt.

#### **3.4.11 Externe vertrouwenspersoon**

Voor het derde jaar op rij fungeerde in 2018 als extern vertrouwenspersoon Klaartje Kuitenbrouwer van Het ABC. Er zijn 16 klachten/vragen binnengekomen vanuit de volgende scholen: de 4<sup>e</sup> Montessorischool De Pinksterbloem, de 5<sup>e</sup> Montessorischool, De 8<sup>e</sup> Montessorischool, Daltonschool de Meer, OBS De Kaap, De Flevoparkschool, MKC Zeeburgereiland en MKC De Amstel. 11 van deze klachten/vragen kwamen van medewerkers, 5 van ouders. Met zeven van deze personen is meer dan één gesprek gevoerd. De extern vertrouwenspersoon is daarnaast bij vier gesprekken aanwezig geweest als toehoorder.

De klachten/vragen gingen over: pedagogisch en/of didactisch handelen, de schoolorganisatie, schending van privacy, consultatief overleg met de interne contactpersoon over afhandelen klacht en invulling van de rol. Er is het afgelopen jaar één keer een ongevraagd advies uitgebracht aan het bestuur over één van de scholen.

In de afgelopen verslagperiode is er geen bezwaar van een werknemer voorgelegd aan de adviescommissie bezwaar van de Federatie. STAIJ heeft de afgelopen verslagperiode geen procedure via de bestuursrechter hoeven te voeren.

In 2018 is op advies van de beleidsmedewerker P&O een externe mediator ingeschakeld om te bemiddelen in een 3-tal conflictsituaties tussen medewerkers en hun leidinggevenden. De drie trajecten zijn eind 2018 gestart.

#### **3.4.12 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 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. Middels een aantal ronde tafelgesprekken waaraan verschillende werknemers van de Federatie deelnamen is besproken of en hoe de Brede Selectie verder zou kunnen gaan. De Federatie heeft inmiddels een daartoe gespecialiseerd bureau gevraagd een advies te geven voor een DBS 2.0 dat effectiever kan inspelen op de vragen van scholen om vervangers in te kunnen zetten.

Daarbij wordt gekeken of DBS een zelfstandige entiteit kan worden zodat verloning en matching efficiënter verloopt. Na matching krijgt een invaller namelijk een rechtstreekse aanstelling bij een bestuur. Sommige invallers werken bij meerdere besturen en ontvangen dan ook meerdere loonstroken en moeten bij vragen contact zoeken met diverse salariskantoren. Dit heeft geen wervende werking op invallers.

De invalkrachten zijn onderverdeeld in een aantal poolcirkels. In totaal beschikte DBS over 92 invallers die ingezet kunnen worden; De A-poolers hebben een aanstelling bij een bestuur en kunnen bij dit bestuur of binnen de Federatie breed ingezet worden. In de verslagperiode waren dit er 13. De B-pool betreft de medewerkers met een vaste aanstelling bij een bestuur, die aangegeven hebben ingezet te willen worden via De Brede Selectie. In totaal waren dit er 28, waarvan vijf werknemers van STAIJ. De C-pool betreft invalkrachten die op basis van een invalvraag een tijdelijke aanstelling krijgen bij het bestuur waar de invalvraag is ontstaan en waarvan de aanstelling eindigt indien de invalvraag afloopt. In de verslagperiode waren er 51 geregistreerde C-poolers via DBS werkzaam. Er zijn in 2018 uiteindelijk 39 invallers uitgestroomd in een rechtstreeks dienstverband bij een van de Federatie besturen.

#### **3.4.13 CAO PO**

Per 1 september 2018 werd een nieuwe cao voor het primair onderwijs van kracht. De leerkrachtsalarissen die qua benaming veranderden van LA, LB en LC in respectievelijk L10, L11 en L12. De L10-schalen worden stapsgewijs verhoogd per 1 september 2018, 1 januari 2019 en 1 januari 2020. Bovendien kregen leerkrachten een eenmalige nominale uitkering in oktober van € 750 (naar rato van aantal gewerkte maanden en naar rato van de werktijdfactor). De leerkrachten die voorheen in LA, LB dan wel LC zaten werden per 1 september 2018 automatisch overgezet in L10, L11 resp. L12.

De functiemix en verplichting daartoe kwam te vervallen. In de cao zijn functieprofielen opgenomen aan de hand waarvan bekeken kan worden wanneer iemand in een L11 profiel valt. Degenen die vanuit de voormalige LB functie in L11 zitten, behouden hun inschaling. Daarbij geldt ook dat van hen verwacht wordt dat ze opereren binnen het profiel dat destijds is aangeboden en op het niveau dat daarbij past.

De verhogingen in L10 leidde ertoe dat een aantal medewerkers een verzoek indienden om hun werktijdfactor te verlagen; parttime werken werd financieel aantrekkelijker.

In een aantal gevallen is de inschalingsregel vanuit L10 naar L11 aangepast omdat deze medewerkers in vergelijking met de oude benoeming in L10 er juist op achteruit zouden gaan.

Aangezien alleen de leerkrachtschalen zijn verhoogd, is het verschil naar de directieschalen verkleind. Terwijl het takenpakket voor schooldirecties niet kleiner is geworden en de regeldruk juist groter is geworden. Met name voor adjunct-directeuren in de AB-schaal zou het verschil miniem zijn. Binnen de Federatie is voorgesteld om tot de komst van de nieuwe cao in 2020 de adjunct-directeuren in de AB schaal maandelijks een arbeidsmarkttoelage ad E 250 toe te kennen (naar rato van de werktijdfactor). STAIJ heeft dit voorstel overgenomen en toegepast voor al haar adjunct-directeuren.

In 2019 dient elke school een werkverdelingsplan op te stellen. Anders dan de voorgaande cao is de 8-urige werkdag losgelaten en wordt het gezien als een rekenfactor. De 1659 klokuren op jaarbasis wordt nog wel gehanteerd.

In 2019 zal ook de Wet Normalisering rechtspositie ambtenaren voorbereid worden. Deze wet zal naar verwachting 1 januari 2020 van kracht worden en zal de rechtspositie voor werknemers in het bijzonder en openbaar onderwijs aan elkaar gelijkmaken. De meest saillante verschillen: er zal sprake zijn van een arbeidsovereenkomst in plaats van een eenzijdig opgesteld aanstelling, ketenbepaling van contracten en de transitievergoeding bij ontslag.

### 3.5 FINANCIËN

In 2018 heeft STAIJ een negatief resultaat geboekt van ruim € 795.000. Ten opzichte van de begroting valt dit resultaat ruim € 516.000 negatiever uit. In vergelijking met de prognose uit de derde kwartaalrapportage van 2018 is het resultaat € 100.000 hoger dan toen geprognosticeerd werd.

De belangrijkste oorzaken van dit negatieve resultaat worden op basis van onderstaand overzicht nader toegelicht.

