



**Jaarverslag**

**2008**

Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel



# Voorwoord

Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel wil zich over het jaar 2008 publiek verantwoorden door middel van het voorliggende jaarverslag. Dit verslag geeft zicht op de actuele ontwikkelingen, beleidspunten en de financiële situatie van de organisatie.

Met tevredenheid kijken wij terug op dit eerste jaar, want er is veel gebeurd. Er is een organisatie opgebouwd waarin de directies en personeelsleden van onze scholen samen met de algemene directie en het bestuursbureau werken aan kwalitatief hoogstaand onderwijs. De 23 openbare scholen in Amsterdam Centrum, Oud-Zuid en Zuideramstel staan duidelijk op de kaart, behalen goede resultaten en het belangstellingspercentage is groeiende.

Tijdens het eerste jaar waren het overdrachtsdocument en de ambitienotitie leidend voor de opbouw van de nieuwe organisatie, maar daarnaast was er ook een flink aantal actuele ontwikkelingen waarop ingespeeld moest worden, zoals:

- de verbeterplannen van een aantal scholen;
- de werving- en selectieprocedures van zes nieuwe directeuren;
- uitvoering van activiteiten in het kader van Jong Amsterdam;
- een groot aantal huisvestingszaken;
- afwikkeling van financiële knelpunten naar aanleiding van de fusie.

Actuele ontwikkelingen zullen er altijd blijven, maar om gericht en planmatig sturing te geven aan de organisatie is in 2008 hard gewerkt aan het maken van een strategisch beleidsplan voor de komende jaren. Op basis van dat plan zullen wij ook in de komende jaren de voortgang van de scholen kunnen volgen en sturen.

Financieel is het eerste jaar goed afgesloten. Het maken van een eerste begroting is altijd lastig omdat je nooit helemaal zeker kunt zijn van de definitieve baten en lasten. Scholen hebben in 2008 zicht gekregen op hun exploitatie en er is een goed systeem ontwikkeld voor planning en control. Voorafgaand aan de jaarrekening is een korte uiteenzetting van het financiële beleid en de cijfers gepresenteerd.

Wij hopen dat de diverse doelgroepen – ministerie van OCW, leden van de Commissie van Toezicht, raadsleden van de stadsdeelraden Centrum, Oud-Zuid en Zuideramstel, personeelsleden op de scholen, de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden en overige geïnteresseerden – door lezing van dit jaarverslag goed zicht krijgen op het werk van onze stichting.

Namens de Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel,

Jan Westhoff, voorzitter bestuur  
Herbert de Bruijne, algemeen directeur  
Peter Bovelander, lid algemene directie



1

**INLEIDING 7**  
 Ontstaan van de Stichting  
 Organisatie  
 Bestuur  
 Management  
 Stafbureau  
 Taakgroepen  
 Medezeggenschap  
 Toezicht op bestuur  
 Good Governance  
 Samenwerking  
 Organogram

4

**Onderwijs 17**  
 Inspectie  
 Opbrengsten en resultaten  
 Doorstroompercentage naar het  
 Voortgezet Onderwijs  
 Toelatingsbeleid  
 Ontwikkeling leerlingenaantallen  
 Klachtenbeleid  
 Dagarrangementen en combinatie-  
 functies  
 Veiligheid  
 Ouders  
 Voor- en Vroegschoolse Educatie  
 ICT

7

**Financiën 31**  
 Algemeen  
 Financieel beleid  
 Balans 2008  
 Staat van baten en lasten 2008  
 Treasuryverslag

2

**Uitgangspunten en visie 11**  
 Uitgangspunten  
 Visie  
 Strategisch beleidsplan

5

**Personeel 23**  
 Overgang naar één stichting  
 Arbodienst en verzuimpercentage  
 Personele bezetting  
 In- door- en uitstroom  
 Werving en selectie  
 Begeleiding personeel  
 ID-medewerkers  
 Professionalisering  
 Opleiden in de school  
 Functiedifferentiatie en functieboek  
 Honorering  
 Personeelsblad

8

**Bijlagen 37**

3

**Beleidsontwikkeling 15**

6

**Huisvestingsbeleid 27**  
 Beleid bestuurscommissies  
 Beleid stichting 2008





# Inleiding

## 1.1 Het ontstaan van de stichting

Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel is op 1 januari 2008 opgericht. Op die datum fuseerden de drie bestuurscommissies voor openbaar onderwijs van de stadsdelen Oud-Zuid, Centrum en Zuideramstel.

Verzelfstandiging (lees: onafhankelijkheid van de stadsdelen) en krachtenbundeling waren de belangrijkste doelstellingen van de fusie. Een grotere organisatie heeft immers betere mogelijkheden om blijvend kwalitatief hoogstaand en goed gefaciliteerd openbaar onderwijs te bieden. En door het openbaar onderwijs te verzelfstandigen en onder te brengen in een zelfstandige stichting ontstaat er een stedelijk krachtenveld, waardoor er een gelijkwaardiger relatie met het bijzonder onderwijs ontstaat.

## 1.2 Organisatie

Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel is, met een jaarlijkse exploitatie van 35 miljoen euro, het grootste Amsterdamse bestuur voor openbaar onderwijs. Van de stichting maken 23 scholen, waaronder 1 school voor bijzonder onderwijs, deel uit. Dagelijks geven 760 personeelsleden les aan ongeveer 6.600 kinderen (cijfers 2008). De organisatie bestaat uit een bestuur, het management, een stafbureau en diverse taakgroepen.  
*Voor organogram: zie bijlage.*

## 1.3 Bestuur

Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel wordt geleid door een bestuur, dat

uit zeven leden bestaat:

- Dhr. J. Westhoff, voorzitter
- Dhr. E. Bos, penningmeester
- Mw. J. Meijer
- Mw. E. Kamminga, secretaris
- Dhr. E. Cohen
- Dhr. R. Karemaker
- Dhr. P. Sluiter

Met uitzondering van de voorzitter zijn zij allen afkomstig uit de voormalige bestuurscommissies. Het bestuur hanteert 'besturen op hoofdlijnen' als besturingsfilosofie en draagt vanzelfsprekend de eindverantwoordelijkheid voor de gehele organisatie. De code 'goed bestuur' dient bij de uitvoering van de bestuurlijke taken als belangrijk referentiekader. Deze code bevat een aantal principes van goed bestuur en is ontwikkeld door de gezamenlijke, landelijke onderwijsorganisaties. De code is bedoeld om de discussie op gang te brengen tussen bestuur, management en (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad.

## 1.4 Management

Bij een bestuur dat op hoofdlijnen wil sturen, is de rol van het centrale management cruciaal. Die krijgt immers het mandaat voor een groot deel van de schoolbestuurlijke taken en bevoegdheden. Het management bestaat uit twee lagen:

1. Het centrale management van de stichting bestaat uit de algemeen directeur en de plaatsvervangend algemeen directeur.
2. De schooldirecties vormen de tweede managementlaag binnen de organisa-

tie. Zij zijn integraal verantwoordelijk voor hun schoolorganisatie, op basis van mandatering van een groot aantal taken vanuit de algemene directie.

Een directiestatuut bevat een heldere verdeling van taken en bevoegdheden. Dit statuut is vastgesteld als onderdeel van het overdrachtsdocument.

## 1.5 Stafbureau

Een professioneel stafbureau ondersteunt het bestuur, de algemene directie en de schooldirecties. Binnen het stafbureau werken deskundige medewerkers op het gebied van financiën, personeelszaken, huisvesting en algemeen beleid. Het stafbureau heeft een eigen secretariaat en voert verschillende faciliterende werkzaamheden uit. De financiële administratie en salarisadministratie zijn ondergebracht bij een extern administratiekantoor (OOG).

## 1.6 Taakgroepen

Het bestuur en de algemene directie willen beleid ontwikkelen in samenspraak met alle betrokkenen. Op deze manier wordt het draagvlak vergroot. Daarom houden taakgroepen zich bezig met de voorbereiding van beleid op verschillende beleids-terreinen:

1. Personeel
2. Organisatie
3. Passend onderwijs
4. Dagarrangementen

In de taakgroepen participeren zowel directeuren als leden van het bestuursbureau. Beleidsvoorstellen bespreken wij in eerste instantie in het directieberaad met de algemene directie en (school)directeuren.

Vervolgens worden de voorstellen aan het bestuur voorgelegd. Het bestuur stelt op zijn beurt de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR – hierin zijn alle scholen vertegenwoordigd) in de gelegenheid invulling te geven aan het advies- of instemmingsrecht.

### 1.7 Medezeggenschap

Conform de WPO heeft iedere school een medezeggenschapsraad bestaande uit een ouder- en personeelsgeleding. Alle medezeggenschapsraden van de scholen zijn middels één lid vertegenwoordigd in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De algemene directie is bij de GMR-vergaderingen aanwezig. Tevens wordt het bestuur door een lid als toehoorder vertegenwoordigd. De GMR is in 2008 vijf maal bijeen geweest.

### 1.8 Toezicht op bestuur

Namens de stadsdeelraden wordt het toezicht uitgeoefend door de commissie van toezicht, bestaande uit portefeuillehouders en raadsleden.

De commissie van toezicht heeft tot taak gevraagd en ongevraagd een advies voor te bereiden ten behoeve van de afzonderlijke dagelijks besturen ten aanzien van de hierna genoemde aangelegenheden.

De commissie coördineert bijgevolg de volgende wettelijke taken en bevoegdheden, die aan de raden zijn voorbehouden:

- besluitvorming over opheffing van een openbare school, met inachtneming van de eventuele gevolgen daarvan voor andere stadsdelen;
- toezicht houden op het bestuur;
- benoemen, schorsen en ontslaan van bestuursleden;
- goedkeuren van de begroting en de rekening van de stichting;

- ingrijpen bij ernstige taakverwaarlozing door het bestuur van de stichting;
- wijzigen van de statuten en ontbinding van de stichting.

In 2008 is de commissie van toezicht samengesteld en heeft een eerste kennismakingsbijeenkomst plaatsgevonden.

### 1.9 Good Governance

Zoals in punt 1.3 aangegeven, dient de code 'goed bestuur' bij de uitvoering van de bestuurlijke taken als belangrijk referentiekader. Verantwoording is een van de vier pijlers. De andere pijlers zijn: integriteit, transparantie en toezicht. Verantwoording, het sluitstuk, is te verdelen in de verticale en horizontale verantwoording. Verticale verantwoording is de verantwoording die het schoolbestuur aan de overheid aflegt over het onderwijs, en de rechtmatigheid en doelmatigheid van de besteding van de middelen. Onder horizontale verantwoording wordt verstaan: 'het afleggen van verantwoording aan belanghebbenden van de school over het functioneren van die school'. Deze vorm van verantwoording wordt ook wel 'meervoudige publieke verantwoording' genoemd. Deze belanghebbenden zijn onder andere:

- Ouders,
- Leerlingen,
- Personeel,
- Buurtgenoten, en
- de Gemeente (zowel op politiek als op ambtelijk niveau).

