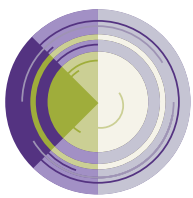


JAARVERSLAG 2008
AMSTERDAM WEST BINNEN DE RING
STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS

Kijk



even met ons mee



Kijk
even met ons mee



2008

**17 scholen
maken deel uit van
onze groep:**
Joop Westerweel
Corantijn
Rosa Boekdrukker
De Meidoorn
De Roos
Bos en Lommer
Narcis-Querido
Multatuli
Tijl Uilenspiegel
Kinkerbuurt
Het Winterkoninkje
Annie M.G. Schmidt
Leonardo da Vinci
De Waterkant
Westerpark
De Zeeheld
Spaarndammer

Het eerste volledige jaar van Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR), stichting voor openbaar primair onderwijs

AWBR bestaat sinds 1 augustus 2007 en vormt het schoolbestuur van 17 basisscholen in de Amsterdamse stadsdelen De Baarsjes, Bos en Lommer, Oud-West en Westerpark.

AWBR is een jonge, ambitieuze organisatie met een sterke focus op onderwijskwaliteit, die in al haar handelen het kind centraal stelt. In dit eerste volle jaar is hard gewerkt om een goed draaiende onderwijsorganisatie neer te zetten. De organisatiecultuur kan getypeerd worden door de begrippen: professionaliteit, vertrouwen en transparantie. Een cultuur waarin ieders mening telt en op basis van die inbreng de richting mede bepaald kan worden. Een voorbeeld daarvan is de wijze waarop in hoog tempo, maar diepgaand, het strategisch beleidsplan tot stand is gekomen. Dit strategisch beleidsplan vormt de leidraad van de organisatie tot 2012 en vormt daarmee ook het toetsingskader van dit jaarverslag. Dit en andere documenten zijn beschikbaar op onze website www.awbr.nl.

In dit jaarverslag rapporteren wij over de vele stappen die in 2008 zijn gezet. Het zijn flinke stappen. Vanzelfsprekend waren er ook belemmeringen: een besturenfusie kent immers zo haar eigen dynamiek. De organisatie, de onderwijskundige doelstellingen, het personeelsbeleid, de huisvesting van de scholen en de besteding van middelen worden in dit verslag toegelicht. Waar het voor de transparantie van belang is, geven wij alvast een doorkijk naar toekomstige stappen.

In alle openheid

Dit jaarverslag is een bewerking van het uitgebreidere verantwoordingsdocument aan onze eigen organisatie, het ministerie van OCW, de stadsdelen en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Het is het gevolg van een uitdrukkelijke keuze: wij willen in alle openheid ons beleid verantwoorden aan iedereen die daarin geïnteresseerd is en daarover met ons van gedachten wil wisselen. In het najaar van 2009 organiseren we daartoe een symposium waarin

wij ons actief en publiek zullen verantwoorden over onze activiteiten en de besteding van onze middelen in 2008. Hierbij zoeken wij bewust de dialoog met onze omgeving over maatschappelijk relevante ontwikkelingen. De resultaten van deze dialoog en vele andere gebruiken wij bij de formulering en toetsing van onze doelstellingen.



3

1 ORGANISATIE	5
OUDER INTERVIEW	9
2 ONDERWIJS	11
LEERKRACHT INTERVIEW	17
3 PERSONEEL	19
DIRECTIE INTERVIEW	25
4 ICT HUISVESTING	27
5 FINANCIËN	31

1 De organisatie

Onze missie

is het waarborgen en stimuleren van kwalitatief goed, eigentijds, ondernemend en wijkgericht openbaar basisonderwijs voor iedereen, waarin veel aandacht is voor sámen leven en werken.

Onze kernwaarden

Bij AWBR streven we naar hoge kwaliteit; ontdekken en ontwikkelen we talent; kennen we elkaar en leren we elkaar kennen; zetten we culturele verschillen om in nieuw sociaal kapitaal en hebben we een veilige en prettige leeromgeving.

Ons motto

AWBR... ondernemend in onderwijs!

AWBR is een zelfstandige stichting voor openbaar primair onderwijs en bestaat sinds 1 augustus 2007. AWBR heeft de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor het primair openbaar onderwijs overgenomen van de Amsterdamse stadsdelen Bos en Lommer, De Baarsjes, Oud-West en Westerpark.

Openbaar

Openbaar, want AWBR wil goed, eigentijds, ondernemend en wijkgericht openbaar basisonderwijs voor iedereen waarborgen en stimuleren. Onderwijs waarin veel aandacht is voor sámen leven en werken. Dat gebeurt door te streven naar hoge kwaliteit en het creëren van een veilige en prettige leeromgeving. Wat voor kinderen geldt, geldt evengoed voor de medewerkers en ouders: door van elkaar te leren en talenten van mensen te ontwikkelen, komen zij het best tot hun recht. Het is onze overtuiging dat op deze manier culturele verschillen kunnen worden omgezet in nieuw sociaal kapitaal.

Organisatiecultuur

AWBR heeft in de startfase van haar organisatie nadrukkelijk aandacht besteed aan de organisatiecultuur. In onze communicatie stralen we uit waar we voor staan: het kind. Om de doelen van het strategisch beleidsplan te realiseren hebben we een organisatie nodig met goed functionerend personeel, dat elkaar vertrouwen geeft, naar elkaar luistert en kritisch is, binnen een transparante organisatie. AWBR is ondernemend in onderwijs, toont moed, is creatief en luistert naar haar maatschappelijke omgeving.

Het strategisch beleidsplan

In 2008 heeft het bestuur, op basis van input van directieleden, leerkrachten, medewerkers van het stafbureau en ouders haar missie, visie, kernwaarden en doelstellingen voor de komende vier jaar vastgelegd in het strategisch beleidsplan 2008 – 2012. Het strategisch beleidsplan is vastgesteld met instemming van directies, het stafbureau en de GMR.

Medezeggenschap

In het jaar 2008 hebben medewerkers en ouders van de AWBR-scholen hun betrokkenheid en daadkracht getoond; geadviseerd door de al-

gemene onderwijsbond (AOB) heeft de 'GMR in oprichting' zich gebogen over de gmr-regeling, het huishoudelijk statuut, de interne structuur en de werkwijze en wijze van besluitvorming. Dit heeft er toe geleid dat per 1 augustus 2008 de GMR Amsterdam West Binnen de Ring officieel is opgericht; zes personeelsleden en zes ouders vertegenwoordigen alle ouders en medewerkers van de AWBR-scholen. Er is een voorzitter aangewezen en een secretaris. Elk GMR-lid heeft verschillende scholen onder zijn of haar hoede om zo de (communicatie)lijnen kort te houden. Elk GMR-lid is daarnaast ook lid van een van de vier werkgroepen: onderwijs en zorg, personeel en organisatie, huisvesting en ICT, financiën. De samenwerking tussen de algemene directie en de GMR is een bijzonder prettig en kan worden getypeerd met de woorden: wederzijds vertrouwen, kritische instelling, openheid, betrokkenheid, professionaliteit en echte medezeggenschap.

Onze GMR in 2008 - even voorstellen

Voorzitter: Malène Duijst, ouder en werkt als senior beleidsmedewerkster bij een belangenorganisatie voor mensen met een verstandelijke beperking

Secretaris: Betsy Wahlen, ouder en studente onderwijspedagogiek, werkt als pedagogisch medewerkster.

Leden:

Christel Baeten, ouder en werkt bij Dienst Vrouwen, gemeente Amsterdam en initiatiefneemster om van de Mutatuluschool een gemengde school te maken,

Christien Brouwer, ouder, werkt als projectleider bij QANU en zelfstandig adviseur,

Caroline Vonk, ouder en werkt als beleidsadviseur Fiets en is ouderambassadeur bij stichting Kleurrijke Scholen,

Paul Beke, personeel, IB-er, Mutatuluschool
Madeleine Schoute, leerkracht op Brede school
Annie MG Schmidt,

Judith van Stipriaan, leerkracht op Het Winterkoninkje,

Marjon Eijgenstein, leerkracht op de Leonardo da Vinci,

John Linssen, leerkracht en psycholoog,

Marjolein Klijzing, leerkracht Narcis Querido.

De interne organisatie

Het eerste volledige kalenderjaar na de oprichting van AWBR stond in het teken van de opbouw van de interne organisatie. Deze interne organisatie moest zodanig ingericht worden dat er sprake is van een goede balans tussen 'in rust en bezinning belangrijke besluiten kunnen nemen' en 'flexibiliteit en snelheid om door te kunnen pakken'.

Het stafbureau

Het jaar 2008 stond in het teken van sollicitatieprocedures, inwerken en professionalisering en het inrichten van het bestuurskantoor. Er waren meerdere sollicitatieprocedures nodig om tot een hoogwaardige bezetting van het stafbureau te komen. Dat heeft tot gevolg gehad dat we relatief veel gebruik hebben moeten maken van externe inhuur. Op 1 november 2008 is de laatste medewerker bij het stafbureau aangesteld.



Communicatie

AWBR ziet communicatie als een belangrijke succesfactor voor onze organisatie; luisteren naar kinderen, naar ouders, medewerkers, de omgeving, de maatschappij. Zeggen wat je doet, welke richting je op wilt en doen wat je zegt. Binnen het stafbureau hebben wij voor een dag per week een medewerker aangesteld die zich met communicatie en PR bezighoudt.

Tweemaal per jaar geeft AWBR een magazine uit voor de ouders en viermaal per jaar voor medewerkers, waar qua uiterlijk en inhoud veel aandacht aan geschonken wordt. De magazines geven onder andere informatie over scholen, over interessante initiatieven en over de nieuwste ontwikkelingen.

Directies krijgen van het stafbureau wekelijks een nieuwsbrief met de laatste bovenschoolse ontwikkelingen en nieuws. De website is snel gebouwd en op het net gezet. Het jaar 2008 hebben we gebruikt om de website verder te ontwikkelen. De voorbereidingen zijn gedaan voor een meer wervende uitstraling, voor meer inhoud en voor een besloten intranet voor personeel, directies, GMR en bestuur. De website nieuwe stijl wordt begin 2009 opgeleverd.



Gemiddeld eenmaal per zes weken overlegt de algemene directie in het directieoverleg met alle schooldirecties. Voorgenomen beleid (mede opgesteld door de schooldirecteuren in werkgroepen onder leiding van een adviseur van het stafbureau) wordt aan de scholen voorgelegd en besproken. Per schooljaar organiseert het stafbureau meerdere studiedagen voor de schooldirecties. De onderwerpen worden gezamenlijk gekozen.