#### 3.5.1 Resultaat

	Begroting 2018	Realisatie 2018	Verschil
<b>Baten</b>			
(31) Rijksbijdragen	34.626.522	36.878.570	2.252.048
(32) Overige overheidsbijdragen	2.970.044	3.706.742	736.698
(35) Overige baten	1.166.670	1.425.745	259.075
<b>Totaal Baten</b>	<b>38.763.236</b>	<b>42.011.057</b>	<b>3.247.821</b>
<b>Lasten</b>			
(41) Personeelslasten	32.213.664	35.486.850	-3.273.186
(42) Afschrijvingen	861.484	885.918	-24.434
(43) Huisvestingslasten	3.060.468	3.247.874	-187.406
(44) Overige instellingslasten	2.921.867	3.180.736	-258.869
<b>Totaal Lasten</b>	<b>39.057.483</b>	<b>42.801.378</b>	<b>-3.743.895</b>
<b>Saldo Baten en Lasten</b>	<b>-294.247</b>	<b>-790.321</b>	<b>-496.074</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>			
(51) Rentebaten	15.000	517	-14.483
(54) Rentelasten	0	-5.659	-5.659
<b>Totaal Financiële baten en lasten</b>	<b>15.000</b>	<b>-5.142</b>	<b>-20.142</b>
<b>Saldo Overigen</b>	<b>15.000</b>	<b>-5.142</b>	<b>-20.142</b>
<b>Saldo Exploitatie</b>	<b>-279.247</b>	<b>-795.463</b>	<b>-516.216</b>

## *Toelichting op de baten*

### *Rijksbijdragen*

De werkelijke rijksbijdragen waren met een kleine **€36,9** miljoen ruim **€2,25** 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 impulsgebiedentoeslag van ruim **€ 1.331.000**.
- Toekenning vanaf augustus 2018 van de middelen voor de verlaging van de werkdruk **€ 387.000**
- De bekostiging groei is hoger dan begroot **€ 68.000**.
- De jaarlijkse indexering op materiele instandhouding was niet begroot **€34.000**.
- Een extra groep voor Nieuwkomersonderwijs **€71.000**.
- Er is in totaal voor **€ 218.000** aan subsidies vrijgevallen het betreft hier ondermeer een kasritmeverschil dat bij jaarovergang is ontstaan en de subsidie voor zij-instroom-in-beroep die niet begroot was voor 2018.
- De vrijval van de middelen passend onderwijs liggen ruim boven de begroting: **€140.000**. Voor het Spectrum hebben we extra middelen ontvangen ten behoeve van de nevenvestiging van sbo het Spectrum € 30.000. Verder is de reserve uit 2017 van het samenwerkingsverband van € 96.000 vrijgevallen. Dit is door STAIJ in het schooljaar 2017-2018 uitgegeven aan een aantal specifieke doelprojecten. Tot slot is naar aanleiding van de verantwoording 17/18 de balanspositie per 31 december op orde gebracht.

### *Overige overheidsbijdragen*

De gemeentelijke bijdragen en overige subsidies waren begroot op € 2,97 miljoen. In werkelijkheid werd ruim € 3,7 miljoen als opbrengst geboekt, een positief verschil van ruim **€ 736.000**. Deze afwijking wordt als volgt veroorzaakt:

- In 2018 zijn voor **€ 300.000** VLOA-subsidies beschikbaar gekomen die onvoldoende of niet waren begroot. Het gaat hierbij om subsidievestigingen voor Laterna Magica Pilot 0-18 en Stadsscholen020, maar ook scholen- en lerarenbeurzen en onvermijdbare overdimensionering, die zich moeilijk laten begroten. Daarnaast is de toekenning VLOA voor het schooljaar 2018/2019 hoger dan begroot.
- De subsidie tegemoetkoming aanvulling reiskosten was in het geheel niet begroot **€95.000**.
- In 2018 is de verhuur van de gymzalen over de jaren 2016 en 2017 afgerekend op basis van werkelijke kosten. De begroting was vastgesteld op basis van normbedragen. Dit leidt tot een extra opbrengst van **€ 230.000**. De voorschotbedragen 2018 zijn enigszins aangepast, dat geeft een meeropbrengst ten opzichte van de begroting van **€ 110.000**.

### Overige baten

De overige baten waren begroot op € 1,17 miljoen. Daadwerkelijk werd er bijna € 1,43 miljoen als ontvangst geboekt, een positief verschil van **€ 259.000**. Deze positieve afwijking kent de volgende oorzaken:

- De post “verhuur en medegebruik en bijdragen derden ” is per saldo ruim **€ 305.000** hoger uitgevallen dan begroot. De grootste oorzaak hiervan is de hoger uitgevallen bijdrage van Partou voor pedagogisch-didactisch en technisch-facilitaire activiteiten bij IKC Laterna Magica € 222.000. Er is hierbij afgerekend over 2016 en 2017, op basis van werkelijke kosten. Het voorschot 2018 is daarom ook positief bijgesteld. Het overige verschil wordt verklaard door de opbrengsten verhuur en medegebruik bij partners van de andere scholen. Ook hier is afgerekend over de jaren 2016 en 2017.
- De overige baten zijn € 46.000 lager dan begroot. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat er minder opbrengsten uit detachering via De Brede Selectie (DBS) en overige detacheringen zijn dan begroot. De DBS-medewerkers zijn vaker bij STAIJ ingezet of ingestroomd in de formatie, verder zijn een aantal andere detacheringsovereenkomsten niet verlengd.

### Toelichting op de lasten

#### Personele lasten

De personeelslasten waren begroot op **€ 32,2** miljoen. De realisatie kwam uit op ruim **€ 35,5** miljoen en was daarmee een kleine € 3,3 miljoen hoger dan begroot. De oorzaken hiervan zijn:

- De lonen en salariskosten zijn **€ 2,6** miljoen hoger dan begroot.
- De overige personele lasten zijn **€ 1,7 mln** hoger dan begroot
- Hiertegenover staan de uitkeringen van het Vervangingsfonds en het UWV van **€ 1,0 mln**

Dit laat zich als volgt analyseren:

Lonen en salariskosten:

Omschrijving	Bedrag	Toelichting
<b>Salaris kosten:</b>		
CAO verhoging	€ 1.678.100	Voor circa € 1.300.000 gedekt door inkomsten.
Inzet werkdruk verlagende middelen	€ 365.000	Gedekt door extra inkomsten werkdrukverlagende middelen.
Bestuursformatieplan	€ 158.000	Toegestane overschrijdingen bestuursformatieplan deels veroorzaakt op
Regeling tijdelijke reiskosten gemeente Amste	€ 142.000	Hogere bijdrage dan begroot
Reiskosten Woonwerk opgenomen onder Ov. I	-€ 120.000	
Werkgeversvoordeel fiscale uitruil	-€ 108.776	
Loonkosten Eigen rekening	-€ 217.000	Begroot - daadwerkelijk geboekt 256.000-39000 (zie overzicht formatie2018)
Overig	€ 67.000	(afronding)
Niet uitgegeven aan loonkosten	-€ 200.000	(Vacatures op formatie ingezet als externe inhuur.
Loonkosten vervangingen (regulier)	€ 847.000	Loonkosten niet begroot staan inkomsten tegenover
<b>Totaal Salariskosten</b>	<b>€ 2.611.324</b>	

De overige personele lasten zijn ruim **€1,73 miljoen** hoger dan begroot. Voornaamste oorzaken hiervan zijn:

- Dotaties aan de personele voorzieningen **€369.000**:
  - Een dotatie aan voorzieningen negatief getoetsten van €90.000, deze is in lijn gebracht met de verwachte uitgaven.
  - Een dotatie aan de voorziening jubilea € 121.000, deze was nodig ondermeer vanwege de gestegen loonkosten en mutaties in ons personeelsbestand.
  - Een dotatie van € 158.000 aan de nieuw gevormde voorziening langdurig zieken. Deze voorziening is ontstaan omdat STAIJ per 1 januari 2019 eigen risicodrager is geworden voor ziektevervanging. Als gevolg hiervan zijn wij volgens de wet en regelgeving verplicht om voor langdurig zieken, met een nihil kans op herstel binnen twee jaar, een voorziening aan te leggen voor de gedeerde loonkosten.
- Er is ruim € 1,86 miljoen geboekt aan loonkosten op extern personeel, uitzendbureaus en ingeleend vanuit de Brede Selectie. Hiervoor was €569.000 begroot. Een overschrijding dus van **€ 1.3 mln.** Dit zijn extra loonkosten in verband met het lerarentekort waardoor er werd ingehuurd op formatie en ziektevervanging. Tevens zijn dit extra kosten vanwege de inhuur van interim-directeuren. Een deel van deze extra kosten zijn gedekt uit de vacature ruimte en inkomsten bij het Vervangingsfonds en het UWV. Deze dekking bedraagt ongeveer € 535.000. Hierdoor bedragen de extra kosten netto €765.000.
- Op diverse posten binnen de post “overige personele lasten” is er per saldo meer uitgegeven dan begroot. Dit leidt per saldo tot **€ 61.000** aan hogere uitgaven. Belangrijkste oorzaken zijn: meer uitgaven dan begroot op nascholing en cursussen, vanwege begeleiding zij-instromers, hogere reiskosten vanwege tijdelijke regeling reiskosten, meer uitgegeven aan werving personeel o.a. door aanstelling nieuwe bestuurder. Daarnaast noteren we een aantal meevallers omdat sommige premies te hoog waren begroot en we een teruggave hebben gekregen van de belastingdienst vanwege een door een extern bureau uitgevoerd premie-onderzoek.
- Tot slot noteren we de ontvangsten van het UWV vanwege uitkeringen bestemd voor vervanging van zwangere medewerkers en vergoeding van het Vervangingsfonds voor vervanging van zieke medewerkers. Deze totale ontvangst bedraagt **€ 1.066.000** en was niet begroot. De middelen zijn ingezet voor ziektevervanging zowel van invallers op de loonlijst bij STAIJ als externe vervangers.