Het bestuur hecht veel waarde aan een goede verantwoording aan de belanghebbenden. Deze verantwoording geschiedt in de vorm van jaarverslagen, deelname aan (gemeentelijke) monitoring, deelname van de algemene directie aan vergaderingen

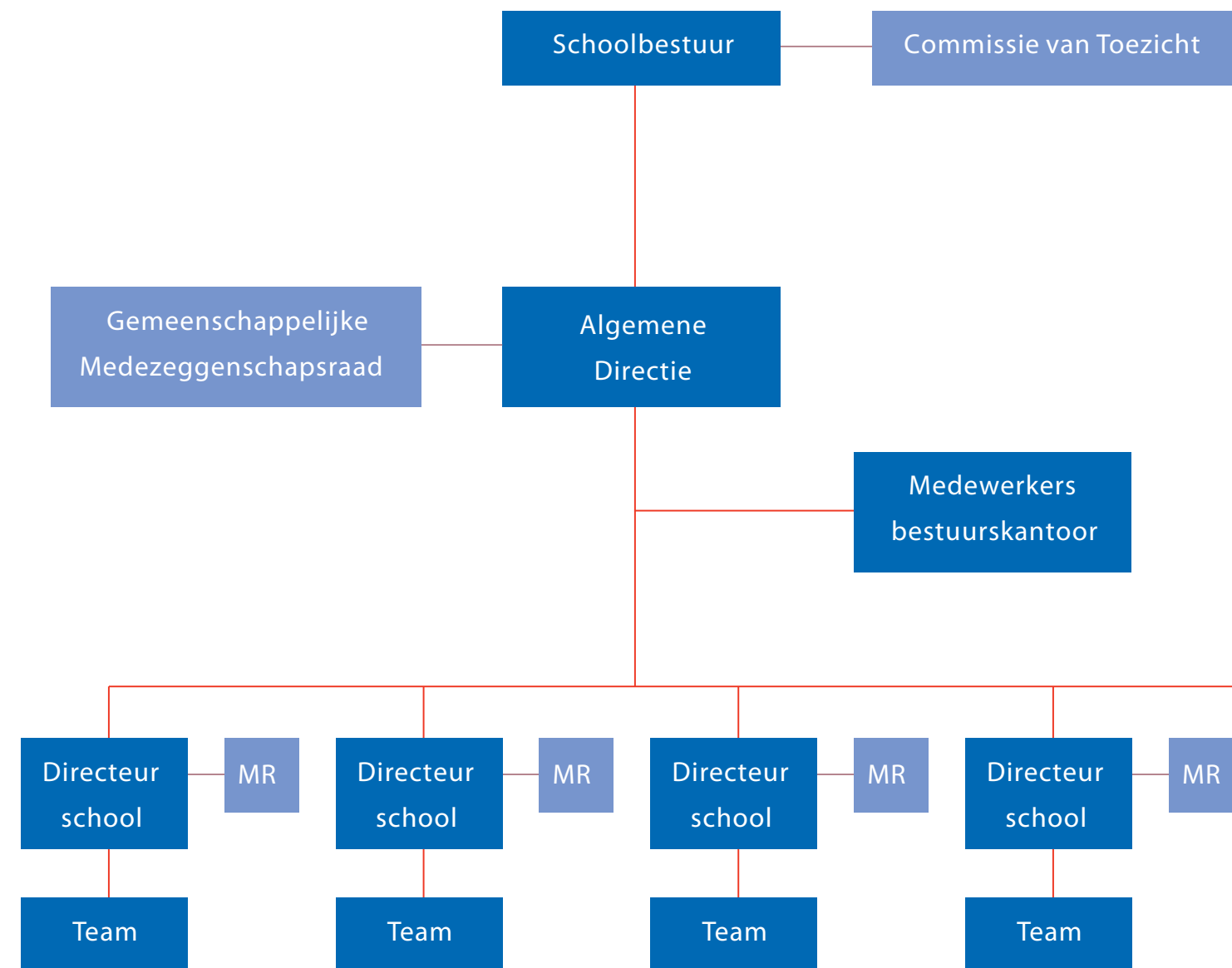
van de GMR en rekenschap afleggen binnen het WSNS-samenwerkingsverband.

### 1.10 Samenwerking

De stichting streeft naar een goede samenwerking met de drie stadsdelen, zowel bij de uitvoering van de eigen schoolbestuurlijke taken als bij de gezamenlijke vormgeving van het lokale onderwijsbeleid. Via deze samenwerking wil de stichting optimale randvoorwaarden creëren voor het openbaar basisonderwijs als geheel en voor het bieden van maatwerk per school.

Naast samenwerking met de drie stadsdelen staat de stichting open voor samenwerking met andere scholen en schoolbesturen. Daartoe participeert het bestuur in het WSNS-samenwerkingsverband Zuid. Ook maakt het bestuur deel uit van de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam. De stichting zoekt actief de samenwerking met lokale partners in het kader van bijvoorbeeld brede schoolontwikkeling en Jong Amsterdam.

## 1.11 Organogram





# 2

## Uitgangspunten en visie

### 2.1 Uitgangspunten

De Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel verzorgt openbaar basisonderwijs in de stadsdelen Centrum, Oud-Zuid en Zuideramstel. Het beleid van de stichting is gericht op het bieden – en waar nodig uitbreiden – van een netwerk van voor iedereen toegankelijke en kleurrijke openbare basisscholen. De kwaliteit van het onderwijs is een continu aandachtspunt. Daarnaast moet het onderwijs aantrekkelijk zijn voor kinderen en ouders. Een laatste uitgangspunt is het bieden van een inspirerende werkomgeving, waarin het personeel graag wil werken.

### 2.2 Visie

De 23 scholen die onder de stichting vallen, bieden eigentijds onderwijs en werken transparant. Ze zijn aanspreekbaar op hun maatschappelijke functie en leggen daarover op een actieve wijze verantwoording af aan ouders, MR, samenwerkingspartners en overheid:

- De scholen verzorgen kwalitatief hoogstaand onderwijs op maat. Zo krijgt ieder kind optimale ontwikkelingskansen.
- De scholen hebben gezamenlijk kwaliteitsnormen geformuleerd, maar geven ook ieder invulling aan een eigen onderwijskundig concept. Zo blijft de eigenheid van scholen behouden.
- Alle leerlingen uit het eigen voedingsgebied zijn welkom. Het onderwijs

wordt gegeven vanuit respect voor ieders godsdienst of levensbeschouwing.

- De scholen voldoen aan de wettelijke eisen en leggen het accent op individuele zorg voor leerlingen.
- Het streven is om actief te participeren in brede schoolontwikkeling en dagarrangementen.
- Bij het verwezenlijken van al deze ambities vervullen leerkrachten, interne begeleiders en schooldirecties een spilfunctie.

### 2.3 Strategisch beleidsplan

In de verslagperiode hebben wij voorbereidingen getroffen voor het opstellen van een strategisch beleidsplan. In dit plan beschrijven wij onze visie en plannen voor de periode 2009 tot en met 2011. Het plan beschouwen wij als een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitscyclus. Deze cyclus bestaat uit drie onderdelen:

1. een strategisch beleidsplan voor de periode 2009-2011;
2. een concrete uitwerking van het beleidsplan in een jaarplan;
3. een jaarverslag met daarin onder andere een evaluatie van het werkplan.

Op basis van het jaarverslag scherpen wij eventueel het strategisch beleidsplan aan. Mede op basis van het strategisch beleidsplan maakt elke school een schoolplan. Dit wordt weer uitgewerkt in een concreet jaarplan. De stichting hanteert voor zowel stichting als scholen dezelfde beleidsperiode.

Omdat het verslagjaar 2008 het eerste jaar van de stichting is geweest, is het vigerende beleid van de voormalige bestuurscommissies gevolgd. In het verslagjaar 2009 zal verdere uitwerking van de jaarplannen geschieden. Deze zullen integraal gevolgd gaan worden.



Voor de planperiode 2009 – 2011 zijn de volgende doelen gesteld:

<b>SPEERPUNTEN</b>	<b>DOELEN</b>
Kwalitatief hoogstaand onderwijs	Voldoende scorende scholen Maatwerk op basis van verschillen Basisvakken centraal
Passend onderwijs	Verhoging onderwijskwaliteit op basis van de minimumstandaard Een adequate, regionale infrastructuur Een bovenschools dienstenaanbod Een sluitend regionaal zorgarrangement
Kleurrijke basisscholen	Uitwisselingsprogramma's Meer kleurrijke teams Adequaat toelatingsbeleid De zwarte scholen zijn een betere afspiegeling van de buurt
Dagarrangementen en verbreding	Een eigen standaard voor dagarrangementen Beter beheer kinderopvang Meer combinatiefuncties Uitbreiding van het aantal brede scholen
Kaderstellend en faciliterend personeelsbeleid	Adequaat leraarvolgsysteem Systematisch nascholingsplan Gezonde instroom, doorstroom en uitstroom van personeel Een passend model van functie- en beloningsdifferentiatie Formatiemodel voor de ondersteuning Passende streefformatie Lager ziekteverzuim
Eigentijdse huisvesting en efficiënt beheer	Een ambitieus meerjaren investeringsplan Efficiënt materieel beheer Ruimer en adequater medegebruik Een effectieve beheersorganisatie Adequate personele ondersteuning en regie
Kwaliteitszorg en maatschappelijke verantwoording	Een compact systeem van bovenschoolse kwaliteitszorg Een adequaat managementinformatiesysteem Stedelijke monitoring op basis van onze eigen beleidskeuzes
Gezonde financiën	Een eigen model van 'policy governance' Kwaliteitsverbetering en inverdienen op basis van gezamenlijk beheer. Het verwerven van doelsubsidies Afspraken over specifieke stadsdeelbijdragen
Strategisch partnerschap	Kritische belangenbehartiging binnen de Amsterdamse regio Initiatief binnen Samenwerkingsverband Zuid. Een integrale beleidsagenda met de stadsdelen Actieve participatie door schooldirecties Actieve betrokkenheid van ouders op de diverse niveaus in onze organisatie





# 3

## Uitgangspunten en visie

De algemene directie bepaalt de beleidskaders voor de scholen, rekening houdend met de wettelijke kaders en de kaders gegeven door het bestuur in het overdrachtsrapport (inclusief ambitiesnotitie). Voor volgend verslagjaar zal dat het strategisch beleidsplan 2009 – 2011 zijn. De algemene directie doet dit in overleg met de scholen en de GMR. De autonomie van de scholen is terug te vinden in de uitwerking van de beleidskaders; invulling, accenten, profilering en dergelijke kunnen anders liggen.

De beleidsvoorbereiding wordt gedaan door medewerkers van het bestuursbureau en directeuren. Soms in taakgroepen, maar ook in andere samenstellingen. Wanneer een voorstel door de algemene directie is bekeken, wordt het voorgelegd aan alle directeuren tijdens een plenaire vergadering. Afhankelijk van de aard van het stuk wordt het ook door het bestuur, dan wel de algemene directie (voorlopig) vastgesteld. In de meeste gevallen gaat het stuk daarna naar de GMR voor instemming of advies.

Wanneer het volledige traject is doorlopen, wordt het definitieve beleidsstuk verspreid onder de belanghebbenden.