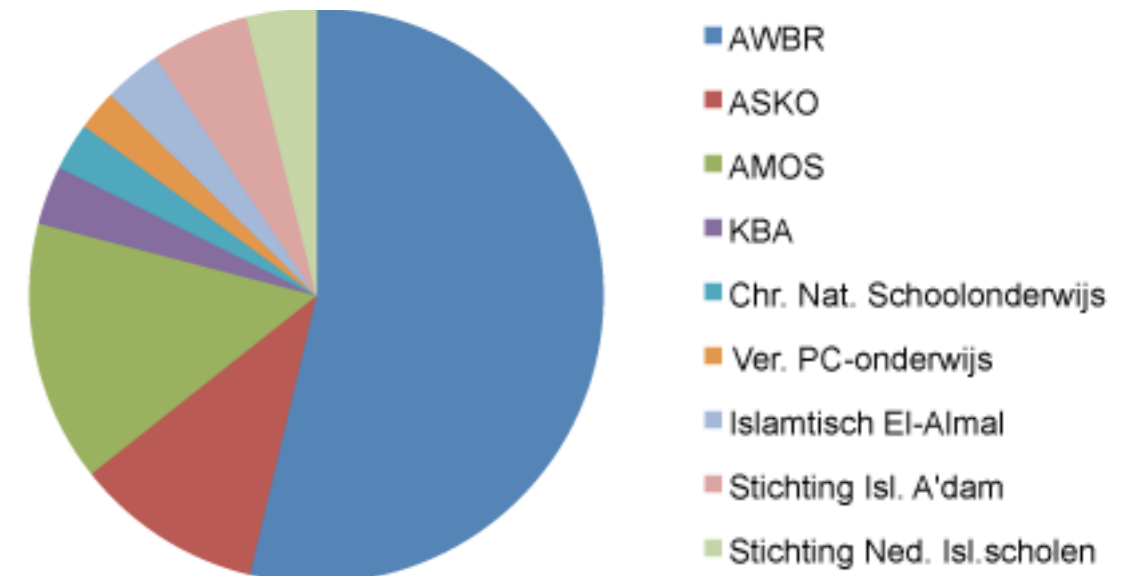
Ontwikkeling leerlingaantallen

Bij de start van de organisatie had AWBR 4288 leerlingen. Dat was minder dan de stadsdelen bij de overgang naar AWBR hadden voorspeld en berekend. Op de teldatum van 1 oktober 2008 is geconstateerd dat het leerlingaantal gegroeid is met 64 (1,5%). Totaal waren er op dat moment 4352 leerlingen. AWBR spant zich in om meer leerlingen naar haar openbare scholen te laten gaan. Kwalitatief goed onderwijs is ons speerpunt, maar PR-campagnes, gericht wervingsbeleid en het stimuleren en ondersteunen van ouderinitiatieven zullen ook een positieve invloed op het leerlingenaantal hebben. AWBR streeft naar 4.600 leerlingen op 1 oktober 2010: een groei van ruim 7 procent ten opzichte van 2006.

ONTWIKKELING AANTAL LEERLINGEN AWBR-SCHOLEN:
(2009 en 2010 zijn prognoses):

2006	2007	2008	2009	2010
4.396	4.288	4.351	4.450	4.600

Van alle leerlingen die in de stadsdelen West Binnen de Ring naar school gaan, gaat 53% naar een AWBR-school. Daarmee is AWBR de grootste schoolorganisatie voor basisonderwijs in Amster-



7



dam West.

LEERLINGEN IN 2008 PER BESTUUR IN DE STADSDELEN DE BAARSJES, BOS EN LOMMER, OUD-WEST EN WESTERPARK



Ouder

Vragen aan Malène Duijst; ouder en voorzitter van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Wat heeft je verbaasd als je terugkijkt naar de opzet van de organisatie in 2008?

Ik voel geen verbazing, maar merk dat de mensen op het stafbureau hard werken en snel zichtbaar zijn geworden als ondersteuningsorganisatie voor onze 17 scholen. Er zit veel vaart in.

Met niet aflatende moed zie ik AWBR doorgaan ondanks de obstakels. Dat het niet altijd alleen maar tevreden mensen oplevert is evident, maar ik merk waardering vanuit de directies van de scholen omdat er een duidelijk beleid en overleg is.

Wat vind je de meest in het oog springende vooruitgang van het losmaken van het bestuur en de politiek?

Voor zover ik dat als MR-lid en GMR-lid heb meegemaakt, merk ik dat de inhoud meer centraal is komen te staan. Wat mij betreft heeft een schoolbestuur de taak om kwalitatief goed onderwijs neer te zetten en op te komen voor de belangen van de scholen. Dat dient los te staan van de overheid die een andere taak heeft en de belangen moet afwegen. Nu kan meer tijd en expertise ingezet worden om de scholen en hun directies te ondersteunen. Dat wordt in het algemeen als positief en welkom ervaren. In het verleden kreeg ik de indruk dat er een ambtenaar werkte voor de overheid die het onderwijs 'erbij deed'. Stukken kwamen structureel te laat, onbereikbaarheid en stroperigheid bij de bespreking. Ik heb het meegemaakt dat schoolbelangen door politieke belangen werden verdrongen. Een sterk bestuur kan opkomen voor de scholen en wat zij nodig hebben.

In Amsterdam zijn 6 schoolbesturen van openbaar onderwijs. Kan hun visie onderling verschillen?

Het zou goed zijn als de openbare scholen een gezamenlijke visie hebben. Ouders die kiezen voor openbaar onderwijs moeten weten waar dat voor staat. Het lijkt mij goed dat eens uit te spreken en nader te bekijken. De bijzondere scholen zijn daar heel sterk in en ik voel behoefte om dat ook voor het openbaar onderwijs te doen. Daar hebben wij vast een mening over en dat onderscheidt ons van scholen die bijzonder zijn.

Kunnen scholen een gemeenschappelijke visie uitdragen?

Dat lijkt mij heel goed. De kwaliteit van de scho-

len, de bejegening, uitgangspunten en cultuur moeten een bepaalde basisvisie hebben. Het moet daarbij niet uitmaken of je in Westerpark of Bos en Lommer naar school gaat.

Zie jij op scholen iets doordruppelen van verandering?

Ik weet dat op sommige scholen wisselingen zijn geweest in het personeel en dat er in overleg met de directie van AWBR andere mensen zijn aangetrokken vanwege bepaalde vereisten voor een bepaalde functie.

Welk risico lijkt jou het meest bedreigend voor de organisatie?

Dat het bestuur sneller gaat dan de 'achterban': de leraren. Dat zijn de mensen die het moeten doen en waar het om draait. De communicatie en aandacht moet vooral naar hen uitgaan. Directies moeten daar ook op worden aangesproken. Zij moeten aandacht besteden aan een gedragen visie binnen de teams en dat mensen elkaar daar in alle vrijheid op aan kunnen spreken.

Wat is jouw top drie van zaken die je het liefst vandaag al gerealiseerd zou willen zien?

1 Alle scholen hebben een gelijkwaardige kwaliteit, open houding in de teams, een overeenkomstige bejegening van de kinderen en een actief beleid naar ouders en goede communicatie.

2 Ieder stadsdeel heeft een fysiek toegankelijke school voor kinderen met een beperking.

3 Alle teams zijn divers als het gaat om leeftijd, lang en kort werkzaam, met en zonder lichamelijke beperking en een afspiegeling van onze samenleving. Leraren zijn niet per definitie aan een school gebonden maar kunnen ook zonder problemen op een andere school lesgeven.

Wat gaan de AWBR-scholen gezamenlijk uitdragen?

Dat de scholen kwalitatief goed zijn in alle facetten: de gebouwen zijn verzorgd, de schoonmaak is goed geregeld, de teams hebben een prettige samenwerking met betrokken en kundige leerkrachten, directies zijn ondersteunend en kritisch en stellen hun eigen functioneren ook ter discussie. De communicatie naar ouders over de vorderingen van hun kind is helder, er is een 'ja'-cultuur waar ouders en kinderen zich welkom voelen, maatschappelijke ontwikkelingen hebben de aandacht alsmede de sociaalemotionele ontwikkeling van de kinderen.



2 Onderwijs

Kwaliteit

Om de kwaliteit in onze organisatie te bereiken, te borgen en verder te ontwikkelen maken we gebruik van een kwaliteitsinstrument dat mede gebaseerd is op het INK-model (de kwaliteitsmeter van adviesbureau Van Beekveld & Terpstra). Uiterlijk 2011 zal dit op alle scholen gebruikt worden. Door regelmatig en systematisch de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de tevredenheid van ouders en leerkrachten te onderzoeken, zal het mogelijk zijn om op bestuursniveau conclusies te trekken over de kwaliteit op de AWBR-scholen.

Inspectie van Onderwijs

De inspectie van het Onderwijs kent een vernieuwd toezicht waarbij de schoolbesturen als eerste verantwoordelijk worden gehouden voor het resultaat van hun scholen. In de periode september tot en met december 2008 zijn alle 17 scholen bezocht om de kwaliteitszorg, de opbrengsten per klas, bouw en school in beeld te brengen. De schoolbezoeken zijn voorbereid door onze beleidsmedewerkers en gevolgd door een formeel bezoek door de Algemeen Directeur van AWBR. AWBR ontwikkelt een bovenschoolse instrument om de kwaliteit te monitoren, te borgen en waar noodzakelijk te verbeteren.

In 2008 hebben de onderwijsinspectie en de algemene directie twee keer overleg gehad over de kwaliteit van de scholen. Dit gebeurde op basis van de door inspectie gehanteerde normen en de kwaliteitsmonitor van AWBR. In 2008 zijn 7 scholen door de inspectie bezocht: Corantijn, de Westerparkschool, de Narcis-Querido, de Brede School Kinkerbuurt, de Brede School Annie M.G. Schmidt, de Multatuli en Het Winterkoninkje. Overwegend oordeelt de Inspectie van Onderwijs positief over de scholen van AWBR. Over het taalonderwijs op de 2e Montessorischool Het Winterkoninkje oordeelde de inspecteur zelfs zeer lovend.

In 2006 kende de inspectie voor de start van AWBR aan twee scholen, de Spaarndammer en de Bos en Lommer, een 'aangepast toezichtarrangement' toe. In 2008 kwam daar de Narcis-Querido bij. Op deze scholen is onmiddellijk een intensief verbeterprogramma ingezet; de Kwaliteitsaanpak

Basisonderwijs, dat deels wordt betaald door de gemeente, deels door AWBR zelf. Daarnaast heeft op deze scholen een directiewisseling plaatsgevonden. AWBR staat geen zwakke scholen toe in haar bestand en neemt in deze gevallen stevige maatregelen. AWBR heeft geen zeer zwakke scholen.



