



AMSTERDAMSE OECUMENISCHE SCHOLENGROEP

Jaarverslag boekjaar 2014



Inhoudsopgave

1	Voorwoord	4
2	Verslag van de toezichthouder	5
2.1	Samenstelling en nevenfuncties	5
2.2	Missie en toezichthoudende taak	6
2.3	Vergaderingen	7
2.4	Werkgeverstaak en overige contacten	8
2.5	Ten slotte	9
3	Algemeen en organisatie	10
3.1	Strategie	10
3.2	Organisatie	11
4	Onderwijs	17
4.1	Ontwikkelingen op de scholen	17
4.2	Kwaliteit en resultaten	18
4.3	Passend Onderwijs	19
4.4	Overige onderwerpen	20
4.5	Bovenschoolse inzet ten behoeve van de scholen	23
5	Personeel	27
5.1	Formatieve ontwikkeling en mobiliteit	27
5.2	Kerngegevens personeelsbezetting	28
5.4	Werving en selectie	31
5.5	Ontwikkeling van medewerkers	31
5.6	Medewerkerstevredenheid	34
5.7	Ziekteverzuim	35
6	Huisvesting en ICT	38
6.1	Scholenpalet	38
6.2	Huisvestingsbehoefte	39
6.3	Huisvestingsprojecten	39
6.4	Duurzaamheid	43
6.5	ICT	43
6.6	Europese Aanbesteding	43
6.7	Overige onderwerpen	44
7	Communicatie en relaties	45
7.1	Ontwikkelingen rondom verbonden partijen	45
7.2	Klachten en klachtafhandeling	45
7.3	Overige communicatie	45

8	Financieel	46
8.1	Analyse van het nettoresultaat	46
8.2	Financiële positie	48
8.4	Financiële kengetallen, investeringsverslag, treasury	49
9	Toekomstperspectieven en continuïteit	50
9.1	Ontwikkeling leerlingaantal en gewichten	50
9.2	Ontwikkeling personele bezetting	50
9.3	Overzicht meerjarenbegroting en –balans	51
9.4	Risico's en risicobeheersing	52
9.5	Toekomstige ontwikkelingen	53
10	Risicobeheersing en intern toezicht	55
	Bijlage: verantwoording besteding prestatiebox	56

1 Voorwoord

AMOS verzorgt onderwijs op meer dan 30 locaties in Amsterdam. Wij voelen ons verbonden met onze stad, met de openheid, het karakter en al zijn rijke diversiteit. Zo divers als de wijken in onze veelkleurige stad, zo divers zijn ook de scholen van AMOS. Elke school heeft daarom de vrijheid onze gezamenlijke missie met eigen accenten uit te voeren en zo invulling te geven aan de brede basisvorming van kinderen. De toekomst van de leerling is daarbij uitgangspunt. Vanuit het bestuur en het AMOS Bureau krijgen de scholen de ondersteuning om een duidelijke positie te kiezen in hun wijk en hun lokale onderwijsomgeving en dat een duidelijk herkenbaar, krachtig, onderscheidend, 'eigen' gezicht te geven. Hoezeer de scholen onderling ook van elkaar verschillen, leerlingen van een AMOS-school mogen altijd rekenen op onderwijs van goede kwaliteit en het stimuleren van hun brede ontwikkeling, door gemotiveerde leerkrachten die dagelijks het verschil maken.

In dit bestuursverslag leggen we verantwoording af en brengen we verslag uit aan belanghebbenden en belangstellenden over onze doelen en activiteiten in 2014.

In ons Strategisch Plan voor de jaren 2011-2015 hebben we voornemens geformuleerd op de gebieden onderwijs, personeel en organisatie. Het motto van het plan is 'De basis op orde, het verschil gemaakt'. Begin 2014 hebben wij dit Strategisch Plan geëvalueerd. Op basis hiervan heeft enige herprioritering plaatsgevonden. Tegelijkertijd is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw koersdocument voor de komende jaren; samen met leerkrachten, ondersteunende medewerkers, directeurs en onze leerlingen. We hebben gesproken met de ouders van onze leerlingen, met collega-besturen, het voortgezet onderwijs en de kinderopvang. Met mensen die direct en indirect betrokken zijn bij het onderwijs in onze stad. In onze visie maken zij deel uit van de manier waarop we het onderwijs willen vormgeven. In verschillende bijeenkomsten hebben we besproken welke externe en interne ontwikkelingen onze koers de komende jaren zullen bepalen. We hebben prioriteiten gesteld, die soms voor ieder anders lagen vanuit vele verschillende belangen.

Juist in een veld dat zo in beweging is als het onderwijs moesten we keuzes maken en duidelijk voor onszelf en anderen verantwoorden waarom we in sommige ontwikkelingen wel, en in andere ontwikkelingen niet willen meegaan. Parallel aan dit mooie, interactieve proces stonden veel activiteiten in 2014 al in het teken van de nieuwe koers. Dit betekent dat er enerzijds hard gewerkt is om de basis op orde brengen, zowel wat onderwijskwaliteit en personeelsontwikkeling als bedrijfsvoering betreft. Anderzijds wordt steeds zichtbaarder waar wij in het onderwijs het verschil maken. Zoveel is duidelijk: dat verschil voor de kinderen wordt gemaakt door onze medewerkers. Voor de groep, binnen de school, binnen onze scholengroep. Met dank aan allen die daar ook in 2014 hun bijdrage aan hebben geleverd.

Lex Polman
Bestuurder

Juni 2015

2 Verslag van de toezichthouder

Op 16 maart 2015 overleed de voorzitter van de Raad van Toezicht, mevrouw Drs. S.H.M. (Simone) de Wit. Simone was een sterke en warme vrouw, die als geen ander mensen met elkaar wist te verbinden. In 2014 werd bij haar kanker geconstateerd, maar zij bleef zich onder meer voor AMOS inzetten; zij had de uitdrukkelijke wens haar “normale dingen met al hun aardse schoonheid voort te zetten zolang het haar gegeven werd.” In haar verloor de Raad een gedreven persoon en alerte toezichthouder, die de koers goed voor ogen hield. Ook vanaf deze plaats past het AMOS dankbaarheid uit te spreken voor alles wat Simone voor de scholengroep betekend heeft. Haar grote inzet en betrokkenheid, haar oog voor de mensen om haar heen, haar professionaliteit en deskundigheid zullen enorm gemist worden. Het voorzitterschap is per 18 maart 2015 overgenomen door mevrouw Mr. D.G.M. de Grave-Verkerk.

2.1 Samenstelling en nevenfuncties

Gedurende het verslagjaar was de RvT als volgt samengesteld:

Naam	Functie	Aanvang	Einde
Drs. S.H.M. de Wit †	Voorzitter Lid Remuneratiecommissie	December 2011	16 maart 2015
	<u>Nevenfuncties:</u> Stichting ter bevordering van de christelijke pers Onderwijsstichting SKO West Friesland Nationale Commissie voor internationale samenwerking en Duurzame Ontwikkeling (NCDO) Programmaraad Mediawijsheid		
Mr. D.G.M. de Grave-Verkerk	Lid Lid Remuneratiecommissie	Januari 2007	Januari 2017
	<u>Nevenfuncties:</u> Provinciale Staten van Noord Holland Mitros Woningcorporatie		
Drs. S. Hartman RA MMO	Lid Lid Auditcommissie	Maart 2013	Maart 2018
	<u>Nevenfuncties:</u> Algemene Woningbouwvereniging Monnickendam (tot 1 juli 2014) Stichting Schouwburg Amstelveen		
Ing. F.P.H. Kraamwinkel	Lid Lid Onderwijscommissie	Maart 2013	Maart 2018
	<u>Nevenfuncties:</u> Judovereniging Luki Goshi Amsterdam Pieter Nieuwland College Amsterdam		
M. van Staveren	Lid Lid Auditcommissie	Maart 2011	Maart 2016
	<u>Nevenfuncties:</u> Stichting Pensioenfonds CMG (in liquidatie) Stichting Openbaar Primair Onderwijs IJmond		
Drs. G. Veerbeek	Lid Lid Onderwijscommissie	Maart 2011	Maart 2016

Statutair is bepaald dat de RvT uit minimaal 3 en maximaal 7 leden bestaat. In het verslagjaar bestond de Raad uit zes leden. De samenstelling is zodanig dat deze over voldoende brede expertise beschikt om het toezicht uit te voeren. Er hebben in 2014 geen wijzigingen in de samenstelling plaatsgevonden.