In 2008 zijn onder andere de volgende beleidsstukken vastgesteld:

- Gewijzigde statuten Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel
- Taakverdeling algemene directie
- Reglement en statuut Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
- Sollicitatieprocedure nieuwe directeur

- Vakantierooster schooljaar 2008 – 2009
- Eerste conceptnotitie Flexibilisering schooltijden
- Rooster van aftreden bestuur
- Format schoolgidsen
- Regeling Bijzondere gebeurtenissen
- Verdeling PAMB-budget 2008 – 2009
- Bestuursformatieplan 2008 – 2009
- Begroting 2008
- Functieboek Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam
- Regeling medegebruik schoolgebouwen en gymnastieklocaties
- Nieuwe naamgeving en profiel basisschool De Parel
- Uitbreiding Voorschoolse Educatie voor de schooljaren 2008 – 2009 en 2009 – 2010
- Kweekvijver directies
- 6-maandsrapportage 2008
- Klachtenregeling
- 9-maandsrapportage
- Begroting 2009
- Pilot Vervangingsfonds (later door ministerie ingetrokken)
- Zorgplan 2008 – 2009
- Projectplan Passend Onderwijs
- Stedelijke Koers Passend Onderwijs





# 4

## Onderwijs

### 4.1 Inspectie

De inspectie van het onderwijs houdt toezicht op de kwaliteit van het onderwijs en op de naleving van wet- en regelgeving. Ook kijkt de inspectie naar de rechtmatigheid en doelmatigheid van het verkrijgen en besteden van de middelen voor het onderwijs. Over de resultaten rapporteert de inspectie aan het bestuur en de school. Aangezien het bevoegd gezag verantwoordelijk is voor de kwaliteit van de scholen wordt het bestuur als eerste aanspreekpunt gezien. De communicatie verloopt dan ook in toenemende mate via de besturen.

Het toezicht van de inspectie ziet er als volgt uit:

- Jaarlijks voert de inspectie een risicoanalyse uit op basis van opbrengsten, jaarstukken en eventuele signalen over de school. Indien er volgens de inspectie sprake is van een risico volgt nader onderzoek. Deze risicoanalyse wordt met het bestuur besproken.
- Vanuit de analyse wordt de mate van toezicht vastgesteld.
- De inspectie legt schoolbezoeken af. Alle scholen worden ten minste eenmaal per vier jaar bezocht. Na afloop stelt de inspectie een rapport op. Daarnaast vinden zogenoemde themaonderzoeken plaats. In 2008 heeft een landelijk onderzoek plaats gevonden naar de basisvaardigheden taal, en reken- en wiskunde in het basisonderwijs.

In 2008 heeft voor de eerste maal een gesprek op basis van een risicoanalyse plaatsgevonden tussen bestuur en inspectie. Daaruit kwam naar voren dat twee scholen onder geïntensiveerd toezicht is geplaatst. Zij hadden het predicaat (zeer) zwakke school. Zes scholen kregen om verschillende redenen een aangepast arrangement (geen actuele schoolgids bij inspectie aanwezig, digitale vragenlijst over opbrengsten niet ingevuld door school, etcetera). De overige scholen kregen een basisarrangement.

	PERCENTAGE	LANDELIJK
Scholen met bovengemiddelde score op taal	88%	25,8%
Scholen met ondergemiddelde score op taal	6%	32,9%
Scholen met bovengemiddelde score op R&W	94%	27,3%
Scholen met ondergemiddelde score op R&W	6%	33,4%

*In deze tabel zijn de percentages opgenomen van de scholen binnen het bestuur die bovengemiddeld of ondergemiddeld scores. Ook zijn de landelijke percentages weergegeven.*

### 4.2 Opbrengsten en resultaten

Alle scholen van de stichting maken ten behoeve van het in kaart brengen van de ontwikkelingen van de kinderen gebruik van een leerlingvolgsysteem (LVS). Binnen dit LVS wordt gebruik gemaakt van een groot aantal toetsen waarvan de meeste zijn opgesteld door het CITO.

Jaarlijks nemen alle scholen van stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel deel aan onder andere de CITO-eindtoets:

SCHOOL	SCHOOL SCORE GROEP	*2008	*2007
De Kleine Reus	2	541,3	541,6
Dongeschool	3	537,4	541,5
14e Montessorischool	2	542,5	541,8
BOE	5	541,9	537,8
9e Montessorischool	7	537,9	536,3
6e Montessorischool	1	539,5	538,9
Merkelbach	5	539,9	539,2
De Witte Olifant	3	538,2	537,4
12e Montessorischool	5	537,6	534,3
Dr. E. Boekmanschool	2	544,9	542,3
1e Montessorischool	1	542,1	543,1
De Burght	2	544,3	539,8
De Notenkraaker	5	539,9	536,0
De Springstok	5	530,5	543,4
2e Daltonschool	1	543,7	543,2
3e Daltonschool	2	540,4	541,8
15e Montessorischool	2	536,9	540,2
Nicolaas Maesschool	2	541,2	542,7
Olympia	2	543,0	544,5
Oscar Carré	5	539,5	536,1
Theo Thijssen	2	544,4	542,3
De Parel	5	526,7	526,7
Pieter Hooglandschool	BSO	x	x

2008	TOTAAL	1	2	3	4	5	6	7
Landelijk	535,4	538,1	536,4	534,6	532,4	532,6	530,5	529,2
G4	533,3	541,6	537,8	534,5	533,4	532,5	530,8	528

#### 4.3 Doorstroompercentage naar het voortgezet onderwijs

In 2008 (eind schooljaar 2007 – 2008) hebben in totaal 729 leerlingen uit de groepen 8 onze basisscholen verlaten. De onderstaande doorstroompercentages geven een globaal beeld van waar de leerlingen terecht zijn gekomen. Het betreft hier een eerste opsomming voor onze 23

scholen. Het beeld wijkt niet sterk af van de percentages uit het verleden. Op termijn is het zeker interessant om goed zicht te krijgen op het vervolg van de schoolloopbaan van onze oud-leerlingen. Volgen zij over drie jaar nog steeds onderwijs op het niveau conform het oorspronkelijke basisschooladvies? Hoeveel kinderen behalen uiteindelijk op dat niveau een

diploma? Dat soort gegevens geven ons onder andere informatie over de kwaliteit van ons verwijzingsstelsel.

#### Doorstroompercentages Voortgezet

Onderwijs 2008:

VWO	37 %
HAVO / VWO	15 %
HAVO	18 %
VMBO-T / HAVO	8 %
VMBO-T	9 %
VMBO-T LWO	1 %
VMBO-G / B / K	3 %
VMBO-G / B / K LWO	4 %
Praktijkonderwijs	1 %
Kopklas	1 %

#### 4.4 Toelatingsbeleid

Ten behoeve van de toelating van leerlingen is er in 2008 nog sprake van voortzetting van het beleid van de voormalige bestuurscommissies. Daardoor zijn er tussen de verschillende scholengroepen nog enkele uitwerkingsverschillen te zien. De uitgangspunten zijn echter gelijk:

- Kinderen kunnen vanaf twee jaar aangemeld worden.
- Er wordt gebruik gemaakt van voedingsgebieden per school (postcodegebieden). Hierdoor wordt uitvoering gegeven aan de basisgedachte dat de schoolpopulatie zoveel mogelijk een afspiegeling moet zijn van de buurt en dat kinderen zo dicht mogelijk bij hun woning een geschikte school moeten kunnen vinden.

In de komende periode wil het bestuur het toelatingsbeleid harmoniseren. Daarbij zullen de afspraken zoals die gemaakt zijn binnen het convenant Kleurrijke scholen worden meegenomen. De uitkomst van dit proces mag niet leiden tot aantasting van

de onderwijsvrijheid en de diversiteit van scholen.

#### 4.5 Ontwikkeling leerlingenaantallen

Op teldatum 1 oktober 2008 zagen wij een groei van het aantal leerlingen met 163 (2,5%) ten opzichte van 1 oktober 2007. Deze groei is groter dan het jaar daarvoor en dat is een gunstige ontwikkeling. Het belangstellingspercentage voor het openbaar onderwijs in de drie stadsdelen Centrum, Oud-Zuid en Zuideramstel was al groot en het streven is om dat de komende

jaren verder uit te bouwen. Daarbij stellen wij wel dat groeien niet altijd een doel op zich moet zijn. Het waarborgen van de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs staan altijd centraal. Verder kijken wij bij groei wel altijd naar de omgevingsfactoren die van invloed zijn op mogelijke groei. Sommige scholen zitten demografisch gezien onder het gewenste leerlingenaantal en daar wordt middels PR-campagnes en gericht wervingsbeleid getracht het leerlingenaantal te vergroten. Gezien de populariteit van een groot

aantal van onze scholen werken wij aan heldere afspraken over het groeien maar niet ten koste van elkaar. En het aan nemen van leerlingen die buiten het eigen voedingsgebied wonen, wordt grotendeels gereguleerd door te werken met postcodegebonden plaatsingen. Indien het aantal aanmeldingen het aantal beschikbare plaatsen overstijgt, wordt geloot. Met name dat laatste biedt kinderen die laat door hun ouders worden ingeschreven of die later in een buurt komen wonen, een gelijke kans op plaatsing.

	LEERLINGAANTAL 1 OKTOBER 2006	SCHOOL GEWICHT	LEERLINGAANTAL 1 OKTOBER 2007	SCHOOL GEWICHT	LEERLINGAANTAL 1 OKTOBER 2008	SCHOOL GEWICHT
De Notenkraaker	303	35	303	25	325	17
Dr. E. Boekman	286	3	288	15	310	16
De Kleine Reus	289	0	297	0	335	0
De Burght	481	0	479	0	508	0
2e Dalton	463	0	453	0	459	0
3e Dalton	408	33	411	31	409	20
De Dongeschool	283	21	266	20	285	10
De Springstok	122	44	136	44	124	38
Merkelbach	153	19	153	27	170	8
1e Montessori	256	0	264	0	268	0
6e Montessori	316	0	320	0	310	0
9e Montessori	127	37	136	29	146	29
15e Montessori	283	0	285	0	278	0
12e Montessori	130	21	133	17	124	11
De Jordaan	363	0	384	0	420	0
Nicolaas Maes	443	0	425	0	444	0
De Witte Olifant	282	7	286	5	289	0
De Parel	152	71	135	73	130	64
Oscar Carré	242	43	241	44	237	36
Olympia	254	45	272	50	281	37
Theo Thijssen	501	0	525	0	520	0
Pieter Hoogland	73	0	53	0	42	0
Oostelijke Eilanden	387	27	400	23	394	15
totaal	6.597	406	6.645	403	6.808	301

#### 4.6 Klachtenbeleid

In het kader van de kwaliteitswet is in 2008 ten behoeve van de afhandeling van eventuele klachten door het bestuur een klachtenregeling vastgesteld. Hierin staat beschreven door wie en op welke wijze een klacht kan worden ingediend. Tevens is opgenomen op welke wijze het bestuur ingediende klachten behandelt. Het bestuur heeft zich aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het openbaar en het algemeen toegankelijk onderwijs. Maandelijks wordt de voortgang van de afhandeling geadmistreerd in een overzicht. Eenmaal per jaar brengt de algemene directie verslag uit aan het bestuur. In 2008 is er sprake geweest van twaalf formele klachten bij het bestuur en één klacht bij de Landelijke Klachtencommissie. Hiervan zijn elf klachten afgehandeld. Twee waren begin 2009 nog in behandeling.

#### 4.7 Dagarrangementen en combinatiefuncties

De afgelopen twee jaar namen onze scholen deel aan het stedelijke project Dagarrangementen en Combinatiefuncties, samen met de stadsdelen, en welzijn- en opvangorganisaties. Resultaten van het project zijn:

- Voor de buitenschoolse opvang hebben alle scholen samenwerkingscontracten afgesloten met één of meer opvangorganisaties.
- Op het gebied van voor- en naschoolse activiteiten werken de meeste scholen op wijkniveau samen met het stadsdeel, een welzijn- en een kinderopvangorganisatie.
- Een aantal scholen biedt daarnaast naschoolse activiteiten aan die alleen voor leerlingen van de eigen school bestemd zijn.