CITO-Scores 2008	AMSTERDAMS GEMIDDELDE VOLGENS SCHOOLSCOREGROEP	INCLUSIEF PRO/LWOO	EXCLUSIEF PRO/LWOO
ANNIE M.G. SCHMIDT	532,8	536,1	541,4
BOS EN LOMMER	532,2	536,8	540,8
CORANTIJN	532,8	538,2	538,2
BREDE SCHOOL KINKERBUURT	536,9	537,2	541,2
DE MEIDOORN	536,9	536,9	540,1
DE ROOS	532,2	532,8	532,8
DE SPAARNDAMMER	532,2	536,1	536,1
DE WATERKANT	536,9	539,8	539,8
BREDE SCHOOL DE ZEEHELD	532,8	532,7	538,4
HET WINTERKONINKJE	536,9	536,0	539,0
JOOP WESTERWEEL	532,2	526,2	530,5
LEONARDO DA VINCI	536,9	539,1	539,1
MULTATULI	532,2	535,2	540,9
NARCIS-QUERIDO	532,2	527,0	530,5
ROSA BOEKDRUKKER	532,8	531,9	534,4
TIJL UILENSPIEGEL	532,2	529,2	533,9
WESTERPARK	532,2	535,5	535,5

CITO-scores

Alle AWBR scholen werken met methodegebonden CITO-toetsen en nemen deel aan de CITO-eindtoets. Over het algemeen scoren de AWBR-scholen hoger dan het Amsterdamse en landelijke gemiddelde voor de schoolscore groep.

Klagen mag

AWBR neemt klachten serieus. Er is een klachtenregeling opgesteld en een overeenkomst afgesloten met de Stichting Primo Noord-Holland voor de inzet van een externe vertrouwenspersoon. Elke school beschikt over twee schoolcontactpersonen die de klacht begeleiden en zo nodig kunnen doorverwijzen naar de externe vertrouwenspersoon.

AWBR investeert in de professionaliteit van haar schoolcontactpersonen. Deze medewerkers zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor een klager en hebben een belangrijke rol bij de correcte en bevredigende behandeling van een klacht. AWBR heeft in 2008 twee studiemiddagen voor schoolcontactpersonen georganiseerd. Onderwerpen die aan bod kwamen waren ondermeer de rol, taken en verantwoordelijkheden van schoolcontactpersonen, hun competenties, de klachtenbehandeling en onderwerpen als digitaal pesten en ongewenst gedrag.

In 2008 is de externe vertrouwenspersoon betrokken bij drie klachten. Twee klachten waren afkomstig van ouders, een klacht had betrekking op een leerkracht. Deze klachten zijn naar tevredenheid van alle partijen behandeld. Eén klacht over de zorgstructuur op een school afkomstig



uit de periode vóór 1 augustus 2007 is behandeld door de landelijke klachtencommissie en gegrond verklaard. De betrokken school, de algemene directie en de beleidsadviseur hebben deze klacht gezamenlijk geanalyseerd en afspraken gemaakt om in de toekomst dergelijke klachten te voorkomen.

Passend Onderwijs

In 2011 (of kort daarna) wordt de wet Passend Onderwijs ingevoerd. Ieder schoolbestuur krijgt de plicht om elk kind dat zich bij een van haar scholen aanmeldt passend onderwijs aan te bieden, ongeacht de mogelijke extra zorg die het kind nodig heeft in verband met een beperking. Vanaf 2007 bereiden de Amsterdamse schoolbesturen zich op deze komende wetgeving voor. De hoofdlijnen om te komen tot Passend Onderwijs zijn door de Amsterdamse besturen vastgelegd in de 'Koers Passend Onderwijs'.

In 2008 heeft AWBR het volgende gedaan om te komen tot Passend Onderwijs:

Er is verder gegaan met de invoering van de Minimum Standaard Zorg

De schoolbesturen hebben in het schooljaar 2006-2007 de 'minimumstandaard' voor zorg vastgesteld. De standaard bevat afspraken over onder meer het interne zorg- en verwijzingstraject, interne begeleiding en de leerlingdossiers. Een groot deel van de scholen voldoet inmiddels aan de Minimumstandaard. Jaarlijks wordt de uitvoering van de Minimumstandaard met de scholen besproken en waar nodig bijgesteld.

Er is een Zorgbreedte-overleg ingevoerd op alle scholen

Centrale vraag in het zorgbreedteoverleg is: wat is er nodig om dit kind zo goed mogelijk te ondersteunen in zijn functioneren op school, in het gezin en (eventueel) in de buurt? Deelnemers aan het overleg zijn directieleden, IB'ers en afgevaardigden van externe partners, zoals leerplicht en Bureau Jeugdzorg Amsterdam.

Er is gestart met een overleg voor alle Intern Begeleiders van AWBR

Doel is het uitwisselen van kennis en ervaring rondom de zorg voor de kinderen en het opdoen

van ideeën door middel van presentaties van gastsprekers. In 2008 kwamen ondermeer de volgende onderwerpen aan de orde: handelingsgericht werken, juridische aspecten, regels en privacy voor basisscholen en de Koers Passend Onderwijs.

Op AWBR scholen wordt schoolmaatschappelijk werk aangeboden

Deze middelen komen deels van de lokale overheid (stadsdeel) en deels van het ministerie van OC&W via de samenwerkingsverbanden van WSNS. Scholen kunnen minimaal 1,5 uur schoolmaatschappelijk werk per week inzetten. De inzet kan, afhankelijk van het schoolgewicht, oplopen tot 9 uur per week.

Plaatsingsbeleid, buurtscholen en gemengde scholen

In april 2008 organiseerde de gezamenlijke stadsdelen in ons gebied een startbijeenkomst om invulling te geven aan het convenant kleurrijke scholen en een gezamenlijk plaatsingsbeleid op te stellen. Na deze startbijeenkomst is een stuurgroep, bestaande uit schoolbesturen en portefeuillehouders en een werkgroep, bestaande uit ambtenaren en schooldirecteuren, opgericht. AWBR heeft het voorzitterschap van de stuurgroep op zich genomen. De stuur- en werkgroep werken aan het opstellen van eenduidige regels omtrent de plaatsing van kinderen op alle bijzondere en openbare basisscholen in de stadsdelen De Baarsjes, Bos en Lommer, Oud-West en Westerpark.

Ouderinitiatieven stimuleren

Op basisschool Corantijn hebben actieve ouders zich verenigd in een ouderlobby om van Corantijn een meer gemengde buurtschool te maken. De school en AWBR zijn trots op deze ouderlobby en ondersteunen dit initiatief, ook financieel. Ook stadsdeel De Baarsjes ondersteunt de school op diverse vlakken om te komen tot een brede school met een meer gemengde leerlingpopulatie.

Een dergelijk ouderinitiatief heeft eerder met succes plaatsgevonden op onder meer de Multatulischool. De onderbouw van de Multatulischool heeft een mooi gemengd karakter en dat gaat niet vanzelf. Ook nu nog vergt dit een intensieve

samenwerking tussen ouders en school en een doorgaande passie om het gemengde karakter te laten standhouden. De lobby gaat nog steeds door.

Gemengde scholen

AWBR streeft naar buurtscholen en ondersteunt daarmee initiatieven om de school net zo gemengd te laten zijn als de buurt waarin de school staat. Soms wordt gestreefd naar meer allochtone ouders als een school te wit is en soms naar meer autochtone ouders als een school te zwart is. Veel van de AWBR scholen zijn al gemengde scholen.

Jong Amsterdam/Kinderen Eerst

In Amsterdam zijn veel partijen betrokken bij onderwijs en jeugdzorg. Om tot samenwerking te komen is een breed programma opgezet: Jong Amsterdam/Kinderen Eerst. AWBR onderschrijft de doelen van dit programma en ontwikkelt activiteiten en beleid uitgaande van deze doelen. Op onderdelen hiervan ontvangt AWBR subsidie van de stad Amsterdam - vaak op basis van cofinanciering.

Taalbeleid

Onderdeel van Jong Amsterdam is 'Een tandje hoger', een praktisch taalprogramma dat scholen verschillende stimulansen biedt om werk te maken van taalbeleid en -onderwijs. Verschillende AWBR-scholen maken gebruik van deze subsidies. De Narcis-Querido en Tijn Uilenspiegel zijn met 'Woorden in de weer' aan de slag gegaan en hebben daarmee ook resultaat geboekt. Ook de Bos en Lommer, De Roos en de Joop Westerweel hebben met behulp van deze taalsubsidie in hun taalonderwijs geïnvesteerd.

Activiteiten in het kader van de Brede School

AWBR streeft naar buurtgerichte, brede scholen waar in principe alle buurtkinderen naar toe zouden moeten kunnen gaan. Brede scholen worden in de visie van AWBR aangestuurd door de schooldirectie. Brede scholen zijn op dit moment vooral verzamelgebouwen met allerlei activiteiten, waar de regie op het programma door meerdere partijen gevoerd wordt. In de ogen van AWBR is dit inefficiënt qua inhoud en financiën.

Leidraad van de Brede School is het schoolplan en de visie van de school op onderwijs en opvoeding. Om die eenduidige regie mogelijk te maken is de stichting Brede Scholen AWBR opgericht. De stichting financiert extra voorzieningen en neemt zo mogelijk het beheer van een gebouw op zich. Stadsdeel Westerpark heeft in 2008 als eerste de brede schoolsubsidie aan de stichting Brede Scholen AWBR toegekend voor de Brede School De Zeeheld. Er is voor deze school een beheer- en exploitatieplan opgesteld en er is een brede schoolcoördinator benoemd. Deze coördinator is verantwoordelijk voor de planning, logistieke organisatie en het laten uitvoeren van de brede schoolactiviteiten voor leerlingen, kinderen en volwassenen uit de buurt. Begin 2009 wordt een gerenoveerd multifunctioneel schoolgebouw opgeleverd waarin alle brede schoolactiviteiten

Onze welzijnspartners in Bos en Lommer zijn: Impuls en Prokino, in De Baarsjes: Akros, in Oud-West: Combiwel, Bink en Uk en in Westerpark: IJsterk en Bink.

BREDE SCHOOL
DE ZEEHELD



BREDE SCHOOL
CORANTIJN

kunnen plaatsvinden onder centrale regie en eenduidige visie (foto links).

Ook andere stadsdelen, zoals stadsdeel De Baarsjes zetten zich in voor de brede school: AWBR heeft samen met dit stadsdeel plannen opgesteld voor basisschool Corantijn met de bedoeling van deze school, een mooie bruisende en gemengde brede school voor de buurt te maken (foto boven).

In stadsdeel Oud-West zijn stappen gezet om beheer en organisatie rond Brede School De Kinkerbuurt samen met AWBR te verbeteren.

In de komende jaren wil AWBR verder inspelen op de wensen van ouders en andere partners met betrekking tot het soort Brede School dat we gaan ontwikkelen. Ontwikkelingen richting continuooster en bredere openstelling van het schoolgebouw zijn gaande.