2.2 Missie en toezichthoudende taak

De RvT houdt op grond van de bepalingen van de wet op het primair onderwijs, de statuten en het reglement RvT AMOS, toezicht op de gang van zaken binnen AMOS. De Raad richt zich op het belang van AMOS, de door AMOS in stand gehouden scholen en de gemeenschap waarbinnen de scholen functioneren. De Raad functioneert binnen de context van de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs.

Toezichthoudende taak

Het toezicht op het College van Bestuur (CvB) omvat onder andere:

- de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het College;
- het gevraagd en ongevraagd adviseren van het College;
- de naleving door het College van de code Goed Bestuur;
- de naleving van wet- en regelgeving waaronder de regels op het gebied van de bekostiging;
- de hoofdlijnen van beleid op het terrein van de onderwijskundige ontwikkeling van de scholen, passend onderwijs, het personeel, huisvesting en financiën;
- de strategie van de organisatie;
- de risicobeheersing en controlesystemen binnen de organisatie;
- de invulling van de maatschappelijke positie en functie van de organisatie;
- de mogelijke risico's die de scholen lopen.

De toezichthoudende taak wordt ingevuld door voorafgaande goedkeuring van voorgenomen besluiten van het CvB zoals vastgelegd in de statuten en van voorgenomen majeure (beleids)ontwikkelingen. Toezicht achteraf geschiedt door middel van informatie van het CvB over de gang van zaken binnen de organisatie dan wel over de voortgang in de uitvoering van de strategische agenda van AMOS.

Onderwerpen die in 2014 door de Raad zijn goedgekeurd: begroting 2014 en 2015, reglement CvB, Klokkenluidersregeling, Procuratieregeling, Jaarverslag 2013 en strategische samenwerking met collega-schoolbesturen voor de extra ondersteuning in het kader van Passend Onderwijs.

Werkwijze

Ter voorbereiding van de besluitvorming werkt de RvT met drie commissies. De Remuneratiecommissie geeft invulling aan de werkgeversrol van het CvB. Deze commissie is ingesteld ten behoeve van de beoordeling van het CvB inclusief beloningsaangelegenheden. De Commissie heeft functioneringsgesprekken gevoerd met de leden van het CvB.

De Auditcommissie heeft in het verslagjaar toezicht gehouden op de financiële gang van zaken en de interne beheersing. In de commissievergaderingen kwamen onder andere aan de orde de periodieke financiële rapportages, de door Deloitte in opdracht van OCW uitgevoerde controle op de leerlinggewichten, de begroting 2014 en 2015, de jaarrekening 2013 en de managementletter bij de jaarrekening. De commissie heeft in het verslagjaar ook overleg gehad met de accountant, onder andere over en naar aanleiding van een aanvullend boekenonderzoek tijdens de jaarrekeningcontrole 2013. Dit naar aanleiding van het vertrek van een externe functionaris waarvan bekend was geworden dat deze in het verleden betrokken was geweest bij een strafbaar feit. Gezien deze betrokkenheid was het risico deze persoon in te huren in de functie waarin hij actief

was te groot. Uit genoemd boekenonderzoek zijn geen zaken naar voren gekomen op basis waarvan de accountant geen getrouwheidsverklaring bij de jaarrekening kon afgeven.

De Onderwijscommissie besprak de ontwikkelingen en voortgang van de implementatie van Passend Onderwijs, de evaluatie van de Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam (KBA) op de betrokken AMOS-scholen en de borging daarvan in een AMOS-kwaliteitszorgsysteem. Ook de voorgenomen deelname aan de pilot op de Visserschool ten behoeve van tweetalig onderwijs kwam aan bod.

De Audit- en de Onderwijscommissie geven de Raad advies bij de vooraf in de beide commissies besproken stukken die in de vergadering voorliggen.

2.3 Vergaderingen

In 2014 vonden vijf gezamenlijke vergaderingen plaats van de RvT en het CvB. In de voorbereiding op de vergaderingen vond afstemming plaats tussen de voorzitters van de RvT en het CvB. De voorbereidende commissies vergaderden in een wisselende frequentie. Terugkerende hoofdthema's op de agenda van de RvT waren Strategie/Onderwijs, Beheer en Governance.

Vanuit strategisch perspectief werd gesproken over de ontwikkeling van het AMOS-scholenpalet. De inzet is een duurzaam gezond, zowel financieel als met betrekking tot onderwijskwaliteit, scholenpalet. Naast het noodzakelijke snoeien - door zowel fusie, sluiting en ruil met andere schoolbesturen in het scholenbestand - benadrukte de RvT de noodzaak van groeien en werd gesproken over mogelijkheden om leerlinggroei te genereren. De evaluatie van het vigerende Strategisch Plan en de contouren van de strategische agenda voor een nieuwe planperiode kwamen eveneens uitgebreid in het verslagjaar aan bod evenals de herstructurering van de AMOS-organisatie waaronder besluitvorming over een besturingsmodel en de noodzaak om de kosten van het AMOS Bureau te verlagen.

Wat het thema Onderwijs betreft werden de ontwikkelingen rondom Passend Onderwijs besproken: het ondersteuningsplan dat is opgesteld op het niveau van het Samenwerkingsverband, de totstandkoming van de ondersteuningsprofielen en de samenwerking van AMOS met vijf andere schoolbesturen met een bijzondere grondslag om de benodigde extra ondersteuning in het kader van Passend Onderwijs vorm te geven. De evaluatie van het KBA -traject dat in de afgelopen twee à drie jaar door een groot deel van de AMOS-scholen werd gevolgd, kwam eveneens aan de orde. De RvT zag in de evaluatie een bevestiging van de bij de start verwachte meerwaarde van de deelname aan deze stedelijke verbeteraanpak. In het verlengde van deze aanpak werd gesproken over de (interne) kwaliteitszorgsystematiek. De RvT was content over de inhoudelijke koers die de organisatie op dit gebied vaart en dat zo nadrukkelijk wordt ingezet op borging/duurzaamheid. De RvT onderstreepte het belang van het zodanig beschikbaar komen van de opbrengst van een zelf-evaluatie dat deze AMOS-breed geborgd is en in verbinding met andere opbrengsten kan worden gezien.

Met waardering werd kennis genomen van de deelname van de Visserschool, als enige Amsterdamse school, aan een landelijke pilot tweetalig onderwijs die in 2014 is gestart onder coördinatie van het Europees Platform.

Een van de belangrijkste onderwerpen in het kader van Beheer vormde de bedrijfsvoering in het algemeen en de financiën in het bijzonder.