### *Afschrijvingen*

De totale afschrijvingskosten liggen met €25.000 iets boven de begroting. De afschrijvingskosten voor ICT liggen iets boven de begroting en dit wordt vooral veroorzaakt door een eerdere aanschaf in het jaar dan in de begroting opgenomen. Daarentegen liggen de afschrijvingskosten van de leermiddelen onder de begroting. Dit vanwege het uitstellen van geplande investeringen naar 2019.



## Investerings

Conform de begroting zou in 2018 ruim € 1.243.000 geïnvesteerd worden. In werkelijkheid bedragen de investeringen bijna € 1.127.000, waardoor er ruim € 116.000 minder geïnvesteerd is.

<b>Investeringsruimte</b>	<b>Inventaris en apparatuur</b>	<b>Meubilair</b>	<b>ICT</b>	<b>Leermiddelen</b>	<b>Overige</b>	<b>Totaal</b>
Investeringsruimte begroting 2018	27.000	311.500	393.500	503.500	8.000	1.243.500
Investeringsruimte 2018	87.118	462.344	386.221	167.073	24.157	1.126.913
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
'Investeringsruimte'	-	-	-	-	-	-
	60.118	150.844	7.279	336.427	16.157	116.587

## Inventaris en apparatuur

De investeringen in de teamkamer van de 8<sup>e</sup> Montessorischool zijn hoger uitgevallen dan de begroot. Daarnaast waren kosten voor aanpassing van het dakterras, alsmede het danslokaal bij de Laterna Magica, niet begroot. Bij de Indische buurtschool is het schoolplein opgeknapt, en tegelijkertijd buitenspeelmateriaal aangeschaft, dat materiaal was niet begroot.

## Meubilair

Investering in meubilair ligt ruim boven de begroting. Oorzaak hiervan is dat de afrekening van de aanschaf van het meubilair op de 8<sup>e</sup> Montessorischool Zeeburg in 2018 heeft plaatsgevonden, terwijl het meubilair eind 2017 is geleverd. Daarnaast is de inrichting voor meubilair bij de Kaap hoger uitgevallen.

## 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, waarbij ook veel investeringen zijn gedaan voor de aanleg van WIFI-netwerken. Alleen de Kaap heeft besloten de ICT plannen door te schuiven naar 2019.

## 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. De betreffende investeringen gaan plaatsvinden in 2019.

## *Huisvestingslasten*

De huisvestingslasten waren begroot op ruim € 3,06 miljoen. De werkelijke kosten waren ruim **€ 185.000** 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:

- Hogere onderhoudskosten dan begroot van **€ 175.000**. Voornaamste oorzaken zijn de kosten die gemaakt zijn voor de gymzalen, renovatieproject 5<sup>e</sup> Montessorischool, brandveiligheid OBS Olympus en het plafond van SBO het Spectrum. Tegenover de onderhoudskosten gymzalen staan echter ook opbrengsten deze zijn opgenomen bij de baten onder de post vergoeding gemeente.
- Hogere schoonmaakkosten van ruim **€ 33.000**. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door extra schoonmaak die is uitgevoerd bij verhuizingen.
- Aan overige huisvestingslasten is per saldo **€ 60.000** meer uitgegeven. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door extra kosten voor het project brandpreventie, extra verhuiskosten en afvalverwerking, die te laag waren begroot. De doorberekende MI-vergoeding van Gemeente Amsterdam is lager uitgevallen dan begroot.
- Lagere energiekosten van ruim **€ 83.000**. Oorzaken hiervan zijn de lagere inkooprijzen en een lager verbruik dan begroot.

## *Overige instellingslasten*

De overige instellingslasten waren begroot op ruim € 2,9 miljoen. In werkelijkheid is er **€ 258.000** meer uitgegeven. De voornaamste redenen zijn:

- Aan administratie en beheerslasten is per saldo **€ 21.000** meer uitgegeven dan begroot. Dit heeft diverse oorzaken:
  - Kosten ondersteuning verdere uitrol PSA
  - Hogere kosten deskundigenadvies (onder andere premie onderzoek door Enroute) en de afrondende kosten in verband met de pilot 0-18 bij Laterna Magica.
  - Lagere juridische kosten dan begroot, doordat we minder een beroep hebben hoeven doen op de juristen dan op voorhand verwacht.

- Er is op de post “inventaris” **€226.000** meer uitgegeven dan begroot. Voornaamste oorzaken hiervan zijn:
  - Overschrijding van de reproductiekosten met € 120.000 door de afrekening van de kalenderjaren 2016, 2017 en 2018. Voor een aantal scholen zijn de reproductiekosten structureel te laag begroot.
  - Aan overige kosten is per saldo €95.000 meer uitgegeven, dit heeft voornamelijk betrekking op ICT-middelen (met name licenties) en leermiddelen. De overschrijding Leermiddelen heeft o.a. te maken met aanschaf leerlab voor de Indische buurtschool en 1<sup>e</sup> aanschaf voor de Vrije school, dit was niet begroot.
  - De “overige lasten” liggen **€11.000** boven de begroting. 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. Ook zijn hier kosten verantwoord voor de uitvoering lerarenbeurs en inrichting teamkamer 8<sup>e</sup> montessorischool, deze kosten waren niet begroot.

#### *Financiële baten en lasten*

Door de lage marktrente hebben we slechts €517 aan rente-inkomsten kunnen boeken. De totale bankkosten bedroegen € 5.659 zodat per saldo € 5.142 aan kosten geboekt worden. In de begroting was een opbrengst begroot van € 15.000.

### 3.5.2 Middelen verlaging werkdruk

Om de werkdruk van de leerkrachten te verminderen, hebben de sociale partners en het kabinet op 9 februari 2019 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 proces is geformaliseerd door middel van een handtekening op het bestedingsplan. Alle formulieren zijn hierna aangeleverd door de controller. Voor het jaarrekeningtraject is gecheckt of de bestedingen hebben plaatsgevonden. Dit is voor het grootste deel het geval. De uitkomst van dit proces staat hieronder beschreven:

School	Leerlingaantal per 1-10-2017	Werkrukmiddelen toegekend schooljaar 2018/2019	Deel 2018	Besteding 2018	Insluiming (MR)	Inzet	Hoe
Daltonschool Aldoende (18UR)	407	€ 63.289	€ 26.370	€ 26.000	Ja	Personeel	Inzet onderassistenten en valkeerkracht dans en beweging. Gevolg is dat leerkrachten regelmatig met een kleine groep of halve klas werken
De Kaaip (19A)	144	€ 22.392	€ 9.330	€ 9.330	Ja	Personeel	Inzet van meer onderwijsassistenten in de groepen zal leiden tot minder werkdruk. De inzet zal evenredig worden ingezet naar alle groepen binnen de school
De Dapper (19AQ)	156	€ 24.258	€ 10.108	€ 10.111	Ja	Personeel	Inzet zorgt voor meer ruimte voor extra ondersteuning zodat afstemming en differentiatie niet alleen/minder op de schouders van de groepsleerkrachten terecht komt.
Vrije School De Dapper (19AQ1)	-	-	€ 0	-	-	-	-
Flevoparkschool (19CH)	266	€ 41.363	€ 17.235	€ 18.478	Ja	Personeel	Door het aanstellen van onderwijsassistenten wordt de werkdruk minder.
Linnaeus (20S)	141	€ 21.926	€ 9.136	€ 9.203	Ja	Personeel	Inzet extra conciëretaken, deze worden als erg belastend ervaren. Deur open deur dicht, telefoontjes, etc.etc. Verder is de verwachting dat de leerkrachten nu 30 min. pauze kunnen houden
4 <sup>e</sup> Montessorischool De Pinksterbloem (20TV)	384	€ 59.712	€ 24.880	€ 21.679	Ja	Personeel	In een breed teamoverleg is een inventarisatie gemaakt van de wensen m.b.t. werkdruk verlichting. Deze zijn 1 op 1 overgenomen in het bestedingsplan. Door meer gymuren, ondersteuning op innovatie en ICT krijgen de leerkrachten meer tijd en ruimte voor kerntaken.
5 <sup>e</sup> Montessorischool Watergraafsmeer (20TW)	602	€ 93.611	€ 39.005	€ 39.000	Ja	Personeel	Door uitbreiding van onderwijsassistentie wordt de werkdruk verlaagd.
SBO Het Spectrum (20WT)	124	€ 19.282	€ 8.034	€ 8.034	Ja	Personeel	De teams van beide vestigingen van het Spectrum willen ondersteuning van een onderwijsassistent. Deze kan groepjes leerlingen overnemen waardoor de leerkracht mee mogelijkheden heeft om met diverse niveaus te werken.
Daltonschool De Meer (20YG)	481	€ 74.796	€ 31.165	€ 31.000	Ja	Personeel	De middelen van het werkdrukakkoord worden ingezet voor extra ondersteuning op het gebied van RT, en Leerkrachtondersteuning op leerstof en gedrag.
Indische Buurtschool (20ZG)	245	€ 38.098	€ 15.874	€ 15.874	Ja	Personeel	Samen met de intern begeleiders de zorgstructuur scherper neerzetten en extra handen bieden in de klas om te ondersteunen bij het invullen van de zorgdocumenten.
Batavia School (20ZG01)	120	€ 18.660	€ 7.775	€ 10.829	Ja	Personeel	Vermindering werkdruk door inzet van onderwijsassistenten, taken zijn: instructie, hulp bij voorbereiding lessen en evt. vervanging bij ziekte
De Kraal (20ZH)	417	€ 64.844	€ 27.018	€ 27.000	Ja	Personeel	Inzet van fulltime collega die op verschillende manieren extra inzetbaar is, tevens zal coaching en begeleiding ingezet worden op het gebied van timemanagement.
8 <sup>e</sup> Montessorischool Zeeburg (22LE)	368	€ 57.224	€ 23.843	€ 25.333	Ja	Personeel	Behoud van orthopedagoog binnen de school, zij ondersteunt de leerkrachten bij de begeleiding van leerlingen, daarnaast zal er voor 2 dagen een onderwijsassistent voor 2 dagen worden ingezet ter ondersteuning van de leerkrachten.
Olympus (27LT)	166	€ 25.813	€ 10.755	€ 10.457	Ja	Personeel	Door inzet van een leerkracht in de bovenbouw wordt de werkdruk daar verminderd. Die 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 wordt op deze wijze gehoor gegeven.
Daltonschool De Kleine Kapitein (27YK)	245	€ 38.098	€ 15.874	€ 15.000	Ja	Personeel	Unaniem is er gekozen voor fulltime inzet van een onderwijsassistent. Haar taken en werkzaamheden zullen ten dienste staan van de gehele school
Montessorischool Steigerland (28BA)	604	€ 93.922	€ 39.134	€ 39.000	Ja	Personeel	Door middel van extra personele inzet in de klassen wordt de werkdruk verlaagd.
IKC Laterna Magica (29UA)	692	€ 107.606	€ 44.836	€ 30.000	Ja	Personeel	Inzet extra medewerkers per unit vergroten het werkplezier. Parallel zijn wij op zoek naar de toekomst. We zetten extra menskracht in 1. Lio, 2. Zij-instruor, 3 startende leerkrachten, 4. HBO pedagogen met een dienstverband bij Partou die uitbreiding van uren willen.
MKC Zeeburgereiland (30PM)	171	€ 26.591	€ 11.079	€ 13.157	Ja	Personeel	Er komt extra ondersteuning in de school in de vorm van een onderwijsassistent die breed inzetbaar is voor alle bouwen. Zij draait mee in de klas. Dit maakt het mogelijk dat de leerkracht tijd heeft voor extra begeleiding van kinderen, het afnemen van toetsen etc. De ondersteuning is voor 3 dagen en de loonkosten bedragen € 28.000. Hiermee wordt het hele bedrag afgedekt.
Montessori De Amstel (30UP)	203	€ 31.567	€ 13.153	€ 15.436	Ja	Personeel	Inzet voor drie dagen van een leerkracht verlaagt de werkdruk. Leerkracht wordt aangesteld om extra te ondersteunen in de klassen. De meeste gevoelde werkdruk wordt namelijk gevoeld door het te kort aan tijd in de klas. Door deze keuze wordt deze stress weggenomen en tevens de stress in het geval van zieke leerkrachten.
<b>Totaal</b>		<b>€ 5.936</b>	<b>€ 923.048</b>	<b>€ 384.603</b>	<b>€ 374.921</b>		

### 3.5.3 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 ontwikkellijnen

De inkomsten uit de prestatiebox bedroegen in 2018 voor geheel STAIJ €1.053.580 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.

#### **3.5.4 Treasurybeleid**

In de zomer van 2016 is er een nieuwe ministeriële regeling beleggen en belenen verschenen. Op basis van deze regeling is het treasurystatuut in 2017 aangepast en vastgesteld door de raad van toezicht.

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 heeft sinds 2015 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. De auditcommissie is in 2018 driemaal bijeengekomen en heeft onder meer een positief advies afgegeven over de jaarrekening 2017, de begroting 2019 en de meerjarenbegroting 2020-2022. Eveneens zijn in de commissie de kwartaalrapportages besproken waarna deze ter informatie aangeboden zijn aan de raad van toezicht en de GMR.

#### **3.5.5 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 2018 heeft de raad van toezicht de begroting 2019 en de meerjarenbegroting 2020-2022 goedgekeurd. De (meerjaren)begroting staat niet op zichzelf, maar vormt een onderdeel van de totale planning & control cyclus van onze organisatie. De basis van de begroting wordt gevormd door het Koersplan 2015-2019 van STAIJ. In dit Koersplan zijn de richting en de doelen van onze organisatie beschreven. De financiële begroting vormt het financiële kader waarbinnen deze doelen gerealiseerd moeten worden. Het begrotingsproces is een continu proces van (meerjaren)begrotingen opstellen, periodiek de financiële voortgang volgen middels kwartaalrapportages, nieuwe inzichten opnemen en dit alles vertalen in de nieuwe (meerjaren)begroting.

Wij presenteren een begroting die qua exploitatie in 2019 uitkomt op een tekort van ruim € 710.000. Dat is het gevolg van het feit dat de stichting per schooljaar 2019-2020 een sluitende begroting wil realiseren, en over het schooljaar 2018-2019 nog put uit de reserves. Vanaf begroting 2020 begroot de stichting weer een positief resultaat. Het negatieve resultaat uit 2019 zal gedekt worden uit de algemene reserve waardoor wij een sluitende begroting aanbieden.

De negatieve exploitatie in 2019 wordt voornamelijk veroorzaakt door een structureel ontstaan tekort doordat een deel van de CAO-salarisverhoging niet gedekt wordt door extra inkomsten, gedacht moet hier worden aan de middelen voor het samenwerkingsverband, de prestatiebox en de VLOA subsidies van de gemeente Amsterdam. Deze subsidies worden grotendeels personeel ingezet. Echter doordat deze niet geïndexeerd zijn kunnen we hier minder personeel op in zetten. Verder heeft STAIJ in 2018 de keuze gemaakt om de personele opbrengsten te indexeren conform de referentiesystematiek. De daarbij behorende middelen zijn hierbij ingezet in de formaties 2018/2019. Het ministerie van OCW heeft echter besloten om deze middelen in te zetten als dekking voor de nieuwe CAO. Als gevolg hiervan loopt STAIJ tegen een ander dekkingstekort aan. Daarnaast is er ook extra geïnvesteerd in personeel door het aantrekken van zij-instromers.