Leerrecht vanaf 2,5 jaar

AWBR vindt de voorschool een belangrijk instrument om taalachterstand te signaleren, voorkomen en tegen te gaan. De organisatie van VVE is echter complex en daarmee inefficiënt. Voor het taalonderwijs van kinderen in de leeftijd 2,5 tot 4 jaar is een welzijnsorganisatie verantwoordelijk (AWBR werkt hiervoor samen met meerdere welzijnsorganisaties; zie inzet links) en voor het onderwijs aan 4- tot 7-jarigen is de school verantwoordelijk. De financiering vindt gedeeltelijk via het stadsdeel en de centrale stad plaats en gedeeltelijk via het Ministerie van Onderwijs. Het onderwijs wordt echter afgerekend op de resultaten van de hele voorschoolse periode, ook de periode van 2,5 tot 4 jaar dus. AWBR stelt dat de voorschool beter onder regie van één partij; het onderwijs, vanaf de leeftijd 2,5 jaar, uitgevoerd kan worden, gefinancierd door één partij; het ministerie van OCW. Onder de noemer 'Leerrecht vanaf 2,5 jaar' heeft AWBR dit voorstel ingediend bij de centrale stad, de Amsterdamse schoolbesturen en de PO-raad. Het voorstel vindt veel gehoor.

Samenwerking met welzijnspartners

Voor de uitvoering van de dagarrangementen en de brede schoolactiviteiten is per stadsdeel over het algemeen naar tevredenheid van onze scholen samengewerkt met één of meer welzijnspartners. Deze welzijnspartners verzorgen op de scholen of voor de leerlingen van de scholen, naast de invulling van het voorschoolprogramma, opvangactiviteiten zoals voorschoolse-, tussenschoolse en naschoolse opvang en welzijnsactiviteiten zoals naschoolse activiteiten. AWBR richt zich op het onderwijs en maakt graag ten volle gebruik van de expertise van haar welzijnspartners op het vlak van opvang- en welzijnsactiviteiten met inachtneming van onze visie op de toekomst van de organisatie van de Brede School.



Leerkracht

Vragen aan Ezra Stam; hij werkt als leerkracht op de 10^e Montessorischool De Meidoorn.

Bestaat er zoiets als een AWBR-cultuur?

Het duurt altijd even voordat er sprake is van een cultuur, maar voor mij staat de AWBR-cultuur voornamelijk gelijk aan professionaliteit, ondernemerschap en een ongebreidelde ambitie. In alles wat AWBR uitdraagt en uitvoert komt dat naar voren. Ik ervaar deze cultuur als prettig, want van mij mag het onderwijs best wat zakelijker, professioneler en ambitieuzer worden.

Kunnen scholen een gemeenschappelijke visie uitdragen?

De vraag is of scholen een gemeenschappelijk visie zouden willen uitdragen. Je mag aannemen dat alle scholen kwalitatief goed onderwijs willen aanbieden wat aansluit bij de individuele behoefte en mogelijkheden van ieder kind. De wijze waarop daaraan invulling wordt gegeven kan afwijken en dat is goed, want dat geeft ouders de kans om hun kind op een school te plaatsen die aansluit bij hun levensbeschouwing.

In het Strategisch Beleidsplan van AWBR staat: 'Een werksfeer waarin ruimte bestaat voor gemeenschappelijke reflectie op de bredere maatschappelijke betekenis van het eigen professionele handelen en de daarmee verbonden morele dilemma's.' Kun je je daar iets bij voorstellen?

Als ik zulke zinnen tegenkom in literaire teksten of evangelische geschriften, dan herlees ik ze een paar keer, laat ze even bezinken en probeer er dan mijn interpretatie op los te laten. Eerlijkheid gebiedt te zeggen dat ik pas na een keer of tien lezen enigszins vat begon te krijgen op deze uiting. Ik vind het echter moeilijk om het te concretiseren. Er zal zich gedurende dit schooljaar nog wel een 'aha moment' voordoen.

Wat is positief voor leerkrachten aan de visie van AWBR?

AWBR wil kwaliteit bieden en dat betekent dat ze de bereidheid heeft om te investeren in haar personeel. Het personeel krijgt de kans om zich bij te scholen en om zich verder te ontwikkelen. Deelname van AWBR aan de kweekvijver en de Meesterschap zijn daar goede voorbeelden van. Wij zijn het kapitaal van AWBR.

Zie jij op scholen iets doordruppelen van verandering?

Het IPB (Integraal Personeelsbeleid) is een van

de duidelijkste ontwikkelingen die zichtbaar worden op scholen. Langzamerhand wordt de organisatie steeds professioneler. Er is ook sprake van een hernieuwd elan bij de directie. Je hoort, ziet en merkt dat ze veel bezig zijn met allerlei nieuwe ontwikkelingen die door AWBR geïnitieerd worden.

Welk risico lijkt jou het meest bedreigend voor de organisatie?

AWBR heeft een ambitieus programma. Dat programma kost geld. Hoge uitgaven (zoals energiekosten, achterstallig onderhoud gebouwen) en incidentele inkomsten die in de toekomst weg kunnen vallen, kunnen op termijn flink roet in het eten gooien. Als het geld op is, dan zullen er prioriteiten gesteld moeten worden en zal het proces vertraging oplopen.

Wat zou je het liefst vandaag al op de scholen veranderd willen zien?

1 Klimaatbeheersing, want de atmosfeer op school is letterlijk ziekmakend. Het ziekteverzuim zal onder leerkrachten en leerlingen waarschijnlijk (flink) dalen. Het bevordert ook nog eens de kwaliteit van het werk.

2 Invoering van de functiemix. Het kan al, dus waar wachten we op? Het is een stimulans voor leerkrachten om zich verder te ontwikkelen en een beloning voor leerkrachten die heel goed presteren.

3 Wegwerken van achterstallig onderhoud. Plaatsvervangende schaamte maakt zich van mij meester als ik door scholen loop. Geef schooldirecties het mandaat om zelf initiatieven te ontplooiën op het gebied van beheer en laat ze het desgewenst zelf uitvoeren. Een likkie verf, wat kost dat nou?

Op welke zaken mag AWBR trots zijn?

AWBR heeft al veel zaken gedaan waar ze trots op mag zijn. De Brede School De Zeeheld is een school waar ik met bewondering doorheen ben gelopen. Het is een school waar je alleen al zou willen werken omwille van het prachtige gebouw. De pilot Klimaat Westerpark is een mooie stap in de goede richting om de werkplaats van leerkrachten en leerlingen gezonder te maken. Het verwachte tekort aan directeuren en leerkrachten aanpakken door middel van deelname aan initiatieven zoals de kweekvijver en het zelf opleiden in school geeft blijk van goed ondernemerschap.



3 Personeel

AWBR wil zich op de arbeidsmarkt profileren als een aantrekkelijke werkgever, die goed personeel kansen biedt zich in een prettige werkomgeving te ontwikkelen.

Werving en selectie directeuren

In 2008 heeft AWBR een nieuwe directeur aangesteld op basisschool de Multatuli. Tevens zijn dit jaar sollicitatieprocedures in gang gezet voor directievacatures op De Spaarndammer, De Roos, Brede School De Zeeheld en de Bos en Lommer school. Ondanks de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor managementfuncties in het onderwijs is AWBR erin geslaagd al deze vacatures tijdig en succesvol in te vullen, met als uitgangs-

punt de beroepsstandaard van de Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA). De intensieve voorbereiding van de sollicitatieprocedure en de extra aandacht voor de vormgeving en inhoud van de vacaturetekst hebben hier zeker aan bijgedragen. In twee gevallen was er sprake van vrijwillige interne mobiliteit: de directeur van De Roos is naar De Spaarndammer gegaan en de adjunct-directeur van de Bos en Lommerschool heeft haar eigen directeur opgevolgd. De andere kandidaten kwamen van buiten onze organisatie.

Kweekvijver

Om te voorzien in het dreigende tekort aan directeuren in het Amsterdams primair onderwijs én om te investeren in eigen managementpotentieel onder het personeel is in 2008 gestart met de Kweekvijver voor schoolleiders. Dit initiatief van de Federatie Openbaar Primair Onderwijs bestaat uit een opleidingstraject voor 17 directeuren in spe. Deze 17 kandidaten komen voort uit een totaal van 100 geïnteresseerden die zich aanmeldden. Vijf hiervan werken bij AWBR! Eén van de zittende directeuren is mentor van een kandidaat-directeur. Leren van elkaar is een belangrijk item binnen AWBR.

Nederlandse Schoolleiders Academie

De beroepsstandaard voor schoolleiders van de NSA is inmiddels door de overheid als standaard overgenomen. AWBR gebruikt deze standaard bij de werving en selectie van schoolleiders alsmede bij de begeleiding en ontwikkeling van de zittende schoolleiders. AWBR heeft met haar directeuren afgesproken dat een ieder die dit wenst, gebruik kan maken van de beroepsstandaard van de NSA. Hiertoe dient de (adjunct-)directeur zich te registreren. De kosten hiervoor worden door AWBR gedragen.

Begeleiding en ontwikkeling van directeuren

De Algemene Directie heeft in 2008 tweemaal alle scholen intensief bezocht. Het eerste bezoek was gericht op de kwaliteit van de leerlingzorg, het tweede bezoek op personeelszaken. Na de eerste bezoeken kon de algemene directie zich een beeld vormen van de kwaliteit van het onderwijs op de afzonderlijke scholen en het functioneren van de directies. De bezoeken hebben als basis gediend voor de voorbereiding van de func-

19



awbr
Ondernemend in onderwijs



Basisschool De Roos
zoekt per 1 februari 2009 een
directeur
die met hart, ziel én humor leiding geeft aan een buurtschool van hoge kwaliteit

De school
De Roos is een multiculturele buurtschool met 195 leerlingen in stadsdeel De Baarsjes, waar alle kinderen welkom zijn en zich thuis voelen. Een school waar ieder kind zich veilig weet en zich volledig kan ontwikkelen. De Roos kent een goede balans tussen onderwijsresultaten en creativiteit.

Ons onderwijs
Via een breed aanbod en een uitdagende omgeving zorgen wij ervoor dat ieder kind zich optimaal ontplooit. Dit gebeurt gedifferentieerd op tenminste drie niveaus. Wij hebben hiervoor ons eigen 'Roos-model' ontwikkeld. Wij gebruiken actuele lesmethoden waarbij ICT ondersteunend is. Er is veel aandacht voor brede talentontwikkeling onder meer via naschoolse activiteiten. Ook werken wij nauw samen met Peuterspeelzaal De Roos. Hierdoor is sprake van één doorgaande leerlijn van 2½ tot 12 jaar. De school is gevestigd in een modern, licht gebouw met veel mogelijkheden en een prachtige gymzaal. Zie ook www.roos.edu.amsterdam.nl en www.awbr.nl.