Aan de hand van periodieke rapportages werden de financiële stand van zaken, de voortgang in de uitvoering van de strategische agenda en de uitvoering van de verbeteracties om als AMOS beter in control te komen, besproken.

Hoewel de organisatie na een aantal jaren van bezuinigingen, ingrijpen in het scholenpalet en verbeteracties om in control te komen langzaamaan de basis op orde heeft, bleek in de loop van het jaar als gevolg van omissies bij de begrotingsopstelling geen sluitende exploitatie te kunnen worden gerealiseerd. De ontwikkeling van het leerlingaantal en van het ziekteverzuim waren eveneens regelmatig terugkerende gespreksonderwerpen. Hoewel aan het eind van het jaar door ingrijpen in het scholenpalet sprake is van absolute leerlingendaling is tegelijkertijd op het totaal van de resterende scholen sprake van leerlingengroei. Onderliggend is dat een positieve ontwikkeling. Ook het ziekteverzuim ontwikkelde zich positief. In het begin van het jaar bleef het verzuimpercentage stabiel, in de tweede helft van het jaar werd een dalende lijn ingezet die resulteerde in een verzuimpercentage dat onder het streefpercentage van 7,5% ligt.

Tot slot passeerden de resultaten van de tweejaarlijkse tevredenheidspeiling die in het verslagjaar is uitgevoerd op alle AMOS-scholen de revue evenals een overzicht van de aantallen en aard van de door het College ontvangen klachten in de afgelopen 2,5 jaar.

De Governance-onderwerpen vormden onder andere een intern toezichtkader voor de Raad en afspraken/spelregels over de eigen deskundigheidsbevordering.

Een van de taken van de RvT is zijn kwaliteit en deskundigheid op peil houden door middel van deskundigheidsbevordering. In het verslagjaar zijn binnen de Raad afspraken gemaakt over hoe hier op een structurele wijze invulling aan te geven. Deskundigheidsbevordering is ruim gedefinieerd: het gaat niet alleen om opleidingen/cursussen maar ook om bezoeken aan symposia, werkbezoeken aan scholen, vakliteratuur et cetera. Tevens is afgesproken dat deskundigheidsbevordering aan de orde komt in de vergadering waarin de Raad zijn eigen functioneren evalueert. Vanaf 2015 zal voor elk lid in de begroting een scholingsbudget van € 1.000 (inclusief BTW) per twee jaar worden opgenomen.

Evaluatie

Ook in 2014 heeft de RvT, zonder aanwezigheid van het CvB, het eigen functioneren geëvalueerd.

2.4 Werkgeverstaak en overige contacten

Het functioneren van het CvB wordt jaarlijks door de Raad besproken. In het verslagjaar is de arbeidsovereenkomst met het lid CvB beëindigd. Zijn werkzaamheden zijn tijdelijk waargenomen door een interim lid CvB. Met de voorzitter CvB werd overeengekomen dat zijn tweede, en statutair laatste zittingstermijn, werd verlengd tot 1 juni 2015. In het kader van een herijking van de totale AMOS-organisatie is vooralsnog besloten in het besturingsmodel te werken met een eenhoofdig bestuur. Eind 2014 is een wervingsprocedure voor de nieuwe bestuurder gestart. Over de voorgenomen verandering van het besturingsmodel evenals over het functieprofiel voor de nieuwe bestuurder is overleg gevoerd met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Een definitief besluit op het besturingsmodel moet nog volgen.

De Raad vindt het belangrijk contact te onderhouden met betrokkenen binnen en buiten de organisatie. In het verslagjaar vond tijdens een van de vergaderingen ook het jaarlijkse overleg met de GMR plaats. Voorafgaand aan het overleg zijn door vertegenwoordigers van de Raad en de GMR de gespreksonderwerpen bepaald. In het overleg kon de Raad zich een goed beeld vormen van de onderwerpen waaraan de GMR veel belang hecht.

In de vergadering waarin de jaarrekening 2014 ter goedkeuring voorlag, heeft een gesprek plaatsgevonden met de accountant en er vonden kennismakingsgesprekken plaats van delegaties van de Raad met de Onderwijswethouder van Amsterdam en met de RvT van een collega-schoolbestuur.

Met vertegenwoordigers van directeuren, de GMR en het AMOS Bureau vond een open overleg plaats over de voorgenomen herstructurering van de AMOS-organisatie, er was een extra Directieoverleg waarin de Raad de situatie rondom het vertrek van het lid CvB toelichtte en door drie leden van de Raad werden werkbezoeken gebracht aan verschillende AMOS-scholen. Leden van de Raad waren ook aanwezig bij de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie met schooldirecties en medewerkers van het AMOS Bureau.

2.5 Ten slotte

Opnieuw is veel werk verzet door medewerkers en bestuur van AMOS, waarvan het resultaat zichtbaar werd in de tussentijdse evaluatie van het vigerende Strategisch Plan. De Raad bedankt een ieder voor de geleverde inspanningen en inzet. De Raad heeft er vertrouwen in dat ook in 2015 iedereen zijn bijdrage zal leveren aan de doelen en ambities van de organisatie: inspirerend onderwijs, partnerschap van ouders, een lerende organisatie, duurzaam gezonde scholen en een verantwoorde bedrijfsvoering. Alleen door daaraan samen en eensgezind te werken kan AMOS het verschil maken.

3 Algemeen en organisatie

De stichting Amsterdamse Oecumenische Scholengroep, AMOS (werkgeversnummer 81316) is het bevoegd gezag van 29 basisscholen (24 brinnummers, 3 nevenvestigingen en een aantal dislocaties) voor primair onderwijs die onderwijs verzorgen op meer dan 30 schoollocaties verspreid over Amsterdam. De stichting AMOS is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken te Amsterdam onder nummer 41199695.

AMOS baseert haar handelen op christelijke grondslag en gaat uit van de unieke waarde van elk individu. We geven een eigen invulling aan het begrip 'oecumene' die recht doet aan onze christelijke traditie en ruimte biedt om vanuit een open, zoekende houding bruggen te slaan tussen culturen en godsdiensten. Onze uitgangspunten zijn ontleend aan de verhalen uit de bijbel. In het licht van de voorbereiding van een nieuw Strategisch Plan is in het verslagjaar gesproken over de invulling van onze oecumenische identiteit. Besloten is dat te gaan doen vanuit de brede, oorspronkelijke betekenis van het woord 'oecumene': de bewoonde wereld.

3.1 Strategie

Visie en Missie

AMOS handelt naar de christelijke grondslag van de organisatie. Daarbij past een mensbeeld dat uitgaat van de unieke waarde van ieder individu. Wij zien deze grondslag niet als exclusief, wel als bijzonder: AMOS-scholen staan open voor alle ouders en kinderen die deze grondslag respecteren. Talentontwikkeling staat hoog in het vaandel. Wij willen dat leerlingen hun kwaliteiten ontplooiën; allereerst op het gebied van taal, lezen, schrijven en rekenen, maar ze ook uitdagen zich te ontplooiën op creatief, technisch, economisch, spiritueel en sportief gebied. Naast talentontwikkeling vormt gemeenschapsvorming een belangrijke pijler onder het onderwijs. Scholen spelen een belangrijke rol bij de opvoeding en vorming. Ontmoeting, vertrouwen en verantwoordelijkheid zijn daarbij sleutelbegrippen.