De stichting heeft dit gefinancierd uit een deel van de in de afgelopen jaren opgebouwde reserves. De reserves zijn daarmee uitgegeven aan waarvoor deze ook bedoeld waren: onderwijs. Structureel zal de begroting in evenwicht gebracht moeten worden. In gesprek met de Raad van Toezicht, Directiebestuur, en GMR zijn wij tot een pakket maatregelen gekomen die voor het schooljaar 2019/2020 in het bestuursformatieplan vertaald worden waardoor wij vanaf 2020 weer een positief resultaat kunnen begroten en met vertrouwen naar de toekomst blijven kijken.

In reguliere kwartaalrapportages informeren wij over de inhoudelijke en financiële ontwikkelingen en worden de bovengenoemde uitgangspunten uit de begroting 2019 strak gemonitord. Hierbij zal ook de in deze begroting opgenomen risicoparaagraaf de revue passeren. Indien nodig wordt deze paraagraaf geactualiseerd en worden de nieuwe inzichten in de lopende begroting verwerkt.

### 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.

<b>Kengetal Bron MJB 2019-2022</b>	<b>Jaarrekening 2018</b>	<b>Begroting 2019</b>	<b>Begroting 2020</b>	<b>Begroting 2021</b>	<b>Begroting 2022</b>
<b>Personele bezetting in FTE</b>					
Management/Directie	29,7	28,7	28,7	28,7	28,7
Onderwijzend Personeel	360,7	352,8	343,0	341,2	343,9
Overige medewerkers	88,6	86,6	84,1	83,6	84,3
<b>Totaal</b>	<b>478,9</b>	<b>468,1</b>	<b>455,8</b>	<b>453,5</b>	<b>457,0</b>
Leerlingaantallen	5.959	5.935	5.968	6.011	6.011

Indien in de komende jaren blijkt dat de dalende trend aan personele inkomsten, met name veroorzaakt op de scholen met veel gewichten, zich doorzet, zijn maatregelen in de exploitatie noodzakelijk. Deze maatregel kan alleen succesvol doorgevoerd worden door het aantal personeelsleden dat wij in dienst hebben te verlagen.

### 3.5.7 Ontwikkeling balans

Onderstaand treft u de prognose aan van de ontwikkeling van de balans op basis van de jaarrekening. Door een doorgevoerde stelselwijziging van het planmatig onderhoud wijkt deze balans af van die in de vastgestelde meerjarenbegroting.

	Jaarrekening 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
<b>Vaste activa</b>					
Materiele vaste activa	4.211.966	4.094.548	3.775.539	3.590.784	3.405.438
<b>Vlottende activa</b>					
Vorderingen	2.750.167	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Liquide middelen	5.542.452	4.862.298	5.073.633	5.617.188	6.175.315
<b>Totaal Activa</b>	<b>12.504.585</b>	<b>11.456.846</b>	<b>11.349.172</b>	<b>11.707.972</b>	<b>12.080.753</b>
<b>Eigen vermogen</b>	4.680.082	3.969.723	4.053.549	4.374.349	4.805.549
<b>Voorzieningen</b>	1.717.166	1.625.837	1.434.337	1.472.337	1.413.918
<b>Langlopende schulden</b>		-	-	-	-
<b>Kortlopende schulden</b>	6.107.337	5.861.286	5.861.286	5.861.286	5.861.286
<b>Totaal Passiva</b>	<b>12.504.585</b>	<b>11.456.846</b>	<b>11.349.172</b>	<b>11.707.972</b>	<b>12.080.753</b>

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat onze vermogenspositie de komende jaren met ruim € 750.000 daalt. Voornaamste oorzaken zijn de exploitatieresultaten de komende jaren, de fluctuatie in de voorzieningen en de daling van de boekwaarde van de materiële vaste activa.

### 3.5.8 Ontwikkeling meerjarenbegroting

	Werkelijk 2017	Jaarrekening 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	35.420.634	36.878.570	36.742.393	37.038.014	37.496.692	37.847.431
3.2 Overige overheidsbijdragen	3.367.697	3.706.742	2.896.923	2.747.271	2.746.271	2.728.371
3.5 Overige baten	1.129.867	1.425.745	1.107.469	1.105.948	1.103.553	1.100.691
<b>Totaal BATEN</b>	<b>39.918.198</b>	<b>42.011.057</b>	<b>40.746.785</b>	<b>40.891.233</b>	<b>41.346.516</b>	<b>41.676.493</b>
4.1 Personele lasten	32.671.179	35.486.850	34.657.914	33.898.491	34.281.429	34.784.100
4.2 Afschrijvingen	771.414	885.918	931.718	927.009	919.754	905.346
4.3 Huisvestingslasten	3.162.607	3.247.874	3.073.670	3.207.565	3.032.940	2.927.405
4.4 Instellingslasten	3.160.569	3.180.736	2.793.842	2.774.342	2.791.592	2.628.442
<b>Totaal LASTEN</b>	<b>39.765.769</b>	<b>42.801.378</b>	<b>41.457.144</b>	<b>40.807.407</b>	<b>41.025.715</b>	<b>41.245.293</b>
<b>Saldo BATEN en LASTEN</b>	<b>152.429</b>	<b>790.321-</b>	<b>710.359-</b>	<b>83.826</b>	<b>320.801</b>	<b>431.200</b>
5.1 Financiële baten	1.076-	5.142-	-	-	-	-
5.2 Financiële lasten	-	-	-	-	-	-
<b>Saldo FINANCIËLE BATEN en LASTEN</b>	<b>1.076-</b>	<b>5.142-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>EXPLOITATIESALDO</b>	<b>151.353</b>	<b>795.463-</b>	<b>710.359-</b>	<b>83.826</b>	<b>320.801</b>	<b>431.200</b>

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.

In de meerjarenbegroting is verder rekening gehouden met de volgende uitgangspunten:

- De bekostigingsgegevens primair onderwijs conform de meest recente publicatie in de Staatscourant.
- Inkomsten en uitgaven in het kader van de Voorziening Lokaal Onderwijs Amsterdam (VLOA) en de leraren- en scholenbeurzen.

- Dalende inkomsten door aanpassing van de gewichtenregeling vanaf schooljaar 2019/2020.
- De loonkosten op basis van 1 november 2018 met doorberekening van de periodieken per 1 augustus van de aankomende schooljaren.
- Een geprognosticeerde daling van de personele lasten door de doorgevoerde taakstellingen.(zie paragraaf 3.7.3).
- Voorfinancieringskosten voor 2019 (€ 165.000) voor de vestiging van de vrije school stroom in obs De Dapper. In april 2018 hebben wij een vrije school stroom in obs De Dapper geopend. Hiervoor ontvangen wij pas met ingang van het schooljaar 2019-2020 de nodige bekostiging (op grond van de teldatum 1 oktober 2018). Tot die tijd moeten wij voorfinancieren.
- Doorvoeren van het Eigen Risicodragerschap voor ziektevervangingen (ERD).
- Een daling van de premie voor het Participatiefonds van 5,25 naar 4,25%.
- Dotaties aan de voorziening groot onderhoud van € 365.000 per jaar en een dotatie van € 50.000 in verband met eventuele afwijzingen van de instroomtoetsen bij het Participatiefonds.

Op basis van deze uitgangspunten wordt de begroting over het jaar 2019 afgesloten met een negatief resultaat van ruim € 710.000. Door de genomen maatregelen verwachten wij in 2020 een positief resultaat van bijna € 84.000, in 2021 een positief resultaat van bijna € 321.000 en in 2022 een positief resultaat van ruim € 431.000. Deze overschotten zijn nodig om de vermogenspositie van STAIJ weer robuust genoeg te maken om in de toekomst eventuele tegenvallers op te kunnen vangen.