De directeur die wij zoeken
is ondernemend en creatief • heeft aantoonbaar leidinggevende kwaliteiten • is coachend en een voorbeeld voor anderen • delegeert en maakt gebruik van de kwaliteiten binnen het team • staat voor een professionele open werksfeer • is communicatief vaardig • verdiept de ingezette koers en stelt prioriteiten • weet de school verder op de kaart te zetten waarbij de externe lobby van belang is • is betrokken bij mensen en heeft visie op de inhoud van het onderwijs • levert een bijdrage aan de ontwikkeling van AWBR • heeft een afgeronde schoolleideropleiding of is bereid deze te volgen • is voorstander van openbaar onderwijs.

Wij bieden
een hecht team, waarin jong en oud vakbekwaam samenwerken • betrokken ouders • een heldere transparante organisatie met een duidelijke structuur • een duidelijke visie (zie school- en activiteitenplan), ruimte voor eigen beleid • mogelijkheden voor professionele ontwikkeling • ondersteuning door het stafbureau • een groep enthousiaste collega-directeuren • een aanstelling van 0,8-1,0 fte • schaal DB (maximaal €4.350), met doorgroei mogelijkheden binnen de organisatie.

Meer informatie
krijgt u bij mevrouw N.D. Kentie, adjunct directeur (020-6122266) en de heer R. Peeters, algemeen directeur van AWBR (020 5150440). U kunt uw sollicitatie tot en met 3 december 2008 sturen naar r.peeters@awbr.nl. De gesprekken zijn gepland op 9 en 17 december in de avonden. De sollicitatiecode CAO-PO is van toepassing.

Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR)
stichting voor openbaar primair onderwijs
is een organisatie die het schoolbestuur vormt van 17 basisscholen in de Amsterdamse stadsdelen De Baarsjes, Bos en Lommer, Oud-West en Westerpark.
Ons doel is op alle scholen kwalitatief goed en passend onderwijs te geven in een veilige en inspirerende omgeving.
Ruim 550 onderwijs-medewerkers werken aan deze opdracht voor 4500 leerlingen.

tioneringsgesprekken met de schooldirecties. De gesprekken staan gepland in de maanden januari en februari 2009; individuele ontwikkeling is een belangrijk onderdeel van deze gesprekken. Daarnaast organiseert AWBR studiedagen voor directies om actuele onderwerpen te behandelen of te verdiepen.

Kwaliteit personeel

Bij goed onderwijs hoort goed personeel. Personeel hoort goed verzorgd te worden, goede opleidingen te krijgen en in goede arbeidsomstandigheden te werken. In 2008 is het Integraal Personeelbeleidsplan geschreven en in werking getreden. Op alle scholen worden nu functionerings-, beoordelings en ontwikkelingsgesprekken gevoerd. Als iemand niet goed functioneert, wordt geïnvesteerd in opleidingen en coaching. Bij aanhoudend disfunctioneren worden stappen genomen richting ontslag of outplacement.

In december 2008 is op voordracht van de directeuren besloten om leerkrachten in hun maximumschaal die niet goed functioneren nog geen toelage te geven.

Opleiden in school

AWBR wil zich onderscheiden door haar scholingsbeleid. Het streven is om een 'leven lang leren' aan te bieden aan al onze personeelsleden. Met 'Opleiden in school' is een belangrijke stap in deze richting gezet. In 2008 is dit project voorbereid en is een subsidie van € 12.000,- van het Amsterdams Platform voor Onderwijsarbeidsmarkt ontvangen. De keuze voor 'Opleiden in School' die eind 2008, met instemming van de directeuren en de GMR, is gemaakt resulteert in een start in schooljaar 2009/2010. Opleiden in School betekent een nauwe samenwerking tussen AWBR en de Hogeschool van Amsterdam. Op deze manier worden jaarlijks 60 studenten geplaatst op de diverse scholen van AWBR en kunnen we in een vroeg stadium (potentieel) talent aan ons binden en invloed uitoefenen op de kwaliteit van de aankomende leerkrachten.

Daarnaast versterkt AWBR ook de kennisdeling van de huidige medewerkers. Zo krijgen startende directeuren een 'maatje': een ervaren collega als coach. Verder worden in het Integraal Personeelsbeleid alternatieve ontwikkelingsvormen, zoals visitatie, collegiale consultatie, intervisie, en cursussen verzorgd door eigen personeel uitgewerkt. Met deze plannen zal AWBR haar personeel meer kansen bieden en daarmee haar aantrekkingskracht vergroten. Tenslotte werkt AWBR

aan een eigen interne scholingsmarkt. Dit houdt in dat medewerkers hun expertise inzetten voor collega's of andere scholen. Dit is verrijkend voor alle partijen en stimuleert het werken bij AWBR.

Meesterschap

In 2008 is de eenjarige masterclass 'Meesterschap' voor jonge, talentvolle Amsterdamse leraren opgezet als resultaat van een samenwerkingsverband tussen de Gemeente Amsterdam, Amsterdamse scholen en schoolbesturen en diverse opleidingsinstellingen. Hiervoor zijn op voordracht van hun directeur in totaal 73 deelnemers aangemeld, waaronder negen leerkrachten van AWBR. Het programma is in januari 2009 van start gegaan en opgebouwd rond de volgende vier thema's: culturele diversiteit, taal, school & omgeving en veiligheid.

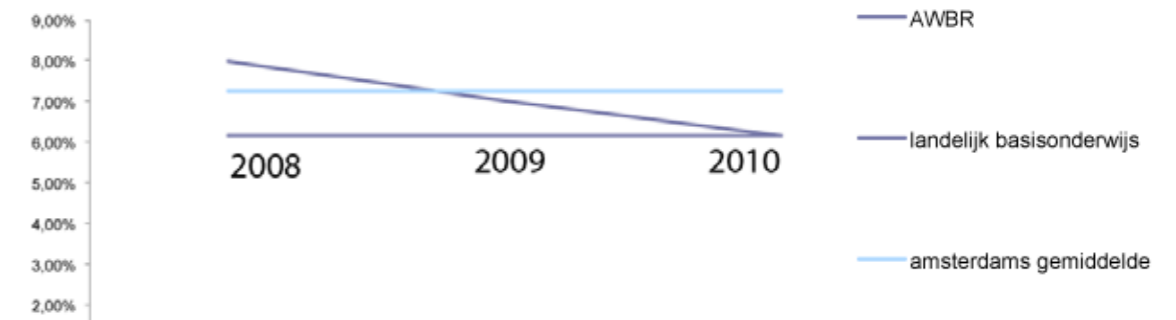
ID-ers

Naar aanleiding van de subsidiemogelijkheden van de Dienst voor Werk en Inkomen van de gemeente Amsterdam (uitgevoerd door Pantar) en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft AWBR ervoor gekozen een flink deel van haar ID-ers (personen die werkzaam zijn op instroom-doorstroombanen), een reguliere baan aan te bieden. Deze medewerkers die in veel gevallen inmiddels onmisbaar zijn voor de school waar ze werken, krijgen op die manier eindelijk loon naar werken. Uiteraard is kritisch gekeken naar functioneren en mogelijkheden om zodoende passende taken toe te delen. De subsidie wordt voor de duur van drie jaren verstrekt. Na die tijd komen de lasten volledig voor rekening van AWBR. Met ID-ers die niet voor een reguliere baan in aanmerking komen, zijn individuele afspraken gemaakt.

Verzuim

In 2008 is een start gemaakt met het voeren van Sociaal Medisch Overleg met alle schooldirecties in samenwerking met Arbodienst Tredin. Hierdoor is een goed beeld ontstaan van het actuele verzuim binnen AWBR en de gewenste acties hierop vanuit de schoolleiding, personeelszaken en de arbodienst.

Het gemiddelde verzuimpercentage over kalenderjaar 2008 bedroeg voor al het personeel van AWBR 8,0%. Het landelijk gemiddelde voor onderwijspersoneel ligt op 6,17% (alleen basisonderwijs), het Amsterdam gemiddelde was in 2006-2007 7,27%.



ZIEKTEVERZUIM 2008 EN PROGNOSES VOOR 2009 EN 2010

Het ontwikkelen van een samenhangend ziekteverzuimbeleid staat op het programma voor schooljaar 2009-2010. Het formuleren van een verzuimprotocol voor alle medewerkers zal hier onderdeel van uitmaken, evenals het organiseren van een studiedag over dit onderwerp en een training in het voeren van verzuimgesprekken voor de directies. Hiermee zal het streven van AWBR naar een ziekteverzuimcijfer gelijk aan of lager dan het landelijk gemiddelde voor onderwijspersoneel ook op beleidsmatig niveau vorm krijgen.

ZIEKTEVERZUIM	2008	*2009	*2010
AWBR	8,00%	7%	6,17%
LANDELIJK BASISONDERWIJS	6,17%	6,17%	6,17%
AMSTERDAMS GEMIDDELDE (Zie grafiek bovenaan)	7,27%	7,27%	7,27%

* = prognose

Instroom/uitstroom 2008

In kalenderjaar 2008 hebben 41 (7,2%) personeelsleden AWBR verlaten, van wie er 9 met FPU of pensioen zijn gegaan. Voorts hebben 29 personeelsleden ontslag op eigen verzoek genomen en drie zijn ontslagen wegens gewichtige redenen of op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Er zijn 37 nieuwe personeelsleden in dienst gekomen, waarbij de diverse vervangingsaanstellingen en een aantal zeer tijdelijke aanstellingen niet zijn meegerekend. Verder hebben acht mensen die werkten in een gesubsidieerde baan een reguliere aanstelling gekregen en waren er zeven betaalde LIO-ers werkzaam op de scholen.

Samenstelling Personeel

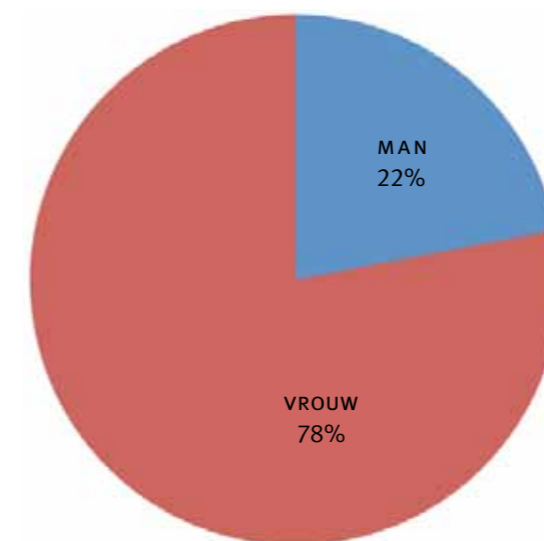
Op 31 december 2008 waren er 568 personeelsleden in dienst bij AWBR. 449 daarvan behorend tot onderwijzend personeel en 119 tot onderwijs ondersteunend personeel. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen was de leeftijdscategorie 45-54 jaar met ruim 28% het sterkst vertegenwoordigd.