AMOS wil bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen. Dat streven komt tot uitdrukking in onze missie: leerlingen laten uitgroeien tot geëmancipeerde, verantwoordelijke burgers die volop deelnemen aan de samenleving. Daarom bieden we ze ondersteuning 'op maat' om hun talenten en gemeenschapszin te ontplooiën. Om onze missie te realiseren werken we actief samen met alle betrokkenen, allereerst met leerlingen zelf. Kinderen leren alleen iets als ze dat zelf ook willen. Daarom zijn een uitnodigend en uitdagend schoolklimaat belangrijk en hebben leerkrachten hoge verwachtingen van kinderen. Verder werken we samen met ouders en verzorgers. Zij zijn de eerst-verantwoordelijken voor de opvoeding van leerlingen. Daarom zoeken we actief het gesprek met hen. Tot slot zoeken we de samenwerking met andere professionals. Dat doen we bijvoorbeeld rond de naschoolse opvang of de zorgverlening.

Bij de uitvoering van de missie laten we ons leiden door vijf kernwaarden: **Professionaliteit**: we bieden de hoogst mogelijke kwaliteit van handelen. **Betrouwbaarheid**: onze leerlingen, hun ouders en onze partners kunnen op ons bouwen. **Betrokkenheid**: onze leerlingen, hun ouders en onze partners staan wij bij om samen verder te kunnen. **Belangstellend**: we staan open voor nieuwe ideeën en verschillen gebruiken om van te leren. **Ondernemingszin**: we zien en benutten kansen die zich voordoen.

Het motto van het huidige Strategisch Plan voor de periode 2011-2015 is 'De basis op orde, het verschil gemaakt'. Het plan rust op drie pijlers: onderwijs, personeel en organisatie. In het plan

worden voornemens op deze drie gebieden geformuleerd. Per pijler worden de belangrijkste uitdagingen benoemd, de te bereiken doelen, wat we gaan doen om de genoemde doelen te bereiken en wanneer we tevreden zijn over het bereikte resultaat. Het belangrijkste deel van de voornemens gaat over de ontwikkeling van de scholen. Zij vormen het kloppend hart van de organisatie. De conclusie van een tussentijdse evaluatie in 2013 was, dat de uitvoering van het plan min of meer volgens plan verloopt. In de hiernavolgende hoofdstukken van dit bestuursverslag wordt daarover verslag gedaan.

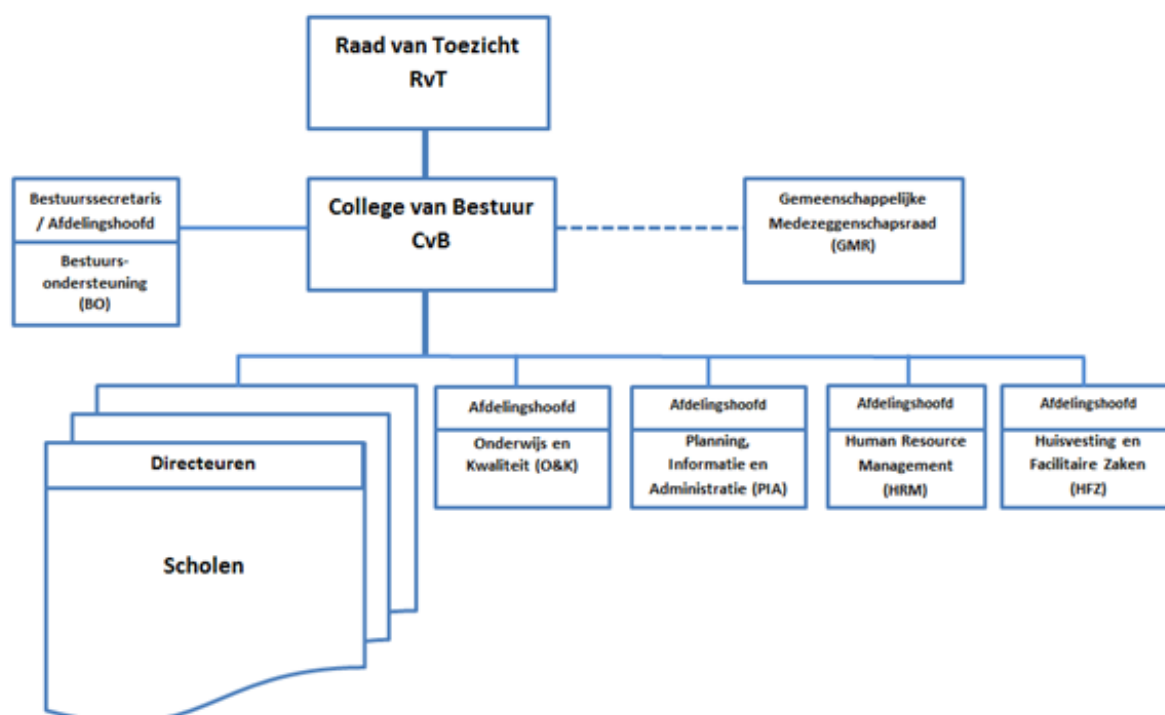
Halverwege het verslagjaar zijn de voorbereidingen gestart voor een nieuw strategisch beleidsplan. Mede op basis van de tussentijdse evaluatie van het huidige plan is besloten voor 2015 en verder te gaan werken met een zogenaamd Koersdocument. Ten opzichte van een Strategisch Plan biedt dit meer flexibiliteit en slagkracht om in te spelen op actuele ontwikkelingen.

In het nieuwe document beschrijven we hoe we AMOS zien in de wereld van morgen in de vorm van een uitdagend vergezicht. Die koers is richtinggevend voor zowel AMOS als totale organisatie als voor de AMOS-scholen. Veel betrokkenen, zowel binnen als buiten de AMOS-organisatie, zijn betrokken bij de totstandkoming van het plan. Voor de scholen vormt het Koersdocument de basis voor het Schoolplan. Jaarlijks zullen we de koers uitwerken in een jaarplan, zowel op bestuursniveau als op de scholen. Na twee jaar evalueren we en stellen we bij en/of vullen we aan daar waar nodig. Het plan ligt momenteel voor advies bij de GMR en ter goedkeuring bij de RvT.

3.2 Organisatie

AMOS is georganiseerd volgens een RvT-model. Hierin is een organieke scheiding aangebracht tussen bestuur van en toezicht op de organisatie. Het College van Bestuur is het bevoegd gezag.

Organogram van de organisatie:



In 2014 is binnen de organisatie een herstructureringsproces gestart. Uitgangspunt voor de herstructurering was dat te maken keuzes voor zowel het AMOS Bureau als de wijze waarop het

bestuur wordt ingevuld, aansluiten bij de taken, rollen en verantwoordelijkheden van directeuren op de scholen en een consistent geheel vormen. In de afgelopen jaren was de focus binnen AMOS vooral gericht op kwaliteitsverbetering, herpositionering en profilering van scholen, een duurzaam gezond scholenpalet, vernieuwing van huisvesting en bekostiging van het onderwijs. Minder aandacht was er voor het permanent laten 'meebewegen' van de organisatie en de omvang van het AMOS Bureau. De formatieve ontwikkeling van het bureau heeft niet 'meebewogen' met de krimp van het aantal scholen, het (gewogen) leerlingaantal, het aantal fte's binnen de scholen en de totale bekostiging. De financiële positie van de organisatie onderstreepte de noodzaak van een herstructurering. Daarnaast was vanuit directeuren een veranderende behoefte aan bovenschoolse voorzieningen ontstaan.