Bij de ontwikkeling van de dagarrangementen kwam een aantal knelpunten naar voren: werving van geschikt personeel, adequate huisvesting en de financiële dekking. Vooral de TSO heeft verbetering. Op het gebied van personeel werkt het bestuur mee aan het creëren van meer combinatiefuncties; hierbij heeft iemand taken in meerdere schakels van een dagarrangement.

Een stap in de richting van adequate dagarrangementen kan ook de uitbreiding van het aantal brede scholen zijn. Wij zien een brede school als een plek waar partners zodanig structureel samenwerken, dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen op zowel intellectueel, creatief als lichamelijk gebied. Op dit moment zijn twee van onze 23 scholen brede scholen: De Kleine Reus en De Springstok. Een derde brede school wordt De Notenkraker. In 2008 heeft de taakgroep Dagarrangementen en Combinatiefuncties een enquête opgesteld. Doel van deze enquête was op het gebied van dagarrangementen een nulmeting te houden. Op basis van deze nulmeting bereidt de taakgroep een beleidsnotitie voor.

#### 4.8 Veiligheid

Kinderen en medewerkers moeten in een prettig en veilig schoolklimaat kunnen werken. In 2008 is op diverse scholen waar onder De Notenkraker, de 14<sup>e</sup> Montessorischool, de Olympiaschool en de Kleine Reus aandacht besteed aan de voorbereiding op nieuwbouw of renovatie. In onze scholen wordt actief beleid gevoerd tegen pesten van leerlingen. In het kader van de uitvoering van de klachtenregeling zijn op elke school een of meer schoolcontactpersonen aangesteld.

#### 4.9 Ouders

Uit enquêtes onder ouders komt naar voren dat die over het algemeen tevreden zijn over de kwaliteit en de gang van zaken op de scholen. Op onze scholen is de betrokkenheid en de bereidheid tot deelname aan activiteiten onder ouders groot. Daarnaast spelen ouders binnen de medezeggenschapsraden een belangrijke rol.

#### 4.10 Voor- en Vroegschoolse Educatie

De voorschoolpartners in Jong Amsterdam (gemeente, stadsdelen en schoolbesturen) hebben afgesproken dat in de periode tot 2010 de voorschool een centraal instrument is voor het wegnemen c.q. terugdringen van taal- en ontwikkelingsachterstanden voor kinderen van 2,5 tot 6 jaar. Hierbij wordt gestreefd naar uitbreiding van het aantal voorscholen in Amsterdam. Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel ondersteunt dit beleid en is vanaf januari 2008 onder andere samen met de stadsdelen Zuideramstel en Oud-Zuid gestart met voorbereidingen ter uitbreiding van haar voorscholen.

In 2007 namen vier van onze openbare basisscholen in stadsdeel Centrum en Oud-Zuid deel aan het voorschoolprogramma: De Parel, Basisschool Oostelijke Eilanden, De Springstok en Oscar Carré. In 2008 is dat aantal uitgebreid met de 9<sup>e</sup> Montessorischool en De Scholekster die in september van start is gegaan. Daarnaast is de voorbereiding gestart van vier andere voorscholen: Dongeschool, 12<sup>e</sup> Montessorischool De Stern, Merkelbachschool en Olympiaschool.

#### 4.11 ICT

Op gebied van ICT hebben de drie voormalige bestuurscommissies verschillende

keuzes gemaakt. Middels een eerste inventarisatie (enquête) medio 2008 is vastgesteld dat scholen eigenlijk volledig vrij zijn in hun keuzes voor de aanschaf van hard- en software. Daarnaast sluiten zij ook zelf contracten af met providers. Leidend is het beschikbare ICT-budget per schoolbegroting. Verzoek van directies naar aanleiding van de enquête is om te komen tot meer uniformiteit. Wellicht met één provider in zee gaan en gezamenlijke inkoop. In het kader van de aanleg van Breedbandnetwerk Onderwijs Amsterdam (glasvezel) zal de noodzaak tot meer eenheid groter worden. Medio 2009 zal daarom een start gemaakt worden met een voorlopig ICT-plan.





# 5

## Personeel

### 5.1 Overgang van drie bestuurscommissies naar één stichting

Per 1 januari 2008 zijn 760 personeelsleden in dienst getreden van onze stichting. Om dit te kunnen verwezenlijken, moesten drie verschillende personeel- en salarisadministraties worden geconfigureerd in één systeem. Ons nieuwe administratiekantoor OOG heeft deze operatie kundig en tijdig uitgevoerd zodat alle personeelsleden in januari 2008 hun salaris ontvingen van de nieuwe werkgever.

### 5.2 Arbodienst en verzuimpercentage

Tot augustus 2008 werd er nog gewerkt met twee verschillende arbodiensten, Arboned en Tredin. Al in de oprichtingsfase is besloten Tredin te contracteren als arbodienst. Vanaf augustus 2008 zijn de scholen van de voormalige bestuurscommissie Oud-Zuid ook tot Tredin toegetreden en geldt ook voor hen het Ziekteverzuimprotocol en het Stappenplan Verzuim. Beide zijn expliciet toegeschreven op de door Tredin gehanteerde werkwijze. Alle directeuren van de voormalige 'Oud-Zuid' scholen zijn tijdens een studieochtend voorgelicht over de werkwijze en filosofie van Tredin. Apart onderdeel van de studieochtend vormde de training in de werking van Track-verzuim (verzuimregistratiesysteem van Tredin).

Enmaal per week heeft er overleg plaatsgevonden tussen de arbeidsdeskundige van Tredin en de personeelsadviseur van de stichting. Tijdens dit overleg zijn de acties

bepaald en besproken in het kader van de re-integratie, uitstroom of voorkoming van uitval door ziekte. In dit kader zijn in 2008 elf personeelsleden doorverwezen voor psychologische begeleiding (zowel preventief en curatief) en is voor twee personeelsleden een coachingstraject gestart. De kosten van psychologische begeleiding en coachingstrajecten worden geheel of gedeeltelijk vergoed uit een bovenschools budget.

In januari 2008 bedroeg het gemiddelde ziekteverzuimpercentage voor onze stichting 8,02%. Over het hele jaar bedraagt dit percentage 7,53%. Het landelijke gemiddelde bedroeg in 2007 5,94% (cijfers voor het onderwijs over 2008 zijn nog niet bekend). Het Amsterdams gemiddelde ligt met 7,97% aanmerkelijk hoger dan het landelijke gemiddelde. De verzuimcijfers zijn als bijlage opgenomen.

### 5.3 Personele bezetting

Over 2008 was de bezetting bij onze stichting gemiddeld 670 fte. De samenstelling per geslacht, leeftijd, functiegroep en salarisschaal zijn uitgewerkt in grafieken die zijn opgenomen in de bijlagen.

### 5.4 In- door- en uitstroom

De instroom over 2008 bedroeg in totaal 103 personen. Onder hen zijn vijf nieuwe directeuren.

De doorstroom bedroeg in 2008 in totaal zestien personen. Het gaat hier om ID-medewerkers waarvan de gesubsidieerde aanstelling is omgezet in een reguliere aan-

stelling als conciërge, administratief medewerker en één leerkracht. Daarnaast is een leerkracht doorgestroomd als directeur.

De uitstroom over 2008 bedroeg in totaal 63 personen, waaronder waarvan vijf directeuren, zij zijn om de volgende redenen uitgestroomd:

- FPU: 4
- Pensioen: 1
- Contractbeëindiging: 1
- Nieuwe baan of beëindiging tijdelijk dienstverband: 54

Helaas zijn er in 2008 ten gevolge van ziekte en een ongeval drie personeelsleden overleden.

### 5.5 Werving en selectie

Voor vijf scholen, te weten de 14<sup>e</sup> Montessori De Jordaan, De Parel, Merkelbach, Nicolaas Maes en De Notenkraker is in 2008 een werving- en selectieprocedure voor de directie gestart. Hiervoor zijn advertenties geplaatst in een groot landelijk dagblad en vakbladen plus doorplaatsing op vacaturesites. Op elke advertentie kwamen gemiddeld elf reacties. Ondanks de lage respons hebben wij vier van de vijf vacatures kunnen vervullen. Voor de 14<sup>e</sup> Montessori De Jordaan is het echter niet gelukt een passende kandidaat te vinden. In 2009 zal een nieuwe werving- en selectieprocedure worden gestart. Op de vacature bij De Parel is een interne kandidaat als directeur benoemd.

In 2008 hebben de scholen hun vacatures nog kunnen vervullen maar dat ging met aanzienlijk meer moeite. Voor het bestuursbureau is in 2008 een werving- en selectiecampagne gestart voor de vacature van huisvestingsmedewerker. De respons hierop was zo klein (twee reacties) dat be-

sloten is de procedure voorlopig te staken. Uiteindelijk is er via een open sollicitatie een kandidaat benoemd.

### 5.6 Begeleiding personeel

Het begeleiden van leerkrachten valt onder de verantwoordelijkheid van schooldirecties, maar daarover worden afspraken gemaakt met afdeling P&O. Zeker als het om re-integratie of verplichte herplaatsing gaat. Scholen zijn vrij in het maken van keuzes in zake de begeleiding. Sommige scholen regelen dat vooral intern, maar er zijn ook externe begeleiders betrokken bij onze scholen. Voor de scholen van Oud-Zuid is in het verleden een vaste medewerker voor begeleiding en coaching aangehouden en zij werkte in 2008 voornamelijk op de scholen van Oud-Zuid, maar heeft ook een aantal trajecten op andere scholen gedaan in overleg met afdeling P&O. Voor de begeleiding van nieuwe directeuren is extra subsidie aangevraagd. Deze middelen zijn ingezet voor scholing (onder andere schoolleideropleiding) en begeleiding. Tussen directie, begeleiding en algemene directie werden heldere afspraken gemaakt en deze werden eens per zes weken geëvalueerd.

### 5.7 ID-medewerkers

Op teldatum 1 oktober 2008 waren nog 43 medewerkers binnen de stichting werkzaam in een gesubsidieerde arbeidsplaats, de zogenoemde ID-medewerkers. Het beleid binnen de stichting is gericht op doorstroom en/of uitstroom van deze groep naar een reguliere baan. De loonkosten worden gemiddeld voor 85% gedekt door de gemeente Amsterdam. Vanuit de gemeente zijn er voorstellen gedaan om de huidige ID-regeling medio 2008 te beëindigen. In reactie hierop heeft de gemeente

Amsterdam een overgangsregeling voor een geleidelijke afbouw afgekondigd. Een en ander heeft geresulteerd in een aanpassing van de subsidieregeling door Pantar. In het kort komt de wijziging neer op het profileren van de ID-medewerkers in een markt- kern of aanloopprofiel.

### 5.8 Professionalisering

In het kader van de professionalisering hebben de volgende activiteiten plaatsgevonden:

- Studiedag directies met als onderwerp: Dagarrangementen.
- Studieochtend stafbureau met als onderwerp: evaluatie en samenwerking.
- Tweedaagse voor directeuren en medewerkers stafbureau met als onderwerpen: Projectplan Passend Onderwijs, managementstijlen en communicatie (training met acteurs).
- Studiedag voor alle personeelsleden. Deze dag bestond uit plenaire gedeeltes met gastsprekers alsmede een humoristisch intermezzo. Daarnaast konden zich inschrijven als deelnemer van een zestal workshops. Afsluitend was er een ontmoetingsmoment.
- Studiemiddag GMR.
- Intervisie directeuren. In 2008 is er een start gemaakt met intervisiegroepen voor directeuren. Op intercollegiale wijze kunnen de directeuren onderwerpen inbrengen.
- Kweekvijver directieleden. Met het oog op het huidige en toekomstige tekort aan directeuren is er vanuit de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam een stuurgroep gevormd die de Kweekvijver-directeuren voorbereidt en begeleidt. Vanuit onze stichting hebben zich acht kandida-

ten aangemeld voor deelname aan het Kweekvijver-traject. Uiteindelijk zijn drie kandidaten geselecteerd (na een intake en een assessment), waarna zij zijn gestart met de tweejarige opleiding.