Bij de analyse van het geprognosticeerde tekort voor 2019 is het van belang om te benadrukken dat STAIJ de komende jaren blijft investeren in de kwaliteit van het onderwijs. Zo worden de gelden die bestemd zijn voor de professionalisering van onze leerkrachten en organisatie volledig ingezet en blijven we investeren in ICT om de ambities uit ons ICT onderhoudsplan waar te kunnen maken. Verder wordt een beperkt deel van onze reserves benut voor incidentele uitgaven. Gedacht moet hier worden aan de voorfinanciering van de “vrije school” in obs De Dapper. In de komende jaren zal dit opnieuw aan de orde zijn, wanneer nieuwe scholen zullen starten.



### 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 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
<b>Streefwaarden</b>						
Liquiditeit	>1	1,36	1,26	1,29	1,38	1,48
Solvabiliteit	>30%	51%	49%	48%	50%	51%
Huisvestingsratio	<10%	8%	7%	8%	7%	7%
Weerstandsvermogen	>5%	11%	10%	10%	11%	12%
Rentabiliteit	0%	-1,9%	-1,7%	0,2%	0,8%	1,0%
Rijksbijdragen/baten		88%	90%	91%	91%	91%
Personele lasten/baten	<90%	84%	85%	83%	83%	83%

#### 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.

#### 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

#### 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 hoge voorzieningen kunnen onder andere duiden op achterstallig onderhoud. Te lage voorzieningen kunnen financieringsproblemen in de nabije toekomst tot gevolg hebben.

#### 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 3.7.11. 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 is verankerd in de planning & control cyclus. Over de verdere ontwikkeling van het risicomanagement wordt in 2019 een evaluatie van de risicomanagementproces bij STAIJ gepland, waarin onder meer effectiviteit van de aanpak en de frequentie van het proces aan bod komt. Ook zal worden besproken hoe aan het begrip "risicobereidheid" meer handen en voeten kan worden gegeven in relatie tot het formuleren van een reservebeleid van STAIJ.

Los van de vraag hoe het interne risicobeheersings- en controlesysteem is opgezet, bestaat er nooit absolute zekerheid dat 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 2018 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 2018 intensief betrokken geweest bij de besluitvorming rondom de oprichting van nieuwe scholen, de afspraken rond onderwijshuisvesting, de voorbereiding van het nieuwe Koersplan en de procedure, profiel en communicatie met betrekking tot de werving en selectie van de nieuwe voorzitter van het college van bestuur.

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**

Om het financiële beheer en de verantwoording meer en beter aandacht te geven heeft STAIJ in 2015 een auditcommissie opgericht. Deze commissie is onderdeel van de raad van toezicht en adviseert het bestuur en de GMR gevraagd en ongevraagd over de rechtmatigheid 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.

De commissie is in 2018 drie keer bijeengekomen en heeft daarbij aan de raad van toezicht positief geadviseerd over de kwartaalrapportages, de jaarrekening en de (meerjaren)begroting. 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 2018 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, de vacatiegelden van de leden van de raad van toezicht en de werving en selectie van de bestuurder. 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 2019 en de meerjarenbegroting 2019-2022 hebben wij de tegenvallers zoveel mogelijk in kaart gebracht. Desalniettemin nemen wij een risicoparagraaf op van onderwerpen die nog onvoldoende aan bod zijn gekomen. In de kwartaalrapportages gaan wij de genoemde risico's monitoren.

Risico omschrijving	Consequentie van het optreden van het risico	Inschatting bedrag	Kans	Impact	Mitigerende maatregel
1. Leerlingenaantallen wijken af van begroting.	Gevolg is dat de baten lager zullen uitvallen.	Baten per leerling uit de rijks bekostiging zijn gemiddeld € 6.750,-.	Laag	Laag	Naauwkeurig monitoren van instroom en uitstroom (inclusief zij-instroom en zij-uitstroom) en desgewenst de exploitatie aanpassen.
2. Harmonisatie afspraken rond onderwijshuisvesting.	Gevolg is dat er financiële onzekerheden zijn ten aanzien van de kosten van huisvesting voor vier gebouwen.	Maximaal € 50.000 per jaar.	Middel	Middel	Uitzoeken en in samenspraak met de afdeling Onderwijshuisvesting van de gemeente Amsterdam heldere afspraken maken omtrent huisvesting.
3. Eigen risicodragerschap	Vanaf 1 januari zijn we eigen risicodragers. Bij veel vervanging bij ziekte lopen de kosten op.	Maximaal € 600.000 per jaar.	Middel	Hoog	Uitvoering geven aan het plan van aanpak ter verlaging van het ziekteverzuim. Strakke monitoring, bewustwording, goede informatievoorziening over uitputting budgetten.
4. Oprichting nieuwe scholen	STAIJ gaat drie nieuwe scholen oprichten in de komende jaren. Oprichting van een nieuwe school vereist voorfinanciering.	€ 150.000 per jaar per school in de aanloopfase. Nog onzeker wanneer scholen daadwerkelijk zijn gerealiseerd.	Hoog	Middel	Tijdig verwerken in komende begrotingen
5. Arbeidsmarkt	Door het lerarentekort kunnen er hoge kosten ontstaan door het inhuren van externe krachten.	€ 750.000 per jaar	Groot	Hoog	Het niet volledig invullen van de betreffende formatie waardoor de extra kosten beperkt blijven. Actief blijven werven gedurende het schooljaar.
6. Boventallig personeel	Personeel in loondienst dat niet op vacatures kan worden ingezet	€ 200.000 per jaar	Middel	Middel	Actief inzetten van begeleiding naar passend werk.
7. Scholen met zeer laag aantal leerlingen	De kosten-baten afweging per brinnummer wordt structureel negatief beïnvloed door een te laag aantal leerlingen.	Onbekend	Middel	Middel	Financiële monitoring per brinnummer aanscherpen in de kwartaalrapportages.

### 3.5.13 Toekomstparagraaf

2018 was voor STAIJ op financieel terrein een uitdagend jaar. De gevolgen van het lerarentekort laten zich gelden, en vragen aanpassingsvermogen van onze scholen maar ook van de ondersteuning door het stafbureau. Die tijd en ruimte heeft STAIJ. STAIJ profiteert in deze tijd 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, geen bestuur heeft zoveel plekken ter beschikking gesteld. 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.

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.

Het jaarverslag sluit ook dit jaar weer optimistisch af. Optimisme is een belangrijke kernwaarde voor iedereen die in het onderwijs werkt: onze leerlingen verdienen dat. En er is ook alle reden voor, STAIJ staat er financieel en kwalitatief goed voor. In 2019 begint een nieuwe koersplanperiode, met ambities waar we, samen met onze partners, weer hard aan gaan werken.

#### 4. Jaarrekening

#### INHOUDSOPGAVE

#### Pagina

1	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	55
2	Balans per 31 december 2018, vergelijkende cijfers per 31 december 2017	60
3	Staat van Baten en Lasten 2018, vergelijkende cijfers 2017	62
4	Kasstroomoverzicht 2018	63
5	Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	65
6	Verantwoording Subsidies	70
7	Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	71
8	Overzicht verbonden partijen	74
9	Wet Normering Bezoldiging Topfunctionarissen	75
10	Niet in de balans opgenomen verplichtingen	77
11	(Voorstel) Bestemming van het resultaat	78
12	Belangrijke gebeurtenissen na balansdatum	79

## **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.

### **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

**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

**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.

#### Schattingswijziging voorziening jubilea

In 2018 bedraagt de gehanteerde disconteringsvoet 1% ten opzichte van 2,5% in 2017. Deze schattingswijziging is doorgevoerd in verband met de daling van de marktrente gedurende 2018.

#### Voorziening negatief getoetsten

In principe komen de uitkeringskosten voor rekening van het schoolbestuur. Door een vergoedingsverzoek naar 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 2018 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 geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van 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.

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

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van 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.