In het nieuwe organisatiemodel zijn verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd. Het model is opgebouwd vanuit school-/directieniveau en sluit aan bij de wens van directeuren om meer betrokkenheid bij het besturen van de organisatie. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de ervaring die de afgelopen twee jaar opgedaan is met het werken in Regionale Directieoverleggen (RDO's). Deze overleggen hebben een steeds belangrijkere rol gekregen in uitwisseling van kennis en ervaring en in het bespreken van afspraken, afstemming en uitvoeringscoördinatie. De voorzitters van de RDO's (Noord, Oost/Zuid, West en Nieuw-West) en van de Adviesgroepen vormen het Klein Directieoverleg (KDO). Zij overleggen periodiek met de voorzitter van het CvB en zijn op deze manier betrokken bij de beleidsontwikkeling en coördinatie binnen AMOS. Handvat voor de agenda van het overleg vormen de focuspunten uit de begroting/jaarplanning en de voortschrijdende jaaragenda waarmee binnen het AMOS Bureau wordt gewerkt. De directeuren uit het KDO informeren de overige directeuren over de afspraken die gemaakt zijn en de besluiten die genomen zijn. In gezamenlijkheid voeren zij deze verder uit.

De werkwijze is er op gericht de verbinding tussen directies en bestuur te verstevigen, interactie en kennisontwikkeling te vergroten, co-creatie te bevorderen en om de kwaliteit van het primaire proces te borgen en verankeren. Binnen de RDO's vinden daar waar van toepassing scholen elkaar langs een meer onderwijsinhoudelijke 'as' (onderwijsconcept, specifiek profiel, tweetaligheid, AMOS unIQ et cetera). De werkwijze met KDO en RDO's, als vorm van informele clustering van scholen, geldt vooralsnog voor een intermediaire periode. In de loop van 2015 wordt deze werkwijze in goed overleg met de directies geëvalueerd.

Scholen

AMOS vormt per 31 december 2014 het bevoegd gezag van 29 basisscholen voor primair onderwijs. Het onderwijs wordt vanuit meer dan 30 locaties in de stad verzorgd. De scholen zijn als volgt over de stad verdeeld:

School	BRIN	Stadsdeel	Leerlingen per 1-10-2014
Immanuelschool	12ZS	Nieuw-West	221
Ichthuschool	13KX	Nieuw-West	292
Prof. Dr. H Kraemerschool	13PR	Nieuw-West	214
Timotheusschool	13TM	Nieuw-West	489
Pro Regeschool	13VH	Nieuw-West	529
Johannesschool	13WX	Nieuw-West	188
Noordmansschool	14AI	Nieuw-West	163
Atlantis	14DP	Nieuw-West	223
De Odyssee	28AJ	Nieuw-West	471
Oranje Nassauschool	12LG	Noord	199
De Driemaster	12TM	Noord	340
De Kinderboom	14GL	Noord	157
De Capelle	14JC	Noord	295
De Bonkelaar	14JC01	Noord	169
De Vijf Sterren	14LP	Noord	352
De Kraanvogel	09ZI	Oost	124
Frankendael (3 locaties)	11LY	Oost	287
Insulinde	14AI01	Oost	86
Valentijn	13FR	Oost	121
Neptunus	27NP	Oost	397
de Poseidon	30BB	Oost	354
Wereldschool Amsterdam	13CD	West	94
Catamaran Bentink	13CD02	West	230
Dr. J.Th. de Visserschool	13FM	West	139
Dr. Rijk Kramer (2 locaties)	13MS	West	502
De Vlinderboom	13MS01	West	151
De Rivieren	04LA	Zuid	194
Nautilus	12ON	Zuid	229
Kopklas	14AI02	N.v.t.	103
Totaal aantal leerlingen			7313

Leerlingaantallen

Per 1 oktober 2014 is het leerlingenaantal ten opzichte van dezelfde datum in het voorgaande jaar, toen 7.535 leerlingen, gedaald. Deze daling wordt veroorzaakt door de fusie/overdracht van twee SBO-scholen medio 2014 aan een ander Amsterdams schoolbestuur, stichting Kolom, en de sluiting van een locatie. Als de overgedragen en gesloten scholen buiten beschouwing worden gelaten (we spreken dan over het onderliggende leerlingaantal; het leerlingaantal van de scholen die nog steeds deel uitmaken van AMOS) zou sprake zijn geweest van een groei van 16 leerlingen.

De nu aanwezige scholen hadden op 1 oktober 2013 namelijk een gezamenlijk leerlingaantal van 7.297.

College van Bestuur

Het CvB is belast met het besturen van de organisatie en wordt daarbij ondersteund door het AMOS Bureau en de directies. De samenstelling en werkwijze van het CvB zijn ingericht met de voorzitter als eindverantwoordelijke en de verdeling van beleid en beheer als onderscheiden portefeuilles. Het College bestaat per 31 december 2014 uit één persoon: de heer ir. H.W.J. Elbers, voorzitter. De beloning van het College is conform de geldende regelgeving.

In het verslagjaar werd afscheid genomen van het lid van het College. Hij werd tijdelijk vervangen door een interim lid. In het kader van de herstructurering van de organisatie is door de RvT in de loop van het jaar besloten het bestuursmodel met twee bestuurders te vervangen door een eenhoofdig model. Door de versterking van de directiestructuur en de herstructurering van het AMOS Bureau ontstond ruimte voor deze versmalling.

Het CvB vergaderde wekelijks in aanwezigheid van de bestuurssecretaris die de agendavoorbereiding en verslaglegging verzorgt. Ontwikkelingen en besluitvorming met betrekking tot (Onderwijs-Personeels- en Organisatie)Beleid, Bedrijfsvoering en Governance vormden een belangrijk deel van de agenda voor het overleg. Daarbinnen vroegen onder andere Onderwijskwaliteit, Passend Onderwijs, de financiën en bedrijfsvoering en de ontwikkeling van een duurzaam scholenpalet veel bestuurlijke aandacht.

AMOS Bureau

De scholen en het CvB worden ondersteund door het AMOS Bureau. Op het gebied van huisvesting, personeelsbeleid en financiën neemt het bureau werk uit handen van de scholen zodat zij zich op hun kerntaak, het onderwijs, kunnen richten. Ook bij de ontwikkeling van het onderwijs krijgen de scholen ondersteuning vanuit het bureau in casu de afdeling Onderwijs en Kwaliteit. Het CvB wordt door het bureau met name ondersteund in de beleidsontwikkeling op het terrein van onderwijsinhoud, personeel en bedrijfsvoering.

Mede als gevolg van dalende inkomsten en de daarmee noodzakelijke kostenreductie zijn het functioneren en de omvang van het bureau tegen het licht gehouden. Eind 2013 zijn de eerste contouren van het nieuwe bureau geschetst en in het verslagjaar heeft een verdere uitwerking plaatsgevonden. Doel van de herstructurering is een kleiner bureau van kwalitatief hoog niveau dat dienend is aan de scholen en het CvB. Over de uitgangspunten voor de herstructurering heeft de MR van het AMOS Bureau positief geadviseerd. Over de invulling van de nieuwe organisatie hadden MR en bestuurder aan het eind van het verslagjaar nog geen overeenstemming bereikt.

Medezeggenschap

AMOS hecht veel waarde aan goede, initiatief nemende medezeggenschap vanuit het oogpunt van partnerschap met ouders en goed werkgeverschap. Daarnaast vormt medezeggenschap een klankbord voor in- en externe ontwikkelingen. Elke AMOS-school heeft een Medezeggenschapsraad (MR). Via de MR hebben ouders en medewerkers invloed op het schoolbeleid. De directeur van de school is de gesprekspartner voor de MR. De werkwijze van de MR is vastgelegd in het Medezeggenschapsreglement; dat is in 2013 vastgesteld. In het verslagjaar is het ongewijzigd gebleven. Ook het AMOS Bureau kent een eigen MR.