- Intervisie interne begeleiders. In 2008 zijn plannen ontwikkeld om intervisiegroepen te starten voor onze interne begeleiders.
- Er is een eenjarige masterclass voor jonge talentvolle Amsterdamse leraren in 2008, opgezet door de Gemeente Amsterdam en samenwerking met de schoolbesturen. Vanuit onze stichting nemen tien leraren deel aan deze masterclass op voordracht van hun directie.

### 5.9 Opleiden in de school

De 6<sup>e</sup>, 9<sup>e</sup>, 12<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup> en 15<sup>e</sup> Montessorischool participeerden ook in 2008 actief in het project Opleiden in de School waarbij stagiaires vanuit de PABO's werden begeleid door onze eigen medewerkers. Dit is een samenwerkingsverband met de Hogeschool van Amsterdam. Op deze manier worden jaarlijks zo'n 25 studenten geplaatst op bovenstaande scholen en kunnen wij in een vroeg stadium talent aan ons binden en samen met de PABO meewerken aan het vergroten van de kwaliteit van aankomende leerkrachten.

### 5.10 Functiedifferentiatie en functieboek

In 2008 is vanuit de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam begonnen met het samenstellen van een functieboek. De meeste functies zijn beschreven en het functieboek is vastgesteld. Bij de vaststelling is ook het onderzoek gestart naar de wenselijkheid van functiedifferentiatie. Alleen het takenpakket van de interne begeleider leek in aanmerking te komen

voor mogelijke opname in het functieboek. Binnen de federatie en onze stichting is in 2008 de discussie hierover op gang gebracht en dit heeft ertoe geleid dat besloten is voorlopig te werken met interne begeleiding als taak. Wel is een eerste aanzet gedaan om medio 2009 te komen tot een notitie Beloningsdifferentiatie Interne Begeleiders en Managementteamleden.

### 5.11 Honorering

#### *Medewerkers scholen*

Inschaling geschiedt conform de CAO PO. De meerderheid van onze medewerkers zit in leraarschaal LA, een beperkt aantal leraren zit in schaal LB (met name de leraren in het speciaal basisonderwijs) en directeuren zitten in schaal DA, DB of DC. De salarisverschillen bij de schooldirecties hebben te maken met de grootte van een school. Een directeur van een grotere school heeft een hoger inkomen dan een directeur van een kleinere school. Inschaling van nieuwe directeuren wordt gedaan door de algemene directie en daarbij wordt rekening gehouden met ervaring, deskundigheid, zwaarte van de werkzaamheden en het laatst verdiende loon. Er zijn geen directeuren of leerkrachten die boven het voor hen geldende maximum worden betaald. Extra toelagen worden alleen betaald als er sprake is van aantoonbare extra inzet. Toelagen zijn altijd van tijdelijke aard en worden alleen maar toegekend met goedkeuring van de algemene directie. Naast leraren en directeuren zijn er op de scholen ook onderwijsondersteunende medewerkers aan het werk. Zij zijn conform het functieboek ingeschaald in de schalen OOP 3 t/m 7 (OOP = Onderwijsondersteunend Personeel). Deze groep OOP-ers bestaat voor een deel ook uit ID-medewerkers (gesubsidieerde arbeid). Zij zijn ingeschaald

in schaal ID-1, 2 of 3. Zo'n 85% van hun loonkosten wordt gesubsidieerd door de gemeente.

#### *Medewerkers bestuursbureau*

Inschaling geschiedt conform de CAO PO. Het bestuursbureau is 2008 gestart met een personele bezetting van 8,62 fulltime equivalent. Door pensionering van één medewerker zijn wij geëindigd met een bezetting van 7,62 fulltime equivalent. In de loop van 2009 zal deze vacature-ruimte wel weer ingevuld worden. Medewerkers worden betaald conform de CAO Primair Onderwijs schaal OOP 4 t/m 11. Wij volgen bij schaalindeling het functieboek. Een enkele medewerker heeft als gevolg van de fusie een toeslag op zijn/haar inkomen als loonsuppletie.

#### *Algemene directie*

Inschaling geschiedt conform de CAO PO. De formatie voor de algemene directie bedroeg in 2008 twee fulltime equivalent. De algemeen directeur heeft een schaal 14+, hetgeen neerkomt op een brutojaarsalaris van € 73.000,-. De plaatsvervangend algemeen directeur heeft een schaal 13+ wat neerkomt op € 67.500,- bruto per jaar. De leden van het algemeen management hebben geen aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden zoals dienstauto's of aanvullende reiskostenvergoedingen.

### 5.12 Personeelsblad

Bij de oprichting van de stichting is besloten een personeelsblad uit te geven. Nieuws aan de Amstel is een blad met artikelen over onze scholen, interviews, achtergrondinformatie en korte mededelingen vanuit het bestuurskantoor. Nieuws aan de Amstel is in 2008 drie keer verschenen.



# 6

## Huisvestingsbeleid

### 6.1 Beleid bestuurscommissies

Zoals al eerder opgemerkt, zijn bij de fusie per 1 januari 2008 drie verschillende bovenscholse organisaties samengevoegd tot één stichting. Op het vlak van de organisatie heeft dit grote gevolgen gehad. In de eerste plaats was er met betrekking tot de centrale ondersteuning sprake van personele wisseling en personele inkrimping. In de tweede plaats hebben wij met betrekking tot de onderhoudsplanning van de drie gefuseerde bestuurscommissies het volgende moeten constateren:

- Er lagen drie Meerjaren Onderhoud Plannen (MOP) van verschillende kwaliteit en actualiteit.
- Binnen de drie stadsdelen werd verschillend omgegaan met de huisvesting en het onderhoud. Binnen het stadsdeel Centrum was de situatie tussen stadsdeel en schoolbestuur volledig ontvlochten. Dit stadsdeel geeft aan het schoolbestuur per jaar een aanvullende stadsdeelbijdrage voor de dekking van het structurele tekort in het onderhoudsbudget. In het stadsdeel Oud-Zuid was sprake van een ongescheiden MOP. Dit stadsdeel geeft een gelimiteerde specifieke bijdrage voor het wegwerken van achterstallig onderhoud. In het stadsdeel Zuideramstel was een beperkt uitgewerkt MOP en binnen het stadsdeel was een extra budget gevormd voor het inlopen van achterstallig onderhoud. Uit dit budget konden op aanvraag specifieke uitgaven

van het schoolbestuur worden gefinancierd.

- Alle MOP's zijn door verschuivingen in de visie op wat adequate huisvesting is op bepaalde punten niet meer bij de tijd. Zo is geen rekening gehouden met extra activiteiten en dus investeringen in het kader van de dagarrangementen. Verder zijn het onderhoud van de schoolpleinen, en de investering in speelplekken en toestellen onvoldoende meegenomen in de kostenramingen. Aanpassingen ten behoeve van het binnenklimaat zijn niet opgenomen. Tenslotte is er te weinig rekening gehouden met de groei van bepaalde scholen. Deze groei vergt aanpassingen in het gebouw en geeft hogere onderhoudskosten.
- In alle stadsdelen is de afgelopen jaren flink geïnvesteerd in de renovatie en herprofilering van scholen. Dit heeft de onderhoudssituatie van deze scholen aanmerkelijk verbeterd. Het leidt echter ook tot de noodzaak het MOP aan te passen. Sommige onderhoudswerkzaamheden zijn versneld meegenomen in de renovatie. Andere activiteiten zijn echter uitgesteld.
- Sommige scholen behoeven, gezien de verandering in de leerlingenpopulatie, een nieuwe profilering van het onderwijs. Dat heeft ook consequenties voor de inrichting van het gebouw. Dit leidt tot tussentijdse investeringen die niet waren opgenomen in het MOP.
- De uitgaven voor het onderhoud werden bij de drie bestuurscommissies

niet op dezelfde wijze begroot. In Centrum werd voor het cyclisch onderhoud gedoteerd aan de onderhoudsvoorziening. Vervolgens werden de uitgaven in dat kader ook weer onttrokken aan deze voorziening. Bij de bestuurscommissie van Oud-Zuid liepen de meeste uitgaven in dit kader via de exploitatie. Eventuele overschotten of tekorten werden vervolgens verrekend met de voorziening. Bij Zuideramstel is veel cyclisch onderhoud meegenomen met het achterstallig onderhoud dat door het stadsdeel werd betaald. Er is daar de afgelopen jaren ook cyclisch onderhoud uitgesteld, onder andere omdat het perspectief van een school onduidelijk was. In feite bestaat de voorziening van de voormalige bestuurscommissie daarmee deels uit een buffer voor risico's en deels uit gelden voor uitgestelde onderhoudsprojecten.

- De onderhoudsvoorziening was bij alle bestuurscommissies nog onvoldoende onderbouwd.
- Ten slotte zijn er bij de fusie bepaalde gebouwen niet of nog niet overgedragen omdat zij of op termijn worden afgestoten/vervangen of omdat er eerst structurele aanpassingen of vernieuwingen door het stadsdeel aangebracht moeten worden. Voor een aantal van deze scholen moet nog wel gedoteerd worden aan de onderhoudsvoorziening, maar de uitgaven in het kader van het onderhoud komen pas na de uitgevoerde renovatie.

### 6.2 Beleid stichting 2008

Bij de start van de stichting hebben wij de financieringsystematiek van de bestuurscommissie van Centrum overgenomen. Dat

betekent dat elke school een klein budget krijgt voor het dagelijks onderhoud. Daarnaast is er bovenschols budget gevormd voor de grotere uitgaven in het kader van het preventief onderhoud. Tenslotte worden de uitgaven voor het cyclisch onderhoud direct verrekend met de onderhoudsvoorziening, waaraan per jaar gedoteerd wordt. Daarbij waren er bij het opstellen van de begroting 2008 nog onvoldoende ervaringsgegevens om de hoogte van de onderhoudsvoorziening vast te stellen en de dotatie te onderbouwen. Een extra complicerende factor was dat, door al het extra werk dat de voorbereiding van en overgang naar de nieuwe stichting met zich meebracht, de uitvoering van het MOP is vertraagd. Wij hebben dan ook niet alle geplande onderhoudsactiviteiten kunnen starten of afronden. Dat betekent dat er in 2008 op dit vlak minder is uitgevoerd en dus ook is uitgegeven dan beoogd was. In 2008 is er € 672.106,- gedoteerd en op basis daarvan € 335.910,- onttrokken aan de onderhoudsvoorziening. De voorziening is daarmee in 2008 met € 336.196,- gegroeid. Het jaar 2009 zal wat betreft de onderhoudsplanning een inhaaljaar worden.