Geoormerkte 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 2018 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 2018, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2017**

(na verwerking van het verlies)

		31 december 2018	31 december 2017
		€	€
<b>ACTIVA</b>			
<b>Materiële vaste activa</b> (2)			
Inventaris en apparatuur		3.491.568	3.245.501
Leermiddelen		720.398	725.470
		<u>4.211.966</u>	<u>3.970.971</u>
		4.211.966	3.970.971
<b>Vlottende activa</b>			
<b>Vorderingen en overlopende activa</b> (3)			
Debiteuren		915.953	555.232
Vorderingen op OCW		1.666.499	1.651.928
Overige vorderingen		167.715	364.482
Overlopende activa		-	9.500
		<u>2.750.167</u>	<u>2.581.142</u>
		2.750.167	2.581.142
<b>Liquide middelen</b> (4)		5.542.452	6.258.362
		<u>8.292.619</u>	<u>8.839.504</u>
		8.292.619	8.839.504
		<u>12.504.585</u>	<u>12.810.475</u>
		12.504.585	12.810.475

---

		31 december 2018	31 december 2017
		€	€
<b>PASSIVA</b>			
<b>Algemene reserve</b>	(5)	4.680.082	5.475.545
<b>Vorzieningen</b>	(6)		
Personeelsvoorziening		871.285	673.165
Voorziening onderhoud		845.881	801.552
		<u>1.717.166</u>	<u>1.474.717</u>
<b>Kortlopende schulden</b>	(7)		
Schulden aan leveranciers		811.563	643.951
Belastingen en premies sociale verzekeringen		1.444.957	1.271.831
Schulden terzake van pensioenen		352.676	347.662
Overige schulden		1.737.041	2.002.472
Overlopende passiva		1.761.100	1.594.297
		<u>6.107.337</u>	<u>5.860.213</u>
		<u>12.504.585</u>	<u>12.810.475</u>

3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2018, VERGELIJKENDE CIJFERS 2017

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
<b>Baten</b>						
Rijksbijdragen (8)	36.878.570		34.626.522		35.420.634	
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden (9)	3.706.742		2.970.044		3.367.697	
Overige baten (10)	1.425.745		1.166.671		1.129.867	
Som der baten		42.011.057		38.763.237		39.918.198
<b>Lasten</b>						
Personeelslasten (11)	35.486.850		32.213.664		32.671.179	
Afschrijvingen (12)	885.918		861.484		771.414	
Huisvestingslasten (13)	3.247.874		3.060.468		3.162.607	
Overige lasten (14)	3.180.736		2.921.867		3.160.569	
Totaal lasten		42.801.378		39.057.483		39.765.769
Saldo baten en lasten		-790.321		-294.246		152.429
Financiële baten en lasten (16)		-5.142		15.000		-1.076
<b>Nettoresultaat</b>		<u>-795.463</u>		<u>-279.246</u>		<u>151.353</u>

#### 4 KASSTROOMOVERZICHT 2018

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2018		2017	
	€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Bedrijfsresultaat	-790.321		152.428	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	885.919		771.414	
Mutatie voorzieningen	242.449		22.381	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	-169.025		-424.666	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	247.124		-423.937	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		416.146		97.620
Ontvangen interest	517		4.673	
Betaalde interest	-5.659		-5.749	
		-5.142		-1.076
Kasstroom uit operationele activiteiten		411.004		96.544
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investerings in materiële vaste activa		-1.126.914		-1.135.306
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>				
Financieringsactiviteiten		-		-
		-715.910		-1.038.762
<b>Samenstelling geldmiddelen</b>				
		2018	2017	
		€	€	
Geldmiddelen per 1 januari		6.258.362	7.297.124	
Mutatie liquide middelen		-715.910	-1.038.762	
Geldmiddelen per 31 december		5.542.452	6.258.362	

€

**Samenstelling geldmiddelen**

Geldmiddelen per 1 januari 2017	7.297.124
Mutatie 2017	-1.038.762
	<hr/>
Geldmiddelen per 31 december 2017	6.258.362
	<hr/> <hr/>
Geldmiddelen per 1 januari 2018	6.258.362
Mutatie 2018	-715.910
	<hr/>
Geldmiddelen per 31 december 2018	5.542.452
	<hr/> <hr/>



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 2018</i>			
Aanschaffingswaarde	6.078.232	1.705.056	7.783.288
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-2.832.731	-979.587	-3.812.318
	<u>3.245.501</u>	<u>725.469</u>	<u>3.970.970</u>
<i>Mutaties</i>			
Investeringen	959.841	167.073	1.126.914
Afschrijvingen	-713.774	-172.144	-885.918
	<u>246.067</u>	<u>-5.071</u>	<u>240.996</u>
<i>Boekwaarde per 31 december 2018</i>			
Aanschaffingswaarde	7.038.073	1.872.129	8.910.202
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-3.546.505	-1.151.731	-4.698.236
Boekwaarde per 31 december 2018	<u>3.491.568</u>	<u>720.398</u>	<u>4.211.966</u>

VLOTTENDE ACTIVA

3. Vorderingen en overlopende activa

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
<b>Debiteuren</b>		
Debiteuren diversen	915.953	555.232
	<u>915.953</u>	<u>555.232</u>
<b>Vordering op OCW</b>		
Betaalritme	1.666.499	1.651.928
	<u>1.666.499</u>	<u>1.651.928</u>
<b>Overige vorderingen en overlopende activa</b>		
Overige vorderingen	167.715	364.482
Overlopende activa	-	9.500
	<u>167.715</u>	<u>373.982</u>

## Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

---

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
<b>Overige vorderingen</b>		
Huisvestingsvoorzieningen	39.162	50.209
Personeel (incl. verstrekte voorschotten)	29.491	41.547
Overige	99.062	272.726
	<u>167.715</u>	<u>364.482</u>
<b>Overlopende activa</b>		
Vooruitbetaalde posten	-	9.500
	<u>-</u>	<u>9.500</u>
<b>4. Liquide middelen</b>		
Rabobank	5.539.766	6.256.797
Kasmiddelen	2.686	1.565
	<u>5.542.452</u>	<u>6.258.362</u>

**PASSIVA**

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
<b>5. Eigen vermogen</b>		
Algemene reserve	4.680.082	5.475.545

	Stand per 1-1-2018	Resultaat 2018	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018
	€	€	€	€
<b>Algemene reserve</b>				
Algemene reserve	5.475.545	-795.463	-	4.680.082

**6. Voorzieningen**

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
<b>Personeelsvoorzieningen</b>		
Voorziening jubilea	511.081	446.746
Langdurig ziekteverzuim	158.752	-
Voorziening negatief getoetsten	201.452	226.419
	<u>871.285</u>	<u>673.165</u>

	Jubilea	Langdurig ziekteverzuim	Negatief getoetsten	Totaal
	€	€	€	€
<b>Personeelsvoorzieningen</b>				
Stand per 1-1-2018	446.745	-	226.419	673.164
Dotatie	121.099	158.752	140.000	419.851
Onttrekking	-56.763	-	-164.967	-221.730
Vrijval	-	-	-	-
Stand per 31-12-2018	<u>511.081</u>	<u>158.752</u>	<u>201.452</u>	<u>871.285</u>
Kortlopend deel <1 jaar	61.137	124.197	201.452	386.786
Langlopend deel >1 jaar	449.944	34.555	-	484.499

## Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
<b>Onderhoudsvoorziening</b>		
Voorziening onderhoud	845.881	801.552
		Voorziening onderhoud
		€
<b>Onderhoudsvoorziening</b>		
Stand per 1-1-2018		801.552
Dotatie		365.000
Onttrekking		-320.671
Stand per 31-12-2018		845.881
Kortlopend deel <1 jaar		332.249
Langlopend deel >1 jaar		513.632
<b>7. Kortlopende schulden</b>		
	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
<b>Schulden aan leveranciers</b>		
Crediteuren	811.563	643.951
De post crediteuren betreft het per ultimo 2018 nog te betalen bedrag aan crediteuren.		
Overige belastingen, premies sociale verzekeringen en pensioenen		
Loonheffing	1.237.302	1.108.802
Premies sociale verzekeringen	200.416	153.685
BTW	7.239	9.344
	1.444.957	1.271.831
<b>Schulden terzake van pensioenen</b>		
Te betalen pensioenbijdragen	352.676	347.662
<b>Overige schulden en overlopende passiva</b>		
Overige schulden	1.737.041	2.002.472
Overlopende passiva	1.761.100	1.594.297
	3.498.141	3.596.769
<b>Overige schulden</b>		
Projectsubsidies	446.896	427.579
Correcties OCW gewichtenregeling	-	448.572
Te betalen netto salarissen	7.552	30.514
transporteren	454.448	906.665

## Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

---

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
Transport	454.448	906.665
Overige	544.247	453.775
Huisvestingsvoorzieningen	738.346	642.032
	<u>1.737.041</u>	<u>2.002.472</u>

### Overlopende passiva

Vakantiegeld	1.005.388	1.020.263
Vooruitgefactureerde bedragen	28.402	22.627
Vooruit ontvangen subsidie OCW	144.735	125.473
Nog te besteden samenwerkingsverband	135.971	230.666
Vooruitontvangen bedragen gemeente	303.359	-
Vooruitontvangen Vervangingsfonds	143.245	195.268
	<u>1.761.100</u>	<u>1.594.297</u>

6 VERANTWOORDING SUBSIDIES

Model G, Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Datum	Totaalbedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking afgerond Ja/Nee
Lerarenbeurs 2017	2017 €	71.234 €	71.234	Ja
Lerarenbeurs 2018	2018 €	58.028 €	58.028	Nee
Subsidie zij-instroom	2017 €	40.000 €	40.000	Nee
Subsidie zij-instroom	2018 €	120.000 €	120.000	Nee
Opleiden in de school	2018 €	200.000 €	200.000	Ja
<b>Totaal</b>		<b>€ 489.262 €</b>	<b>489.262</b>	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Totaalbedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen ultimo verslagjaar
Aflopend	€ -	€ -	€ -	€ -

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Totaalbedrag toewijzing	Saldo 1-1-2016	Ontvangen in 2016	Lasten 2016	Saldo no te besteden 31-dec-16
Totaal	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

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

**Baten**

	2018	Begroot 2018	2017
	€	€	€
<b>8. Rijksbijdragen</b>			
Rijksbijdrage OCW	31.981.352	30.244.415	29.990.078
Niet-geoordeelde subsidies OCW	2.865.656	2.491.980	3.350.052
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	2.031.562	1.890.127	2.080.504
	<u>36.878.570</u>	<u>34.626.522</u>	<u>35.420.634</u>

**9. Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden**

Overige overheidsbijdragen en -subsidies	3.706.742	2.970.044	3.367.697
	<u>3.706.742</u>	<u>2.970.044</u>	<u>3.367.697</u>

**10. Overige baten**

Verhuur	796.135	319.500	492.207
Detachering personeel	359.487	399.505	312.987
Ouderbijdragen	51.128	59.000	44.115
Overig	218.995	388.666	280.558
	<u>1.425.745</u>	<u>1.166.671</u>	<u>1.129.867</u>

**Lasten**

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
<b>11. Personeelslasten</b>						
Brutolonen en salarissen	23.534.839		20.103.215		23.061.759	
Sociale lasten	5.416.477		6.298.650		4.864.135	
Pensioenpremies	3.108.960		3.047.063		3.074.287	
		<u>32.060.276</u>		<u>29.448.928</u>		<u>31.000.181</u>
Dotaties personele voorzieningen	140.000		50.000		-	
Personeel niet in loondienst	2.482.689		1.274.586		1.451.511	
Overig	1.869.884		1.440.150		1.181.649	
		<u>4.492.573</u>		<u>2.764.736</u>		<u>2.633.160</u>
Uitkeringen van het Vervangingsfonds	-723.402		-		-537.966	
Overige uitkeringen	-342.597		-		-424.196	
		<u>-1.065.999</u>		<u>-</u>		<u>-962.162</u>
		<u>35.486.850</u>		<u>32.213.664</u>		<u>32.671.179</u>

Bij de Stichting Samen Tussen Amstel en IJ waren in 2018 gemiddeld 478 personeelsleden werkzaam (2017: 482).

## Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
<b>12. Afschrijvingen</b>						
Inventaris en apparatuur	709.903		665.681		590.418	
Leermiddelen	172.144		194.401		180.335	
Overige materiële vaste activa	3.871		1.402		661	
		<u>885.918</u>		<u>861.484</u>		<u>771.414</u>

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
<b>13. Huisvestingslasten</b>						
Huur	61.624		51.000		47.592	
Dotatie voorziening onderhoud	365.000		84.126		365.000	
Klein onderhoud	608.482		712.842		583.496	
Energie en water	557.262		640.050		555.097	
Schoonmaakkosten	1.040.536		1.006.900		990.425	
Heffingen	82.992		78.850		82.970	
Overige huisvestingskosten	531.978		486.700		538.027	
		<u>3.247.874</u>		<u>3.060.468</u>		<u>3.162.607</u>

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€

### 14. Overige lasten

Administratie en beheer	714.150		693.025		801.959	
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.819.141		1.591.900		1.575.474	
Overige	647.445		636.942		783.136	
		<u>3.180.736</u>		<u>2.921.867</u>		<u>3.160.569</u>

### 15. Doorbetalingen aan schoolbesturen

	2018	2017
	€	€
<b>Accountantshonoraria</b>		
Onderzoek van de jaarrekening	20.268	24.881
Andere controleopdrachten	14.734	7.805
Fiscale adviesdiensten	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-
	<u>35.002</u>	<u>32.686</u>



## Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

---

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
<b>16. Financiële baten en lasten</b>						
Rentebaten	517		15.000		4.673	
Rentelasten en bankkosten	<u>-5.659</u>		<u>-</u>		<u>-5.749</u>	
		<u>-5.142</u>		<u>15.000</u>		<u>-1.076</u>

## Stichting Samen tussen Amstel en IJ te Amsterdam

---

### Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2018	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

## 17. WNT-VERANTWOORDING 2018 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 2018 € 146.000.

De complexiteitsklasse en daarmee het bezoldigingsmaximum wordt berekend aan de hand van het aantal complexiteitspunten. In 2018 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 2018 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.

Functiegegevens	Dhr. R. Rigter	Dhr. A. Jonk
Aanvang en einde functievervulling in 2018	Bestuurder 1/1 - 31/05	Bestuurder 1/7 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
<b>Maxima op basis van de normbedragen per maand</b>	60.400	73.600
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	47.826	62.128
Beloningen betaalbaar op termijn	7.532	9.088
	-	-
<i>Subtotaal</i>	<u>55.359</u>	<u>71.216</u>
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-
<b>Totaal bezoldiging 2018</b>	<u><u>55.359</u></u>	<u><u>71.216</u></u>

## Gegevens 2017

Functiegegevens	Dhr. R. Rigter
	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2017	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2017 (in fte)	1,0
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	111.276
Beloningen betaalbaar op termijn	16.691
<b>Totaal bezoldiging</b>	<u><u>127.967</u></u>

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

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
Mw. Drs. H.M. Harten	Voorzitter raad van toezicht
Mw. Drs. K.J. Buchel	Lid raad van toezicht - tot 31-08-2018
Dhr. H. Chuach	Lid raad van toezicht - tot 31-08-2018
Dhr. Drs. P.V. Hamaker	Lid raad van toezicht
Dhr. Drs. T.J.J. Stok	Lid raad van toezicht
Dhr. M. Kragten	Lid raad van toezicht per 07-11-2018
Dhr. M. Brands	Lid raad van toezicht per 07-11-2018

## 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 2018 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 € 922.000. 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 2018		
	€	€	€
<b>10 (Voorstel) Bestemming van het resultaat</b>			
Algemene reserve	<u>-795.463</u>		
			<u><u>-795.463</u></u>

**GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM**

**Belangrijke gebeurtenissen na balansdatum**

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten op het resultaat.

.....