Naast de MR op de scholen is er de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bestaat uit een ouder- en een personeelsgeleding en telt 14 leden.

Beide geledingen bestaan elk uit zeven leden. De ouders worden gekozen door de oudergeledingen van de MR'en op de scholen en de medewerkers door de personeelsgeledingen van deze MR'en. De GMR is de overlegpartner voor het CvB over onderwerpen die meer scholen of AMOS als geheel betreffen. De werkwijze van de GMR is vastgelegd in een Medezeggenschapsstatuut en een GMR-reglement. Beide zijn in 2013 vastgesteld en in 2014 niet gewijzigd.

Samenstelling van de GMR november 2014

Naam	Geleding	School
Rob Ruts (voorzitter)	Ouder	Dr. Rijk Kramer
Aiko Letschert (vicevoorzitter)	Personeel	Poseidon
Maikel Alberts	Ouder	Pro Rege
Eline Gelderblom	Ouder	Driemaster
Henry Ligtenbarg	Ouder	Driemaster
Esther van der Meer	Ouder	Catamaran
Hanneke Jessurun-Swart	Ouder	Vlinderboom
Sana Ben Yerrou	Ouder	De Capelle
Nicky van Diermen	Personeel	De Vijf Sterren
Rob Peperkoorn	Personeel	De Rivieren
Jette Rietman	Personeel	De Vijf Sterren
Vacature	Personeel	--
Vacature	Personeel	--
Wendy Zondervan	Personeel	AMOS Bureau

Jolande Groenheide is als (externe) ambtelijk secretaris aan de GRM verbonden.

Er hebben in 2014 vijf overlegvergaderingen met de GMR plaatsgevonden. In deze vergaderingen spraken de GMR en de voorzitter van het CvB over tal van zaken en onderwerpen die betrekking hebben op meer AMOS-scholen en/of AMOS als geheel. Naast de voorzitter van het CvB en de leden van de GMR was ook de beleidsadviseur HRM van het AMOS Bureau regelmatig bij de vergaderingen aanwezig. De agenda voor het overleg wordt mede opgesteld aan de hand van een voortschrijdende jaaragenda.

Naast onderwerpen die ter informatie zijn geagendeerd, zijn er voornemens waarvoor op basis van de Wet Medezeggenschap op Scholen advies of instemming aan de GRM wordt gevraagd. Onderwerpen die in 2014 aan de orde kwamen en de status 'ter informatie' hadden, waren onder andere Passend Onderwijs, ouderbetrokkenheid, integrale kwaliteitszorg, begroting 2014, jaarverslag 2013, functiemix, periodieke managementrapportages met de financiële stand van zaken en de voortgang in de uitvoering van het Strategisch Plan op de pijlers Onderwijs, Personeel en Organisatie, het nieuwe Koersdocument en de organisatieontwikkeling.

Ter instemming werden voorgelegd: beleidsplan ziekteverzuim, reglement ict-voorzieningen, het voornemen van arbodienst te veranderen, het Bestuursformatieplan 2014/2015 en de wijziging van de procedure voor de werving en selectie van directeuren. Advies werd gevraagd over de oprichting van een vervangingspool, een managementstatuut, het stedelijk toelatingsbeleid, het aangaan van een strategische samenwerking in het kader van Passend Onderwijs en de participatie in de stichting Kwaliteitsondersteuning Primair Onderwijs Amsterdam. Alle ter instemming en voor advies voorgelegde voornemens zijn door de voorzitter van het College toegelicht in een overlegvergadering. De GMR heeft op alle voornemens een positieve reactie gegeven.

In 2014 vond de jaarlijkse ontmoeting tussen RvT en GMR plaats. Daarin werden onder andere besproken de organisatieontwikkeling, de werving van een nieuwe bestuurder, de herstructurering van het AMOS Bureau en de financiële gang van zaken. Daarnaast vond overleg plaats tussen de GMR en de RvT over het profiel van de nieuw te werven bestuurder en de voorgenomen wijziging van een tweehoofdig CvB naar een eenhoofdig besturingsmodel. Tevens was er informeel overleg tussen de voorzitters van de GMR en de RvT.

4 Onderwijs

4.1 Ontwikkelingen op de scholen

Actieprogramma

Op de Wereldschool Amsterdam na, hebben alle scholen de uitvoeringsfase afgerond. De meeste scholen zijn gestart met fase III: borging door zelfevaluatie. Een aantal scholen volgt gezamenlijk een scholingstraject om alle stappen van de zelfevaluatie uit te voeren. Uit de financiële verantwoording blijkt dat het actieprogramma binnen de reservering van 1,5 miljoen euro is gebleven. De individuele schoolbegrotingen zijn over het geheel genomen redelijk goed gerealiseerd, alhoewel scholen hierin wel verschillen. Onderrealisatie is met name opgetreden door het niet inzetten van begrote personeelstrajecten.

Evaluatie effecten verbeteraanpak

In 2014 hebben de meeste scholen de eerste twee fasen van het KBA-traject afgerond en zijn ze gestart met de borgingsfase. Alleen op de Wereldschool Amsterdam loopt de uitvoeringsfase ook in 2015 door, omdat het traject tijdelijk opgeschort is geweest vanwege onvoldoende voortgang. Op verzoek van de GMR heeft de projectorganisatie een kwantitatieve en een kwalitatieve evaluatie uitgevoerd om de effecten van het actieprogramma in kaart te brengen. De kwantitatieve evaluatie laat zien dat aan het eind van de twee uitvoeringsjaren de effectiviteit van de lessen op de meeste scholen niet de norm van 75% haalt. Dit was wel het oorspronkelijke doel van het actieprogramma. Hoewel dit doel dus niet behaald is, is wel op alle scholen sprake van een forse groei tussen de nulmeting en de tweedejaarsaudit. Bovendien is op alle scholen een 'kopgroep' van leerkrachten die de noodzakelijke ontwikkeling zeer snel hebben opgepakt en uit kunnen groeien tot excellente leerkrachten. Daarnaast zijn de scholen in staat de kwaliteit van hun pedagogisch-didactisch handelen betrouwbaar vast te stellen.

De kwalitatieve evaluatie is uitgevoerd aan de hand van interviews met directeurs en teams van een aantal scholen. Deze scholen vormden een afspiegeling van het geheel. Uit deze evaluatie blijkt dat alle teams en directeurs blij zijn met het bereikte resultaat - er is echt winst geboekt - maar de weg ernaartoe is door de meesten als zeer belastend ervaren. En het blijkt dat de scholen wel globale ideeën hebben over het borgen van verworvenheden maar dat nog geen sprake is van een sluitende systematiek van kwaliteitszorg.

Pilot ouderbetrokkenheid

De vijf scholen die deelnamen aan de pilot ouderbetrokkenheid hebben deze afgerond. Eén van de scholen heeft tijdens de pilot al een heel activiteitenplan uitgevoerd. De andere vier scholen hebben op basis van de interviews die de pilotbegeleider heeft gehouden, voldoende informatie om een concreet stappenplan voor het vergroten van de ouderbetrokkenheid op te stellen.

Interne kwaliteitszorg

In de notitie 'Integrale Kwaliteitszorg bij AMOS' staan twee onderwerpen centraal: een sterke managementcyclus en het vermogen om systematisch eigen kwaliteit te onderzoeken. Deze twee onderwerpen hebben het afgelopen jaar nadere invulling gekregen.