Om planmatig en integraal te kunnen werken, is het noodzakelijk de drie afzonderlijke MOP's in elkaar te schuiven en te actualiseren. Daarvoor hebben wij voorgesteld om een nieuw MOP voor elk stadsdeel en voor het schoolbestuur op te laten stellen. Dit zal naar verwachting in 2009 uitgevoerd worden. Tot die tijd werken wij met een nieuwe voorlopige onderhoudsplanning, gebaseerd op de oude plannen en een inventarisatie van urgente knelpunten. Daarvoor hebben wij een extern bureau de opdracht gegeven om op basis van de

huidige plannen en een beperkte schouw van de gebouwen te komen met een eerste investeringsplan voor de komende vijf jaar. Deze inventarisatie is in 2008 afgerond en op basis daarvan wordt het investeringsplan in 2009 aan de diverse betrokkenen ter besluitvorming voorgelegd. In het eerste jaar van de stichting hebben wij met betrekking tot het huisvestingsbeleid de volgende beleidsprioriteiten gehanteerd:

- Het in kaart brengen van de feitelijke huisvestingssituatie en het integreren van het staande beleid van de voormalige bestuurscommissies.
- Het inlopen van het achterstallig onderhoud. Daarbij is vooral veel aandacht gegeven aan schilderwerk, sanitaire voorzieningen en veiligheid.
- Het scheppen van adequate voorzieningen waardoor in het kader van de dagarrangementen de schoolgebouwen flexibeler gebruikt kunnen worden.
- Het verbeteren van de kwaliteit van de speelpleinen en speelvoorzieningen.
- Het opstellen van plannen voor de voorgenomen ingrijpende verbouwing dan wel renovatie van specifieke schoolgebouwen. Dit betrof met name de 14<sup>e</sup> Montessori de Jordaan, De Kleine Reus, de Nicolaas Maes en de Olympia.

De belangrijkste onderhoudsprojecten in 2008 waren:

#### *De Burght*

Een grondige renovatie van toiletten, douches, wasruimten en gymnastieklokalen.

#### *14e Montessori De Jordaan*

Het opknappen en gebruiksklaar maken

van de tijdelijke huisvesting op de Passeerdersgracht. Het in het kader van de groei van de school voorbereiden van de verbouwing van het hoofdgebouw op de Elandstraat. De besluitvorming van het stadsdeel is afgerond en de verbouwing is inmiddels gestart.

#### *Kunstmagneetschool de Parel*

Het ingrijpend renoveren van het schoolplein en het schilderen van de buitenkozijnen en deuren.

#### *De Kleine Reus*

Het in het kader van de brede school verbouwen van het speellokaal tot een gymzaal en het voorbereiden van de verbouwing van het 'Vijzelhof' aan de Noorderstraat tot nieuwe dependance. De besluitvorming van het stadsdeel is afgerond en de verbouwing wacht op de afronding van de bezwarenprocedure.

#### *De Basisschool Oostelijke Eilanden*

Het aanpassen van de gemeenschapsruimte en het opstellen van een plan voor ingrijpende aanpassingen in het kader van de gelden voor de onderwijsvernieuwing.

#### *De Oscar Carré*

De school is van binnen geheel geschilderd.

#### *9e Montessori De Scholekster*

Het eveneens geheel intern opschilderen en opknappen van de school.

#### *De Nicolaas Maes*

Een beperkte interne herinrichting van de ondersteunende voorzieningen en het opschilderen van de entree. Het opstellen van een lijst van verbeterpunten en het op basis daarvan doen maken van een schets voor

ingrijpende renovatie. De besluitvorming hierover ligt nu bij het stadsdeel.

#### *De Notenkraker*

De bouw van een nieuwe brede school is gestart en het nieuwe gebouw wordt in 2009 opgeleverd.

#### *De Olympia*

Er is een plan opgesteld voor ingrijpende renovatie van het gebouw waarbij gestreefd wordt naar de uitbouw van de school tot een brede school. Hiervoor is door een architect een schetsontwerp gemaakt. De besluitvorming hierover ligt nu bij het stadsdeel.

#### *De Dongeschool*

De school is van binnen geschilderd en de zolder is toegankelijk gemaakt.





## Financiën

### 7.1 Algemeen

In dit hoofdstuk worden de volgende onderwerpen aangaande verslagjaar 2008 behandeld: het financieel beleid, de balans, de staat van baten en lasten, en het treasurybeleid.

Het betreft een beknopte samenvatting van de totale jaarrekening 2008.

De complete jaarrekening is voorzien van een goedgekeurde accountantsverklaring, afgegeven door BDO Audit & Assurance BV op 26 juni 2009.

Indien gewenst is een exemplaar hiervan op te vragen bij Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel.

### 7.2 Financieel beleid

Hieronder volgen een uiteenzetting van het gevoerde financiële beleid over het verslagjaar 2008, een toelichting over het resultaat van 2008, een toelichting op de balansposten, een presentatie van de financiële kengetallen en de grondslagen van waardering en resultaatbepaling.

De stichting heeft als uitgangspunt: vergaande autonomie op de scholen. Scholen zijn dus zelf verantwoordelijk voor het financieel gevoerde beleid op de school. De exploitatie van de scholen, en dus de rentabiliteit, mag in principe nul zijn. Omdat de exploitatieresultaten van de afzonderlijke scholen nogal uiteenlopen en exploitatietekorten niet allemaal direct oplosbaar zijn, is gekozen om het financiële beleid (waaronder de rentabiliteitseis) collectief te dragen. Dit betekent dat sommige scholen de begroting overschrijden, hetgeen wordt

gecompenseerd door scholen die onderschrijden. De rentabiliteitseis geldt voor drie jaar, waarna ander financieel beleid zal worden vastgelegd.

### Rentabiliteit en weerstandsvermogen verslagjaar 2008

#### *Rentabiliteit 2008*

Voor het verslagjaar 2008 is een rentabiliteitseis gesteld ter grootte van het bedrag wat het ministerie van OCW ter beschikking stelt voor Bestuur en Management (B&M). In de begroting voor 2008 is voor B&M € 315.236,- opgenomen. Het eigen vermogen (Algemene Reserve) was op 01-01-2008 € 6.251.569,- De rentabiliteitseis is daarmee 5,0% (rentabiliteit eigen vermogen). Het werkelijke resultaat is € 346.319,- Daarmee komt de rentabiliteit op het eigen vermogen uit op 5,5%. Daarmee is de rentabiliteitseis voor het verslagjaar 2008 gehaald.

#### *Weerstandsvermogen 2008*

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van de buffer dat een organisatie tot haar beschikking heeft om bedrijfseconomische risico's op te kunnen vangen.

Een gangbare definitie - naar aanleiding van een onderzoek door Ernst & Young - is:

**Eigen Vermogen – Vaste Activa** \*100%  
**Rijksbijdrage OC&W**

Het weerstandsvermogen op 31-12-2008 is 14,2%.

Voor het verder bepalen van het benodigde weerstandsvermogen en daarmee de hoogte van de reserves speelt het risicoprofiel een rol van betekenis. Een veel gebruikte normering voor bovenstaande definitie van het weerstandsvermogen is:

- laag risicoprofiel: 5% - 8%
- gemiddeld risicoprofiel 8% - 15%
- hoog risicoprofiel 15% - 20%

Op 31-12-2008 heeft de organisatie een weerstandsvermogen voor een gemiddeld risicoprofiel.

### Rentabiliteit en weerstandsvermogen op lange termijn

#### *Rentabiliteit op lange termijn*

Om in de toekomst over voldoende weerstandsvermogen te beschikken, is voor de komende drie jaar (2008 tot en met 2010) afgesproken dat de stichting elk verslagjaar tracht de inkomsten voor Bestuur en Management te reserveren. Omgezet in een rentabiliteitseis naar het eigen vermogen per 01-01-2008 is dit 15%. Dit betekent dat elk boekjaar de rentabiliteit gemiddeld 5% dient te zijn van het eigen vermogen op 01-01-2008.

#### *Weerstandsvermogen lange termijn*

Bovenstaande jaarlijkse rentabiliteitseis heeft als gevolg dat het eigen vermogen tot en met 31-12-2010 naar € 7.196.569,- groeit. In de komende drie jaar zullen de vaste activa door de nodige extra investeringen, ook stijgen. Een eerste indicatie naar aanleiding van de investeringsbegroting is dat de vaste activa met € 400.000,- zullen stijgen. Bij gelijkblijvende bijdrage van het ministerie van OCW kan de volgende berekening worden gemaakt:



€ 7.196.569,- - € 2.881.274,- /  
€ 28.929.093 \* 100% = 14,9%.

Daarmee is op lange termijn het weerstandsvermogen, bij behalen van de rentabiliteitseis, voldoende voor een gemiddeld (hoog gemiddeld) risicoprofiel zoals gesteld in de risicoanalyse van oktober 2007.

### 7.3 Balans 2008

Dit is het eerste kalenderjaar van de stichting. In het Bestuursverslag 2008 presenteren wij de balans vanaf 01-01-2008.

Dit betekent dat er geen historische cijfers worden gepresenteerd, omdat deze stichting als rechtspersoon geen historische cijfers heeft. In de jaarrekening wordt in de bijlagen wel de stand van de opgetelde balans per 31-12-2007 van de bestuurscommissies uiteengezet.

Een toelichting op op de balans 2008 (volgens de nummering van de tabel:

#### 1.2 Materiële Activa

Een bijzondere waardevermindering van ruim € 424.000,- is ten laste van het resultaat 2008 gebracht. Dit houdt verband met een in het verslagjaar gehouden inventarisatie van het bezit op de scholen.

#### 1.5 Overige vorderingen

De toename van de overige vorderingen komt voornamelijk door de openstaande vorderingen inzake stadsdeelbijdragen, bruidsschat en huisvestingszaken met betrekking tot de stadsdelen Oud-Zuid en

### VERKORTE BALANS OVER VERSLAGJAAR 2008

1	Activa	31-12-2008	01-01-2008
		EUR	EUR
	<b>Vaste activa</b>		
1.1	Immateriële vaste activa	0	0
1.2	Materiële vaste activa	2.481.274	2.819.460
1.3	Financiële vaste activa	0	0
	<b>Totaal vaste activa</b>	<b>2.481.274</b>	<b>2.819.460</b>
	<b>Vlottende activa</b>		
1.4	Vorraden	0	0
1.5	Vorderingen	5.453.741	4.376.752
1.6	Effecten	0	0
1.7	Liquide middelen	5.991.239	5.469.681
	<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>11.444.980</b>	<b>9.846.433</b>
	<b>Totaal activa</b>	<b>13.926.254</b>	<b>12.665.893</b>
2	Passiva	31-12-2008	01-01-2008
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	6.597.888	6.251.569
2.2	Voorzieningen	2.525.220	1.959.029
2.3	Langlopende schulden	0	0
2.4	Kortlopende schulden	4.803.146	4.455.295
	<b>Totaal passiva</b>	<b>13.926.254</b>	<b>12.665.893</b>

Zuideramstel. Deze vorderingen worden inbaar geacht.

#### 2.1 Eigen vermogen per 1 januari 2008

- Herbestemming Personele Reserve naar de Algemene Reserve voor een bedrag van € 586.800,- (geen onderbouwing voor deze reserve, vandaar de herbestemming naar de Algemene Reserve).
- Herbestemming schoolreserve ten laste van de Algemene Reserve voor een bedrag van -€ 697.329,- (geen onderbouwing voor deze reserve, vandaar de vrijval naar de Algemene Reserve).
- Herbestemming Bestuurlijke Reserve herwaardering activa naar de Algemene Reserve voor een bedrag van € 2.010.069,- (niet conform richtlijnen Raad van de Jaarverslaggeving).
- Dotatie aan de voorziening personeel vanuit de Algemene Reserve inzake stelselwijziging voorziening jubilea voor een bedrag van € 228.063,-.