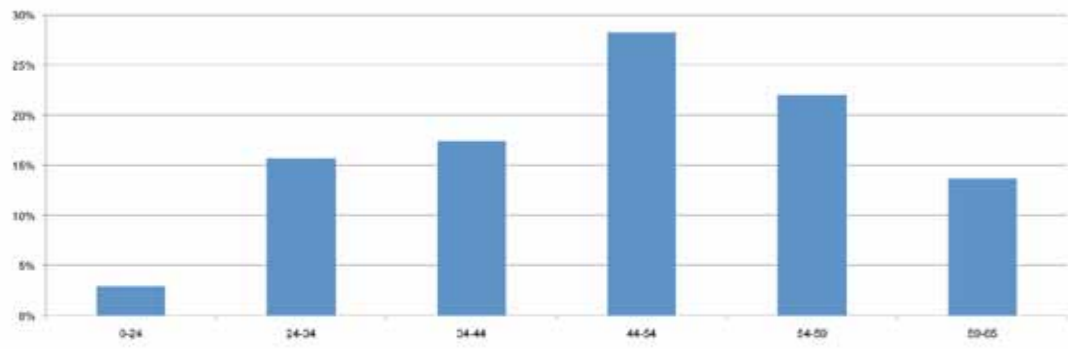
Circa 78% van het personeelsbestand is vrouw. Dit percentage is gelijk gebleven aan dat van kalenderjaar 2007. De gemiddelde gewogen leeftijd van het onderwijspersoneel van AWBR was in 2008 43,09.

PERSONEELSOPBOUW NAAR FUNCTIE PER 31 DECEMBER 2008

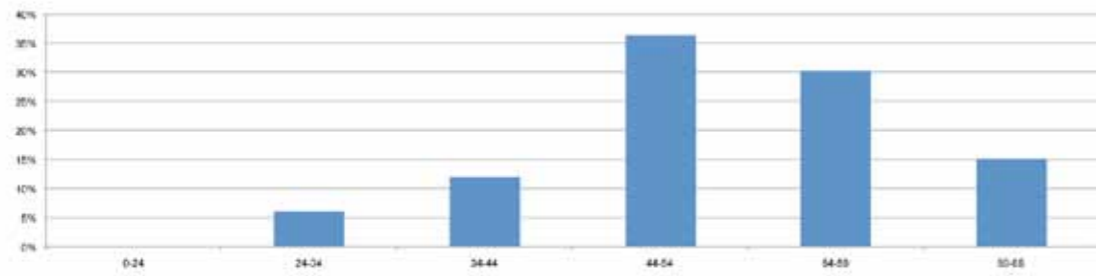
ONDERWIJZEND PERSONEEL	449	79%
ONDERWIJS ONDERST. PERSONEEL	119	21%
TOTAAL	568	100%

GRAFIEK LINKS: PERSONEELSOPBOUW NAAR GESLACHT PER 31 DECEMBER 2008





PERSONEELSOPBOW NAAR LEEFTIJD PER 31 DECEMBER 2008



PERSONEELSOPBOW DIRECTIELEDEN NAAR LEEFTIJD PER 31 DECEMBER 2008





Directeur

Vragen aan René Udo; directeur van basisschool De Waterkant.

In Amsterdam zijn zes schoolbesturen voor openbaar onderwijs. Kan hun visie onderling verschillen?

Dat kan en het is ook zo. Als ik naar Spanje wil, hoef ik niet per se met het vliegtuig te gaan, toch? Je kunt op allerlei manieren je doel bereiken.

Kunnen scholen een gemeenschappelijke visie uitdragen?

Bij openbare scholen is dat gemakkelijk, want die scholen zijn open voor iedereen. De gemeenschappelijke grondslag is de ruimte die je wil geven aan jonge mensen om zich te ontwikkelen. De invulling ervan hangt af van de buurt en de zaken waaraan je speciale aandacht aan wilt besteden. En daarin zul je je ook steeds weer moeten aanpassen: onze schoolbevolking van nu is totaal anders dan die van tien jaar terug.

Bestaat er zoiets als een AWBR-cultuur?

Het is fijn dat we nu een bestuur hebben dat zich ook bezighoudt met sociaal maatschappelijke vraagstukken. Dat levert mensen op met visie en specialismen en dat werkt. Een nieuwe stichting starten, betekent ook dat je elkaar moet leren kennen en dat moet groeien. Je leest in evaluaties dat de werkdruk in de organisatie te hoog is. Dat betekent in mijn ogen dat als je beleid vaststelt, je moet toetsen of dat beleid ook behapbaar is. Daar kunnen we nog wel wat aan verbeteren.

In het Strategisch Beleidsplan van AWBR staat: 'Een werksfeer waarin ruimte bestaat voor gemeenschappelijke reflectie op de bredere maatschappelijke betekenis van het eigen professionele handelen en de daarmee verbonden morele dilemma's.' Kun je je daar iets bij voorstellen?

Een prachtige zin hoor. Maar het is natuurlijk zo dat een school iets van een burcht heeft. Het is gemakkelijk om de ophaalbrug op te halen en alles binnenshuis te houden. De visie van AWBR, om 'alles op tafel te leggen' kan een cultuurschok zijn voor scholen. Nu worden cijfers openbaar gemaakt en wordt er van je verwacht dat mensen kritisch met je meedenken. Dat tref je ook onder onze ouders aan, dus daarmee speel je in op wat de maatschappij wil. Ik vind dat een goeie zaak. Aan dat veranderen en verbeteren van het onderwijs zit overigens ook een kant die ik hier ook wil

noemen. Er wordt vaak gedacht dat onderwijsvernieuwing budgettair neutraal kan en in een sneltreinvaart wordt gerealiseerd. Ik zou zeggen waar mogelijk budgettair neutraal en waar nodig investeren. Heldere doelen afspreken en overleggen met alle betrokkenen en tijd en ruimte nemen voor de invoering van de vernieuwing biedt veel meer garanties op succes.

Wat is positief voor leerkrachten aan de visie van AWBR?

Ik vraag me wel af in hoeverre de leerkracht bezig is met de AWBR. Een studiedag is goed om met elkaar kennis te maken, maar uitwisseling moet je niet forceren. Samenwerking, zoals bij het IB-netwerk, is natuurlijk heel waardevol.

Wat zou je het liefst vandaag al op de scholen veranderd willen zien?

1 Er ligt nu een plan om te inventariseren hoe het gesteld is met ICT op de scholen. Dat moet een investeringsplan opleveren en dat scheelt - als je gezamenlijk materiaal aanschaft - enorm veel geld. Daar moeten we maar snel mee aan de slag gaan.

2 Alles wat met onderhoud en beheer te maken heeft raakt de kwaliteit van het onderwijs onmiddellijk. Schoonmaak, de klimaatbeheersing en luchtkwaliteit zijn vaak sluitpost. Ik ben blij dat daar zoveel aandacht naar uitgaat.

3 De lokale politiek heeft de verantwoording 'voor zijn koninkrijk'. Ik hoop dat er met de veranderingen die er door de fusie van de stadsdelen komen, meer neuzen dezelfde kant op gaan staan. Een constructieve samenwerking tussen onderwijs en politiek is van groot belang. Een nieuwe start maken is dus goed. Ik hoop op een stevig, professioneel politiek apparaat.

Waar mag AWBR trots op zijn?

AWBR mag er trots op zijn dat op alle fronten gewerkt wordt aan de verbetering van het onderwijs, een professioneel werkklimaat en goed werkgeverschap. De gekozen aanpak is goed voor de ontwikkeling van descholen en de persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers. Dit is pure winst en goed voor de ontplooiingskansen van de leerlingen.

4 Huisvesting en ICT

AWBR streeft naar goed geoutilleerde gebouwen waarbinnen de visie van de organisatie gerealiseerd kan worden. Begrippen als duurzaamheid, binnenmilieu, bewust omgaan met energie, inspiratie van kinderen, multifunctioneel gebruik en goede arbeidsomstandigheden behoren volgens AWBR terug te vinden te zijn in een schoolgebouw.

Het jaar 2008 heeft in het teken gestaan van de inventarisatie van de schoolgebouwen die zijn overgedragen aan AWBR. AWBR maakte in 2008 gebruik van 23 schoolgebouwen waarvan er 3 vooralsnog niet zijn overgedragen aan AWBR. De Spaarndammerschool en de Brede School Leonardo da Vinci zijn in afwachting van nieuwbouw en de Brede School De Zeeheld zal in 2009 in haar gerenoveerde schoolgebouw trekken. Voor basisschool Bos en Lommer zijn verkennende besprekingen gestart over nieuwbouw.

Meerjaren Onderhoud Planning

In 2008 heeft AWBR een planning voor het meerjarenonderhoud (MOP) voor de aan haar overgedragen gebouwen op laten stellen. Er blijkt in verschillende gevallen sprake te zijn van achterstallig onderhoud, waar slechts ten dele middelen voor overgedragen zijn. Dat heeft er toe geleid dat AWBR in gesprek is gegaan met haar rechtsvoorgangers, de stadsdelen Oud-West. De Baarsjes, Bos en Lommer en Westerpark. Gezamenlijk wordt bekeken waar en in welke mate sprake lijkt te zijn van niet geconstateerd achterstallig onderhoud en welke mogelijke oplossing hiervoor nodig is.

Beheer en Exploitatie van de Brede Scholen

In 2008 is er gewerkt aan de nieuwbouw van de Leonardo da Vincischool aan de Nassaukade en een gedeeltelijke nieuwbouw/renovatie van de Brede school De Zeeheld aan de Roggeveenstraat te Amsterdam. Vooral bij de laatste school is veel tijd besteed aan het realiseren van een beheer en exploitatieplan. Het plan voorziet in het beheer en exploitatie van een Brede school als multifunctioneel gebouw waar ten dienste van de ontwikkeling van kinderen of personen uit de directe omgeving van de kinderen ook andere activiteiten dan het geven van onderwijs kunnen plaatsvinden zoals kinderopvang en naschoolse

opvang maar ook buurt- of wijkactiviteiten. Dit plan is tot stand gekomen in goede samenwerking met het stadsdeel Westerpark. AWBR gaat dit plan gebruiken als onderlegger voor andere brede scholen binnen haar organisatie.