Elk schooljaar start met een managementgesprek waarna een managementcontract tussen schoolleiding en bestuur wordt vastgesteld. Dit schooljaar is het format van het managementcontract drastisch gewijzigd. Het aantal afspraken dat is opgenomen is verminderd.

Daarbij heeft het bestuur in overleg met het KDO een balans gezocht tussen ‘vaste afspraken’, bijvoorbeeld over leerresultaten en ziekteverzuim, en schoolspecifieke afspraken. De doelen die de school zichzelf stelt zijn ambitieus en tegelijkertijd realistisch.

Voorafgaand aan het vullen van het managementcontract hebben alle bureauafdelingen input geleverd op de afspraken. Hierbij zijn zowel risico's als sterke punten benoemd. Deze input diende als advies voor de scholen om tot concrete afspraken te komen. De directeuren hebben op basis van hun eigen inzichten en de adviezen van de staf het managementcontract gevuld. Alle directeuren hebben een gesprek gevoerd met de bestuurder over de opgestelde doelen en afspraken. Op basis van dit gesprek is het managementcontract vastgesteld. De directeuren staan positief tegenover deze nieuwe vorm van het managementcontract. In een vervolgfase zal AMOS met haar directeuren invulling moeten geven aan monitoring van de afspraken.

In 2015 hebben alle deelnemende scholen alle fasen van de verbeteraanpak uitgevoerd. Op basis van de ervaringen met zelfevaluatie gaan we een hanteerbaar model bij AMOS implementeren. Hierbij steken we nadrukkelijk in op ‘van en met elkaar leren’ en verkennen we de mogelijkheden voor intercollegiale consultatie.

4.2 Kwaliteit en resultaten

Cito eindtoets 2014

Op basis van de inspectiesystematiek voor de beoordeling van de eindresultaten hebben negentien scholen voldoende gescoord op de Cito eindtoets. Negen scholen hebben daarop onvoldoende gescoord, te weten De Vijf Sterren, de Bonkelaar, de Noordmans, de Catamaran B., de Vlinderboom, de Frankendael, de Rivieren, de Capelle en de Immanuel. Enkele scholen scoorden boven de bovengrens die de Inspectie hanteert, te weten de Oranje Nassauschool, de Nautilus, de Visserschool, de Rijk Kramer, de Neptunus, de Odyssee en de Poseidon.

Tussenopbrengsten

De positieve ontwikkeling die we waarnemen op het gebied van technisch lezen zet door. In de groepen 3 en 4 zijn de leerresultaten nagenoeg allemaal op orde. Bij rekenen en wiskunde is dat beeld grilliger, hoewel we uit de opbrengsten zien dat scholen er steeds beter in slagen passende interventies uit te voeren om tegenvallende resultaten te verbeteren. In de tweede helft van vorig schooljaar is daardoor winst geboekt.

Het begrijpend leesonderwijs en het systematisch vergroten van de woordenschat van leerlingen blijft een constant punt van aandacht. De meeste scholen die hebben deelgenomen aan de verbeteraanpak van de gemeente, hebben het pedagogisch-didactisch handelen rondom het reken- en technisch leesonderwijs versterkt. De transfer van deze kwaliteiten naar begrijpend lezen en spelling vraagt een forse inspanning die niet direct een vertaling vindt in hogere opbrengsten. Voor AMOS liggen er kansen om op dit vlak van elkaar te leren aangezien een groot aantal van onze scholen momenteel gericht bezig is het taalonderwijs te versterken.

Inspectiebezoeken in 2014

De kwaliteitsonderzoeken die de Inspectie op een aantal van onze scholen heeft uitgevoerd, hebben alle geleid tot een verlenging van het basisarrangement. De Noordmansschool had risicovolle opbrengsten; doordat de Inspectie kon zien dat grote delen van het primaire proces van voldoende kwaliteit waren heeft de school het vertrouwen van de Inspectie gekregen. Op de Zeppelin is de kwaliteit van het onderwijs onderzocht omdat de uitstroomgegevens niet een geheel evenwichtig beeld lieten zien.

Ook hier kon de Inspectie aan het eind van het onderzoek concluderen dat de lessen overwegend van voldoende kwaliteit waren en dat het systeem van zorg en begeleiding nagenoeg sluitend was. De Poseidon kreeg bezoek omdat van deze school nog geen eindopbrengsten bekend waren. De Inspectie was lovend over het schoolklimaat en de eenheid in handelen, ondanks het feit dat het team uit veel nieuwe leerkrachten bestaat vanwege de forse groei van de school. Op de Visser, de Rivieren en de Visser 't Hooftschool werd een vierjaarlijks bezoek uitgevoerd. De Vlinderboom en de Bonkelaar ontvingen de Inspectie in het kader van een onderzoek naar de kwaliteit van VVE. Behalve de onderbouwgroepen heeft de Inspectie ook de gekoppelde voorschoolgroepen bezocht. De onderzoeken leidden niet tot een arrangement maar gaven de school wel handreikingen tot verdere ontwikkeling.

Op de Kraanvogel is het onderzoek naar de kwaliteitsverbetering uitgevoerd waarmee de school hoopte het basisarrangement terug te krijgen: dat is gelukt. De verwachting die de Inspectie had dat de school na een jaar weer groen zou zijn heeft het team van de Kraanvogel meer dan waar gemaakt.

AMOS geeft op een tweetal scholen onderwijs aan nieuwkomers: op de Kinderboom en op de Catamaran Oostzaanstraat. De Catamaran Oostzaanstraat is in dit kader bezocht door de Inspectie voor een kwaliteitsonderzoek. Het betrof een onderzoek zonder harde beoordeling of verslag, bedoeld voor de Inspectie om een landelijk beeld van de kwaliteit van het eerste opvangonderwijs in nieuwkomersklassen te krijgen. De bevindingen waren positief.

Op De Ichthus en De Vijf Sterren voerde de Inspectie een onderzoek uit in het kader van het onderwijsverslag. Het basisarrangement is op beide scholen gehandhaafd. Dat betekent dat AMOS bij het afsluiten van het schooljaar 2013-2014 geen zwakke scholen meer heeft.

4.3 Passend Onderwijs

Vanaf 1 augustus 2014 is de wetgeving over Passend Onderwijs in heel Nederland van kracht. De wet gaat ervan uit dat alle kinderen recht hebben op goed en passend onderwijs, ook kinderen die extra ondersteuning nodig hebben.

Met de oprichting van het Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen is in 2013 een belangrijke voorwaardelijke bestuurlijke stap gezet op de weg naar Passend Onderwijs. Het samenwerkingsverband heeft in het tweede kwartaal van 2014 een ondersteuningsplan vastgesteld, waarin de doelstelling en de uitgangspunten van het samenwerkingsverband zijn vastgelegd.

Het stedelijk uitgangspunt is: "We bieden binnen Amsterdam goed en passend onderwijs aan alle leerlingen, aansluitend op hun mogelijkheden en behoeften. Waarbij indien nodig professionele onderwijsondersteuning en begeleiding voor leerlingen en leerkrachten beschikbaar is en deze hulp zo snel mogelijk, in zo licht mogelijke vorm, zo dicht mogelijk bij de thuissituatie en op de meest adequate wijze wordt aangeboden".