#### Per 31 december 2008

Toevoeging van het resultaat 2008 aan het eigen vermogen.

#### 2.2 Voorzieningen

##### Voorziening onderhoud

Er is in het verslagjaar 2008 een nieuwe

MOP gemaakt. Deze blijkt geen significante afwijking te hebben met de in 2008 gemaakte dotatie aan de onderhoudsvoorziening. Vandaar dat er geen correctie op de cijfers plaatsvindt. Wel staat er, naar aanleiding van dit onderhoudsplan, veel onderhoud gepland in het verslagjaar 2009. In 2009 zal verdere invulling worden gegeven aan het urgente en planmatig onderhoud. Er is in het boekjaar 2008 na dotatie en onttrekking ruim € 330.000,- toegevoegd aan de voorziening onderhoud.

##### Voorzieningen Personeel

##### Voorziening BAPO

Conform de richtlijnen voor de jaarverslaggeving kan bij de cijfermatige berekening van de dotatie (en de hoogte) worden uitgegaan van de huidige gedragslijn. Wel moet er onder 'niet uit balans blijken-

de verplichtingen' een berekening worden opgenomen op basis van de in de richtlijnen van de jaarverslaggeving gestelde berekeningswijze (zie ook: niet uit de balans blijken- verplichtingen). Voor het boekjaar 2008 is dus de bestendige gedragslijn gevolgd. Na dotatie en onttrekking vanuit de exploitatie is ruim € 200.000,- toegevoegd aan de voorziening BAPO.

##### Voorziening Spaarverlof

In het boekjaar 2009 zal deze voorziening worden herberekend.

##### Voorziening Jubilea

Met ingang van 01-01-2008 is de Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 660 van toepassing voor onderwijsinstellingen.

Als gevolg hiervan is een jubileumvoorziening gevormd 01-01-2008 ten bedrage van

### PERSONEELSVORZIENING

is als volgt opgebouwd:	01-01-2008	31-12-2008
Voorziening Spaarverlof	92.378	89.943
Voorziening BAPO	607.163	831.179
Voorziening Jubilea	228.063	236.477
<b>Totaal</b>	<b>927.604</b>	<b>1.157.599</b>

### MUTATIE VOORZIENINGEN

2.2 Voorzieningen	1-1-2008	Dotaties	Onttrekkingen	31-12-2008
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	927.604	371.860	141.865	1.157.599
2.2.2 Voorziening onderhoud	1031425	672.106	335.910	1.367.621
<b>Voorzieningen</b>	<b>1.959.029</b>	<b>1.043.966</b>	<b>477.775</b>	<b>2.525.220</b>



€ 228.063,-. In het boekjaar 2008 is er via de verlies en winstrekening onttrokken en gedoteerd aan deze voorziening.

#### 7.4 Staat van baten en lasten 2008

Hieronder de staat van baten en lasten voor het boekjaar 2008. Opgenomen zijn de realisatie en de begroting over het boekjaar 2008.

Voor de volledigheid is ook de begroting 2009 toegevoegd. Zo wordt, op hoofdlij-

nen, inzichtelijk gemaakt hoe de exploitatie zich in de toekomst zal gaan ontwikkelen.

#### Algemeen

Het resultaat over het verslagjaar 2008 is € 346.319,-.

Het begrote resultaat voor het verslagjaar 2008 was gesteld op € 479.810,-. Het verschil bedraagt € 133.491,- negatief. (Zie ook bijlage 1: Model B EFJ verslag). Op de volgen de pagina ook een uiteenzetting inzake het verschil van € 133.491,-.

#### Specifiek

Hiernaast staat een uiteenzetting van het verschil tussen realisatie en begroting

2008, waarin de meest opvallende verschillen worden geduid.

#### VERSCHIL BEGROTING EN REALISATIE 2008

	EUR
1. Lonen	+ 143.000
2. Verhuur	+ 65.000
3. Bijzondere posten	- 587.096
4. Overige posten	+ 145.065
5. Rente	+ 100.000
<b>Totaal</b>	<b>-/- 133.491</b>

#### BATEN EN LASTEN BOEKJAAR 2008

Baten	Realisatie 2008	Begroting 2008	Begroting 2009
	EUR	EUR	EUR
3.1 Rijksbijdragen	28.929.093	27.228.333	29.265.179
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	4.170.699	4.493.866	3.805.257
3.3 Overige baten	1.633.205	1.016.492	1.405.541
<b>Totaal baten</b>	<b>34.732.997</b>	<b>32.738.691</b>	<b>34.315.976</b>
Lasten	Realisatie 2008	Begroting 2008	Begroting 2008
	EUR	EUR	EUR
4.1 Personeelslasten	27.988.763	26.976.892	28.582.195
4.2 Afschrijvingen	510.691	449.645	520.831
4.3 Huisvestingslasten	2.124.621	1.845.714	2.875.327
4.4 Overige lasten	3.997.302	3.116.630	2.118.920
<b>Totaal lasten</b>	<b>34.621.377</b>	<b>32.388.881</b>	<b>34.097.272</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>111.620</b>	<b>349.810</b>	<b>218.704</b>
5 Financiële baten en lasten	234.699	130.000	160.000
<b>Resultaat</b>	<b>346.319</b>	<b>479.810</b>	<b>378.704</b>

#### Activa

Afwaarderen activa ten laste van het resultaat voor een bedrag van -€ 424.000,- (naar aanleiding van inventarisatie bezit OLP, ICT en Meubilair). Het afwaarderen komt voornamelijk door zaken die niet meer op de scholen aanwezig zijn (dus geen bezit meer zijn) of waarvan de waarde nul is. In het laatste geval is vervanging nodig hetgeen betekent dat in de toekomst nog significante investeringen zullen worden gedaan.

#### BAPO voorgaande jaar bestuurscommissie Oud-Zuid

In de jaarrekening 2007 van de voormalige bestuurscommissie Oud-Zuid is geen dotatie aan de BAPO-voorziening gedaan. Dit heeft het resultaat over 2007 gunstig beïnvloed voor een bedrag van € 160.000,-. Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel heeft deze kosten alsnog genomen. Deze kosten hebben wij tevens als vordering op het stadsdeel opgenomen.

#### Resultaatbepaling

Het resultaat van € 346.319,- is conform het financiële beleid toegevoegd aan de Algemene Reserve teneinde het weerstandsvermogen van de stichting te verhogen.

#### 7.5 Treasuryverslag

##### 2008

Er is door de stichting nog geen vastgesteld treasurybeleid opgesteld. Voor het boekjaar 2008 is hier geen prioriteit aan gegeven, temeer daar de rente op alle betaalrekeningen hoger was dan welk gegeven rendement uit deposito's of belenen en beleggen.

Voor het gehele boekjaar 2008 is dus

reactief treasurybeleid gevoerd waarbij de rente van het maandelijks Euribor is gegeven op het saldo van de betaalrekeningen. Hierdoor is een renteresultaat behaald van € 234.699,-. Deze was fors hoger dan begroot door een stijging van de rente in het eerste halfjaar van 2008.

In dit boekjaar is geen invulling gegeven aan beleggen en belenen. Vooralsnog is de stichting niet voornemens aan deelnemingen te beginnen.

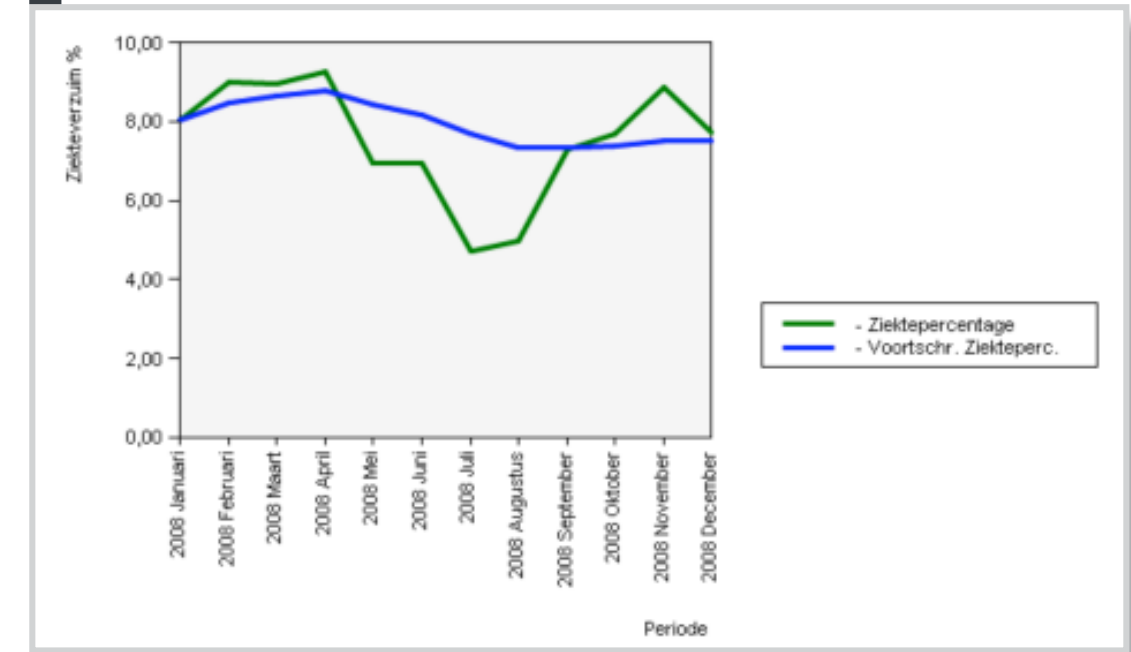
##### 2009

Voor het boekjaar 2009 zullen treasurybeleid en een treasurywet worden vastgesteld, als onderdeel van te behalen financiële doelstellingen.