Schoonmaakonderhoud

In april 2008 is gestart met een schoonmaakbedrijf dat als beste uit de Europese aanbesteding was gekomen. Hoewel er enthousiast is gestart en de schoonmaakprogramma's er goed uitzagen heeft het schoonmaakbedrijf de kwaliteit van schoonmaakonderhoud, zoals omschreven in de voorwaarden bij de aanbesteding, niet kunnen waarmaken. Dit heeft geleid tot veel klachten van directies, ouders en andere betrokkenen. Veel tijd en een extra injectie van middelen heeft er niet toe geleid dat de afgesproken kwaliteit wel behaald werd. Vanaf september 2008 onderneemt AWBR stappen om het via de Europese Aanbesteding afgesloten contract te ontbinden onder voor AWBR acceptabele voorwaarden.

Duurzaamheid en groene scholen

AWBR wil in haar gebouwen extra aandacht besteden aan het bewust omgaan met energie en maatregelen nemen om het gebruik hiervan terug te dringen. In 2008 hebben wij voorbereidingen getroffen voor de afsluiting van een collectief energiecontract. De totale jaarlijkse kosten voor energieverbruik komen fors hoger uit dan de vergoeding die we hiervoor krijgen van het ministerie van OCW. Als belangrijkste oorzaak hebben we kunnen benoemen dat de scholen van AWBR groter zijn dan de gemiddelde Nederlandse school en gehuisvest zijn in oude schoolgebouwen, met hoge plafonds, enkele beglazing en oudere CV-ketels.

Ook een gezond binnenmilieu is voor de leer- en werkprestaties van leerlingen en medewerkers van belang. Slecht ingeregelde CV-installaties, ventilatie en andere warmtebronnen zoals de verlichting beïnvloeden het binnenmilieu op een negatieve wijze. In 2008 is hierover uitgebreid gesproken met het Klimaatbureau van de Stad Amsterdam. Dit heeft onder andere geresulteerd in een pilot project in het stadsdeel Westerpark, waarbij in elk lokaal van de Westerparkschool een CO₂ gestuurd ventilatiesysteem wordt aan-

gebracht. Andere projecten zoals zonne-energie uit collectoren op het dak van de scholen zullen verder worden uitgewerkt.

AWBR heeft in 2008 opdracht gegeven aan Grontmij om te komen tot een Energie Prestatie Advies met bijbehorend energielabel voor alle scholen. Hieraan gekoppeld zal er ook een CO2-meting worden gedaan per school. Doelstelling is om deze gegevens te gebruiken in de gesprekken met de verschillende stadsdelen teneinde te komen tot een verbetering van het energieverbruik en binnenmilieu.

Arbobeleid en gebruikersvergunningen

Een inventarisatieronde bij de scholen heeft aangetoond dat maar op een aantal scholen Risico Inventarisatie (RI) en Evaluaties (E) aanwezig zijn. De bijbehorende plannen van aanpak zijn niet aanwezig of niet actueel. dus zullen opnieuw moeten worden uitgewerkt.

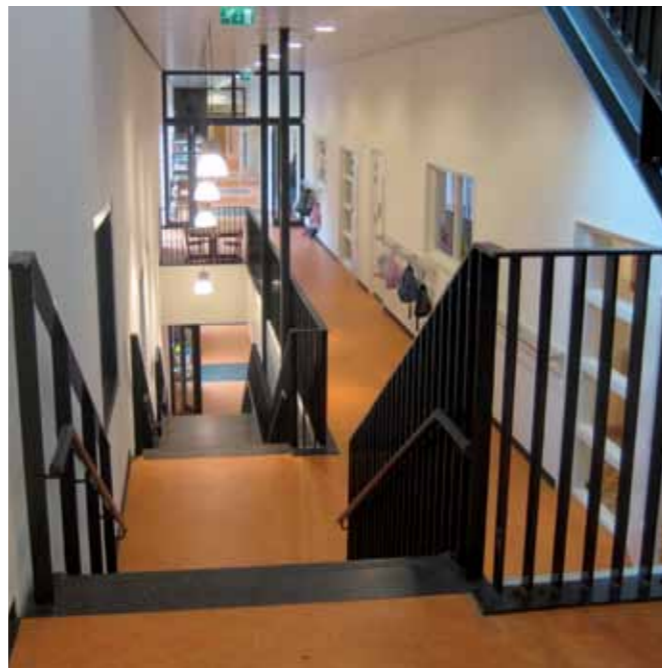
Het stadsdeel Bos en Lommer heeft de gebruiksvergunningen van de schoolgebouwen overgedragen. Deze zijn echter achterhaald en er zullen extra investeringen moeten worden gedaan om de aanpassingen uit te voeren om een geldige gebruiksvergunning te verkrijgen. Van de andere stadsdelen heeft AWBR geen gebruikersvergunningen ontvangen. Uiteraard neemt AWBR de veiligheid op haar scholen uiterst serieus en worden noodzakelijke aanpassingen uitgevoerd. Met het platform toezicht openbaar basisonderwijs, waarin de voormalige schoolbesturen vertegenwoordigd zijn, wordt nog gesproken over de overdracht van de gebruikersvergunningen en de daarvoor benodigde aanpassingen aan schoolgebouwen.

Bovenschoolse contracten

In 2008 zijn bovenschoolse contracten afgesloten of in voorbereiding genomen voor inspecties van de CV-installaties, ontruimingsinstallaties, vluchtroute aanduiding, brandblusmiddelen, kopieermachines/printers, inbraakbeveiliging en opvolging, afvalverwijdering, warme drankenvoorziening, aanvullen van EHBO koffers, onge-diertebestrijding en reiniging van daken. Extra aandacht is uitgegaan naar het inventariseren van het energieverbruik met als doel deze onder te brengen in één bovenschools energie-

Stadsdeel de Baarsjes is een actief stadsdeel op het gebied van onderwijs. Voor alle scholen is op initiatief van het stadsdeel het gesprek aangegaan over de huisvesting. Stadsdeel en AWBR hebben in 2008 samengewerkt aan plannen voor de Rosa Boekdrukkerschool (brede talentontwikkeling en herinrichting van het schoolplein). Er zijn plannen opgesteld voor basisschool Corantijn om de naschoolse opvang binnen de school een plaats te geven en het aanbrengen van een podium in de speelzaal. Ook het schoolplein zal heringericht worden op basis van de uitgangspunten van de playground-configurator van de Richard Krajicek foundation. Bij de Meidoorn is een semipermanent lokaal gerealiseerd om in het bestaande schoolgebouw ruimte te maken voor de voorschool en op de Joop Westerweelschool zijn onderhandelingen gestart over de verhuur van ruimte binnen de school aan een logopediepraktijk. Bij een succesvolle uitkomst zal een logopedieruimte worden gerealiseerd.

In Westerpark is geïnvesteerd in Brede School De Zeeheld. het plan voor beheer en exploitatie is tot stand gekomen in goede samenwerking met het stadsdeel Westerpark. Dit stadsdeel heeft in 2008 als eerste de brede schoolsubsidie aan de stichting Brede Scholen AWBR toegekend voor de brede school De Zeeheld.



Op alle scholen zijn BHV-ers (bedrijfshulpverleners) aanwezig. Zij organiseren ontruimingsoefeningen en assisteren daarbij. BHV-ers worden regelmatig getraind.

contract bij een nieuwe, groene, leverancier. Energieaansluitingen bleken in meerdere gevallen onduidelijk of nog niet overgedragen, waardoor deze voorbereiding meer tijd in beslag nam dan voorzien. Ook bleek AWBR in enkele gevallen de energie te betalen van niet-onderwijs voorzieningen.

Medegebruik van gymzalen en lokalen door derden (sportverenigingen bijvoorbeeld)

In 2008 is het medegebruik van schoolruimten en gymzalen in kaart gebracht en zijn procedures ontwikkeld om medegebruik te stroomlijnen. Deze inventarisatie heeft veel inspanning gevergd. Een extern ingehuurd medewerker heeft een half jaar (gemiddeld 1 werkdag per week) gewerkt aan het boven tafel krijgen van alle medegebruikers op de scholen. De afspraken die over het medegebruik waren gemaakt, waren vaak niet (contractueel) vastgelegd of niet te achterhalen en de tarieven die in rekening waren gebracht evenmin. Uit de inventarisatie blijkt dat de gymzalen van de AWBR-scholen 65 maal per week door medegebruikers wordt gebruikt en de leslokalen 98 per week. Dit resulteert in rond de € 150.000 aan medegebruikinkomsten voor het schooljaar 2007 – 2008, terwijl bij de overdracht van de stadsdelen naar AWBR uitgegaan is van € 300.000 aan medegebruikinkomsten.

ICT

AWBR neemt deel aan het project Breedband Onderwijs Amsterdam. De deelnemende Amsterdamse scholen krijgen per school een glasvezelaansluiting en op bestuursniveau een eigen bestuursring. Het BOA netwerk heeft een zeer grote capaciteit. Het netwerk maakt het mogelijk toepassingen die een grote bandbreedte nodig hebben (zoals multimediale toepassingen) beschikbaar te maken voor het onderwijs. Ook telecommunicatie toepassingen zoals het koppelen van telefooncentrales, ontruimingsinstallatie, inbraakbeveiliging en andere domotica-toepassingen kunnen in dit netwerk gekoppeld worden. Om te komen tot een bovenschools ICT-plan is in 2008 de werkgroep ICT opgestart met als doel een gezamenlijk beleid te ontwikkelen op het gebied van gebruik van ICT in AWBR. Aan een extern bedrijf is opdracht gegeven de gebruikte hardware op de scholen te inventariseren. Leden van de werkgroep ICT zijn gestart met de inventarisatie van het inhoudelijk gebruik van de ICT-middelen op de scholen.

Deze gegevens tezamen geven een overzicht van het gebruik van ICT en zullen dienen als uitgangspunt bij het op te stellen bovenschools ICT-plan van AWBR.

BREDE SCHOOL DE ZEEHELD





5 Financiën

AWBR wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. Een transparant systeem van financiële planning en control op centraal en schoolniveau is dan ook een van de belangrijkste uitgangspunten voor de komende jaren. Het werken conform een jaarcyclus waarbij budgetten doelmatig worden ingezet, adequate managementinformatie wordt verstrekt en financiële deskundigheid van het (school)management wordt ontwikkeld zijn daarbij de speerpunten.

Afrekening

Op basis van de jaarrekeningen van de stadsdelen Bos en Lommer, Westerpark, De Baarsjes en Oud-West tot en met 31 juli 2007 en de voorwaarden voor de overdracht van de bestuurlijke taken en bevoegdheden (het overdrachtsdocument) zijn in 2008 voorlopige afrekeningen opgesteld. Deze voorlopige afrekeningen zijn met de stadsdelen afgestemd, en aan AWBR overgemaakt. Bij de afrekening speelt verder de staat van onderhoud van de overgedragen schoolgebouwen een belangrijke rol. Uit de planning voor het meerjarenonderhoud van schoolgebouwen blijkt achterstallig onderhoud, waardoor AWBR meer dotaties moet verrichten aan de onderhoudsvoorziening dan er onderhoudsmiddelen zijn overgedragen door onze rechtsvoorgangers, de stadsdelen. AWBR is over dit onderwerp in gesprek met de stadsdelen.

Nieuw beleid

Een gezonde organisatie creëert ruimte voor nieuw beleid. In de begroting 2008 heeft AWBR ruimte gecreëerd voor nieuw beleid. Voor diverse aspecten van nieuw beleid zijn ook subsidies aangevraagd. Zoals Opleiden in School, extra ondersteuning zwakke scholen, taalbeleid, huisbezoeken enz. In totaal bestaat bijna 10% van de inkomsten van AWBR uit extra subsidies. Om de innovatie op scholen te bevorderen wordt er jaarlijks ruim € 100.000 in de begroting opgenomen voor innovatieve projecten, waar individuele scholen, op basis van een bij de algemene directie ingediend plan, gebruik van kunnen maken. In het eerste jaar van dit nieuwe beleid zijn deze middelen onder meer gebruikt voor ICT-innovatie

op scholen met nieuwe gebouwen op voorwaarde dat de resultaten van het project overdraagbaar moeten zijn aan andere scholen. Ook is dit budget gebruikt voor formatie van groeischolen. Het ministerie geeft weliswaar groeiformatie, maar deze groeiformatie komt achteraf en zonder gewichtcompensatie. Met deze middelen kunnen scholen die bijvoorbeeld aan het begin van een schooljaar recht hebben op 0.6 leerkracht een volledige leerkracht benoemen en daarmee een extra groep vormen.

Risicoparagraaf

Wij hebben voor het bereiken van onze doelstellingen de volgende (financiële) risico's benoemd:

- De overgedragen voorziening voor meerjaren onderhoud is onvoldoende om het meerjaren onderhoudsplan (MOP) uit te voeren. AWBR is in gesprek hierover met de stadsdelen
- Per 1 augustus 2007 is de voormalige SBO Winkler door het stadsdeel Oud-West overgedragen aan AWBR. Op het moment van overdracht stonden geen leerlingen meer ingeschreven bij de school, terwijl het personeel wel in dienst was gebleven. Het ministerie van OCW heeft de gehele rijksbekostiging voor het schooljaar 2007 – 2008 teruggevorderd op AWBR. In totaal € 572.399,99. CFI stelde dat een school die vanaf 1 augustus van een schooljaar geen leerlingen ingeschreven heeft, geen recht heeft op (de T-1) bekostiging en daardoor een opgeheven school is. AWBR heeft bezwaar aangetekend tegen de beslissing van het CFI. Hiervoor wordt AWBR bijgestaan door een advocaat. Het CFI heeft het bezwaar echter niet ontvankelijk verklaard. Na overleg met onze advocaat heeft AWBR besloten in beroep te gaan tegen deze beslissing. De beroepsprocedure loopt nog.
- AWBR wordt conform nieuwe wet- en regelgeving (wijziging gewichtenregeling) de komende jaren gekort op de bekostigingsmiddelen van het ministerie van Onderwijs en Cultuur, dit ondanks een beperkte compensatie vanuit zogenaamde impulsmiddelen. Hierdoor zal, indien wij geen maatregelen nemen, een tekort in de exploitatie ontstaan vanaf het schooljaar 2010-2011 van € 1,2 miljoen.
- 10% Van de inkomsten AWBR betreffen lokale incidentele subsidies. Deze subsidies zijn niet structureel van aard. Echter tegenover deze

incidentele subsidies staan al van voor de verzelfstandiging structurele personele verplichtingen;

- In de voorwaarden voor de verzelfstandiging is uitgegaan van een opbrengst aan medegebruik van € 305.768. Uit inventarisatie door AWBR blijkt dat de opbrengsten voor medegebruik € 158.000 bedragen;

- 25% van het personeel van AWBR zal in de komende periode de (pré-)pensioengerechtigde leeftijd bereiken en uitstromen;

- Het ziekteverzuim van 8%, tezamen met het steeds moeilijker kunnen vervullen van vacatures voor vervanging, brengt het risico van capaciteits- en kwaliteitsverlies met zich mee.

Het huishoudboekje van AWBR

Ter verkrijging van een inzicht in de financiële positie van het schoolbestuur dienen de navolgende overzichten. Deze zijn gebaseerd op gegevens van de jaarrekening 2008.

Financiële kengetallen

SOLVABILITEIT

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft zo inzicht in de financieringsopbouw en geeft aan in hoeverre aan de verplichtingen op lange termijn kan worden voldaan.

Definitie: eigen vermogen (exclusief voorzieningen), gedeeld door totaal vermogen.

De solvabiliteit 2008 bedraagt: 41%.

LIQUIDITEIT

De liquiditeit (current ratio) geeft aan in hoeverre op korte termijn aan de betalingsverplichtingen kan worden voldaan.

Definitie: de verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden.

De liquiditeit 2008 bedraagt: 2,3.

RENTABILITEIT

De rentabiliteit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat. Voor de onderwijssector is een rentabiliteit van 0% verdedigbaar omdat het onderwijs geen winstoogmerk kent. Een kleine plus kan echter wenselijk zijn

in het kader van opbouw van het (weerstands) vermogen.

Definitie: resultaat uit gewone bedrijfsvoering gedeeld door de totale baten.

De rentabiliteit 2008 bedraagt: 0,1%.

WEERSTANDVERMOGEN

Het weerstandsvermogen geeft aan hoe de beschikbare reserves zich verhouden tot de exploitatie. Naarmate de reserves groter zijn, zal het weerstandsvermogen ook groter zijn. Om de financieringsbehoefte van het eigen vermogen buiten beschouwing te laten, zijn voor de bepaling van het weerstandsvermogen de aanwezige materiële vaste activa in mindering gebracht op het eigen vermogen.

Definitie: eigen vermogen minus materiële vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen OCW.

Het weerstandsvermogen 2008 bedraagt: 16,7%.

Samenvattend

Hoewel bovenstaande kengetallen momentopnames zijn, kan hieruit wel worden opgemaakt dat AWBR op dit moment voldoet aan alle gestelde normen. Dat betekent dat de stichting zowel aan haar korte als lange termijn verplichtingen kan voldoen. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat AWBR over voldoende weerstandsvermogen beschikt om eventuele financiële risico's op te vangen.

Wij moeten nadrukkelijk hierbij opmerken dat AWBR op basis van het meerjarenonderhoudsplan (MOP) de komende jaren zeer hoge bedragen aan de onderhoudsvoorziening moet doteren. Dat heeft grote consequenties voor de toekomstige financiële positie van AWBR. Bovenstaande kengetallen zullen dan ook in negatieve zin worden beïnvloed.

Verder krijgt AWBR conform gewijzigde wet- en regelgeving betreffende de gewichtenregeling de komende jaren een zeer fors lagere rijksbekostiging. Hierdoor zal, indien wij geen maatregelen nemen, een groot tekort in de exploitatie ontstaan. Het tekort loopt op tot Euro 1, 1 miljoen in 2012-2013.

BALANS PER 31 DECEMBER 2008 IN EURO'S

	31 DECEMBER 2008	31 DECEMBER 2007
ACTIVA		
VASTE ACTIVA		
MATERIËLE VASTE ACTIVA		
GEBOUWEN EN TERREINEN	115.232	-
INVENTARIS EN APPARATUUR	1.130.989	1.219.537
LEERMIDDELEN	958.054	1.123.453
	2.204.274	2.342.990
VORDERINGEN		
DEBITEUREN	1.670.330	76.862
MINISTERIE VAN OCW	1.790.425	1.280.686
OVERIGE VORDERINGEN	2.814.226	3.903.344
OVERLOPENDE ACTIVA	497.373	496.353
	6.772.355	5.757.245
LIQUIDE MIDDELEN	6.694.935	5.970.786
	15.671.563	14.071.021
PASSIVA		
EIGEN VERMOGEN		
ALGEMENE RESERVE	5.087.693	4.693.069
BESTEMMINGSRESERVES (PUBLIEK EN PRIVAAT)	1.329.394	1.683.899
	6.417.087	6.376.968
VOORZIENINGEN		
ONDERHOUDSVOORZIENING	1.528.092	647.868
PERSONELE VOORZIENINGEN	1.688.536	1.679.531
	3.216.628	2.327.399
KORTLOPENDE SCHULDEN		
CREDITEUREN	488.933	287.872
BELASTINGEN EN PREMIES		
SOCIALE VERZEKERINGEN	1.033.553	758.479
SCHULDEN TERZAKE VAN PENSIOENEN	318.881	304.876
OVERIGE KORTLOPENDE SCHULDEN	1.922.794	2.698.102
OVERLOPENDE PASSIVA	2.210.740	1.317.325
	5.974.900	5.366.654
LANGLOPENDE SCHULDEN	62.947	-
	15.671.563	14.071.021

EXPLOITATIEREKENING 2008

	REALISATIE 2008	BEGROTING 2008	REALISATIE AUG-DEC 2007
BATEN			
(Rijks)BIJDRAGEN OCW	25.221.879	23.380.319	10.385.840
OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN	3.630.303	2.861.567	650.527
OVERIGE BATEN	969.955	192.932	117.099
TOTAAL BATEN	29.822.137	26.434.818	11.153.466
LASTEN			
PERSONELE LASTEN	24.344.266	23.226.160	9.864.059
AFSCHRIJVINGEN	509.694	551.684	214.747
HUISVESTINGSLASTEN	2.285.774	1.451.947	542.584
OVERIGE INSTELLINGSLASTEN	2.497.566	1.092.867	781.198
LEERMIDDELEN	415.848	311.764	220.224
OVERIGE MATERIËLE LASTEN	5.199.187	2.856.578	1.544.006
TOTAAL LASTEN	30.053.147	26.634.421	11.622.812
SALDO BATEN EN LASTEN	231.010-	199.603-	469.346-
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN			
SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	271.129	200.000	87.318
EXPLOITATIERESULTAAT	40.119	397	382.028-

Grondslagen voor resultaat bepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten (subsidies en overige baten) en alle hiermee verbonden en aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de waarderingsgrondslagen.

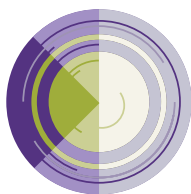
De realisatiecijfers in het exploitatieoverzicht wijken soms af van wat begroot is voor 2008. Dit wordt grotendeels verklaard door het feit dat AWBR per 01 augustus 2007 is opgericht. Bij het opstellen van de begroting 2008 beschikte de stichting niet over ervaringscijfers.

De jaarrekening laat een positief resultaat over 2008 zien van € 40.119. Het resultaat is conform het financiële beleid toegevoegd aan de algemene reserve.





AWBR
ondernemend in onderwijs



Baarsjesweg 224
Postbus 59601 • 1040 LC Amsterdam
020 – 5150440 • www.awbr.nl