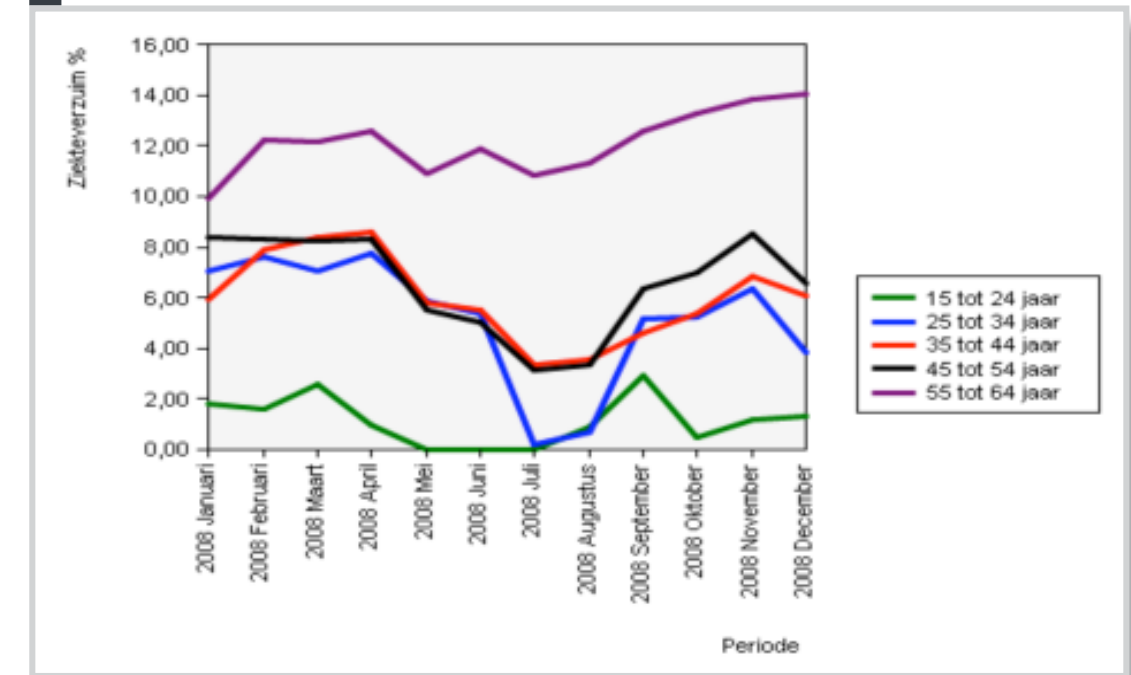


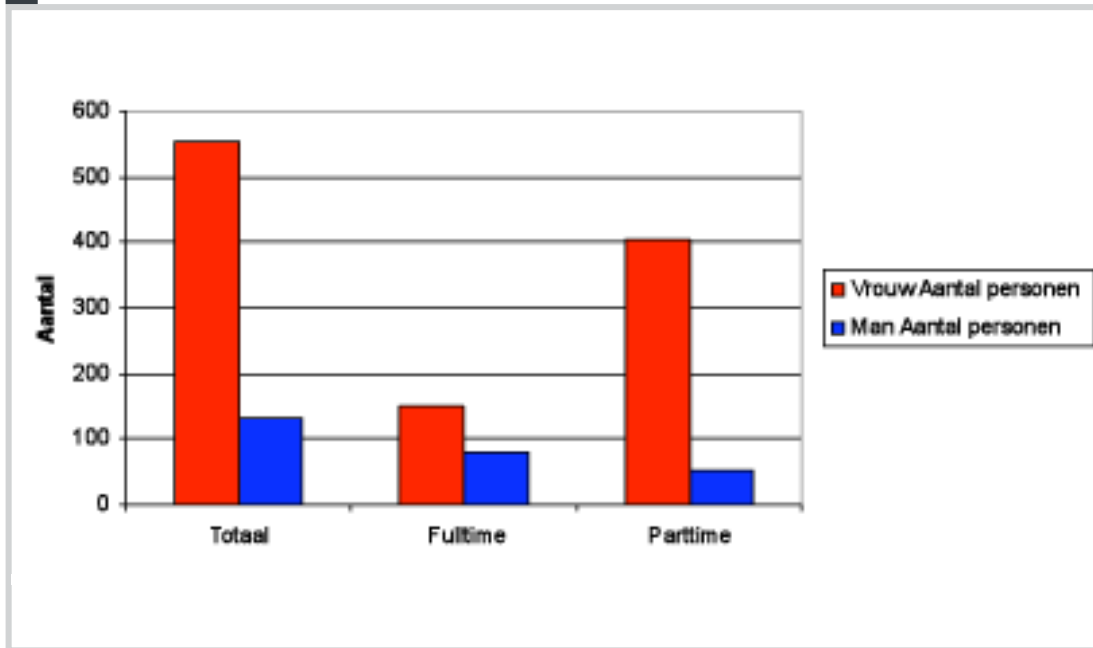
# 8 Bijlagen

Ziekteverzuim 12-maanden voortschrijdend gemiddelde

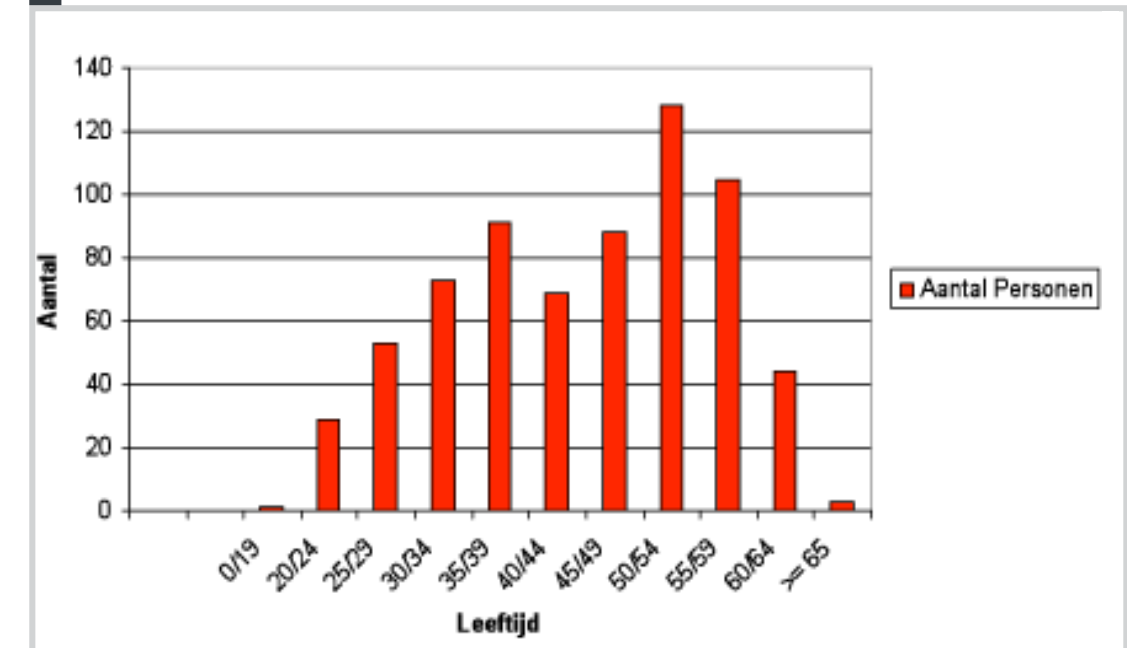


Ziekteverzuim 12-maanden voortschrijdend gemiddelde per leeftijdscategorie

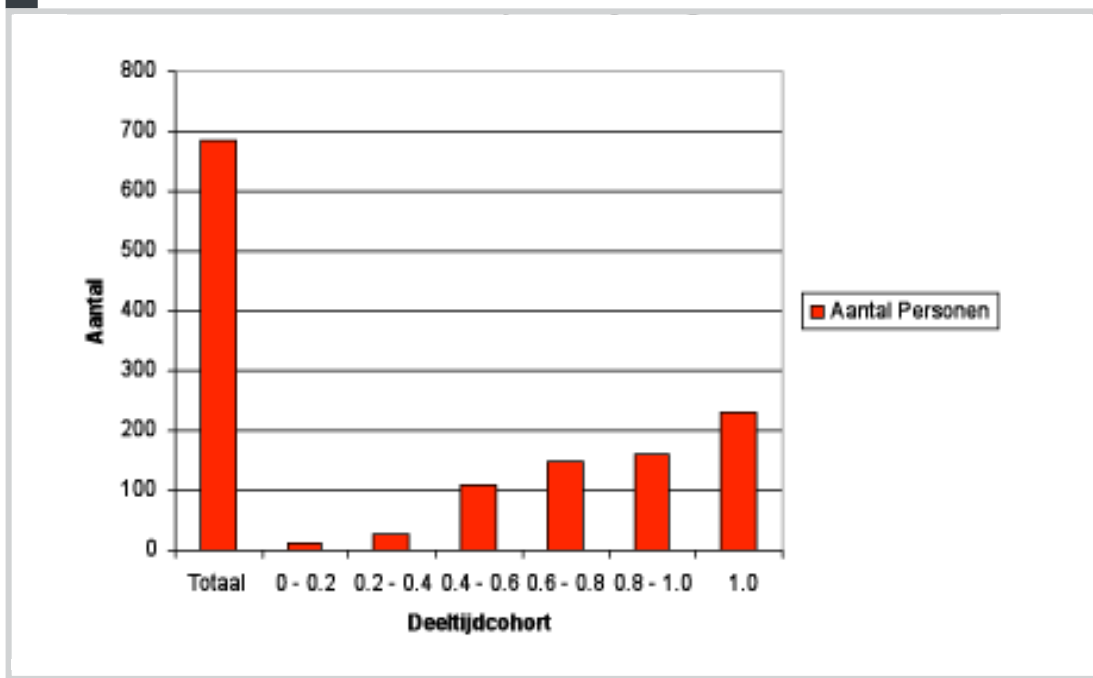




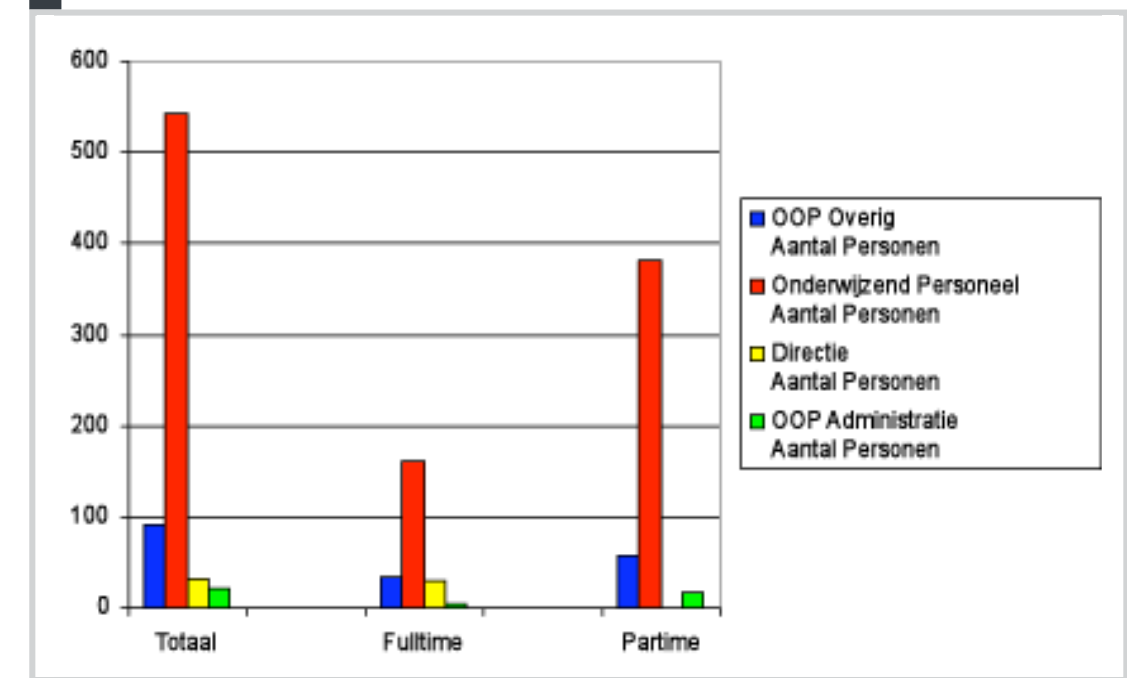
Personeelssterkte per geslacht



Personeelssterkte per leeftijds-categorie



Personeelssterkte per deeltijd-categorie



Personeelssterkte per functie-groep



Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel  
Ruysdaelkade 215, 1072 AW Amsterdam  
Postbus 51356, 1007 EJ Amsterdam  
t 020-577 60 40 • f 020-577 60 49  
[www.openbaaronderwijsaandeamstel.nl](http://www.openbaaronderwijsaandeamstel.nl)