Bestuurlijke samenwerking passend onderwijs: Lokaal PO

Amos heeft met de schoolbesturen ASKO, ABSA, KBA nieuw west en El Amal de handen ineen geslagen. Binnen de kaders van het Samenwerkingsverband hebben deze besturen hun gezamenlijke uitgangspunten op passend onderwijs geformuleerd en hiervoor een steunpunt/adviesloket ingericht, genaamd Lokaal PO. Twee parttime adviseurs Passend Onderwijs en een parttime projectleider werken ondersteunend aan de 80 basisscholen van de vijf betrokken besturen.

Het is van belang dat de aanpak scholen ondersteunt en faciliteert; daarom hechten we veel waarde aan de autonomie en verantwoordelijkheid van individuele scholen en hebben we veel vertrouwen in de eigen kracht van scholen om passend onderwijs in de klas en in de wijk vorm te geven. Het adviesloket Lokaal PO is daarom smal ingericht. De binnen Lokaal PO participerende besturen hebben in lijn met de uitgangspunten van het Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen een werkwijze ontwikkeld waarmee ze op verantwoorde wijze de middelen voor extra ondersteuning toewijzen en zorgen voor een zo efficiënt mogelijke inzet van die middelen. Daarmee worden de scholen in staat gesteld vanuit hun eigen kracht passend onderwijs vorm te geven en verder te ontwikkelen. Daarbij benadrukken we uitdrukkelijk het belang van de uitgangspunten van het Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen:

- ‘eigen kracht-denken’;
- in de klas en wijkgericht;
- laagdrempelige toegang tot hoogwaardige ondersteuning;
- ondersteuning op basis van de vraag en sturing via evaluatie van de resultaten;
- zorg nemen we niet over, we helpen je het zelf te kunnen;
- we geloven in het zelf organiserend vermogen (gezinnen, scholen en wijken);
- we hoeven niet alles te kunnen, maar willen het wél leren;
- wat we niet zelf kunnen (leren) doen we samen met anderen.

Passend onderwijs op de reguliere basisschool

De schoolbesturen ontvangen van het Samenwerkingsverband een budget voor basisondersteuning én extra ondersteuning. Dit extra budget is bedoeld voor de inzet van specifieke ondersteuning die het basis ondersteuningsniveau van de school overstijgt. Deze middelen kunnen besturen en scholen niet voor andere doeleinden dan voor die ondersteuning inzetten. De toekenning van dit budget verloopt bij de vijf samenwerkende schoolbesturen via het daartoe ingerichte steunpunt Lokaal PO. Dit maakt meer maatwerk mogelijk dan voorheen bij de leerlinggebonden financiering het geval was.

Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben binnen de basisschool wordt een groeidoelcument ingevuld, waarbij ook het te verwachten uitstroomprofiel van de leerling en een handelingsplanning worden aangegeven. Lokaal PO begeleidt de aanvraag en fiatteert deze op inhoudelijke gronden. De inzet van extra ondersteuning is gericht op de onderwijsontwikkeling van de leerling en werkt verhogend op het ondersteuningsniveau van de school.

Als een school de grenzen van de ondersteuningsmogelijkheden bereikt en een verwijzing naar een SBO- of SO-school voor de leerling de beste oplossing lijkt, loopt de verwijzing door middel van een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) die toegekend wordt door de onderwijsadviseur van het Samenwerkingsverband die in de betreffende regio werkzaam is. Voor enkele leerlingen op AMOS-scholen is het noodzakelijk geweest een versnelde SO-/SBO-plaatsing te realiseren, omdat de veiligheid van de leerling en diens omgeving in het geding was (noodprocedure). Het aantal AMOS-leerlingen dat in de periode augustus-december 2014 naar het SBO/SO is verwezen, is niet hoger dan het aantal in voorgaande jaren.

4.4 Overige onderwerpen

Samenwerking met Jeugdzorg

Een goede samenwerking met de jeugdhulp is een belangrijke voorwaarde voor kwalitatief goede ondersteuning aan leerlingen. Met ingang van 2015 zijn de gemeenten Amsterdam en Diemen door de invoering van de Jeugdwet verantwoordelijk voor alle jeugdzorg in Amsterdam en Diemen.

Per 1 januari 2015 zijn binnen de verschillende wijken ouder- en kindadviseurs aan scholen toegekend om de samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp rond leerlingen en hun gezinnen te versterken.

Tevredenheid

Van 3 tot 24 maart is door 'Scholen met succes' een tevredenheidspeiling uitgevoerd op onze scholen. De peiling richtte zich op ouders, medewerkers van de school en leerlingen vanaf groep 5/6. Deze tweejaarlijkse meting heeft een positief resultaat opgeleverd. De bevindingen op schoolniveau hebben bouwstenen geleverd voor de jaarplannen 2014-2015 en verder van de Amos scholen. De bestuursbrede bevindingen bieden sturingsinformatie voor het CvB. De ouderrespons lag op 55%, de personeelsrespons op 85%.

In grote lijnen zien we over het geheel van alle AMOS-scholen een lichte verhoging van de tevredenheid ten opzichte van de peiling van twee jaar geleden. Uiteraard is er sprake van verschillen per school. Kenmerkend voor alle scholen was dat de ouders vooral tevreden zijn over de leerkrachten, de sfeer en de kennisontwikkeling binnen de school. Gemiddeld kenden de ouders de Amos scholen een 7,3 toe. De personeelsleden gaven een 7,5 en de leerlingen gaven een 7,8 als gemiddeld rapportcijfer.

Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)

Amos heeft in 2014 op bijna al haar scholen een samenwerking gerealiseerd met de voorschoolse partners. Daarbij bieden bijna alle scholen extra taalondersteuning aan voor de jonge kinderen in een doorgaande lijn en in afstemming met de voorschoolpartners, in een VVE of VVE lightversie.

In het Kwaliteitskader VVE staan de (gemeentelijke) wensen ten aanzien van de uitvoering van VVE beschreven. AMOS onderschrijft dit Kwaliteitskader. Het bestuur heeft geconstateerd dat AMOS-scholen op uiteenlopende wijzen uitvoering geven aan VVE. De opgedane good practices uit de pilot Kwaliteitsaanpak VVE heeft in eerste instantie vooral winst voor de betrokken scholen opgeleverd. De verbreding hiervan naar andere AMOS scholen heeft nog geen vorm en structuur gekregen.

Onderwijsconcept / Onderwijsprofiel

Onderwijs is de corebusiness van AMOS en de ambitie is daarin te excelleren. Talentontwikkeling staat hoog in ons vaandel. We willen dat leerlingen hun kwaliteiten ontplooien. Dat betekent ten eerste dat ze hun vaardigheden ontwikkelen op het gebied van taal, schrijven en rekenen. Deze talenten zijn immers onmisbaar om mee te doen aan de moderne samenleving. Maar er is meer; we willen kinderen uitdagen zich ook te ontplooien op creatief, technisch, economisch, spiritueel en sportief gebied. Hiertoe heeft een toenemend aantal scholen een helder profiel: tweetalig primair onderwijs (TPO De Visserschool), vroeg vreemdetalenonderwijs (De Wereldschool, De Ichthus), Wetenschap, Natuur en Technologie (De Nautilus en De Neptunus), nieuwe media (De Poseidon), taal-spel-kunst (De Timotheus), Kunst & Cultuur (De Catamaran Bentinckstraat, De Ichthus en De Pro Rege), sportactieve school (De Rivieren). Daarnaast of in een combinatie voert een aantal scholen een specifiek onderwijsconcept, zoals Jenaplan onderwijs, Ontwikkelingsgericht onderwijs of Dalton onderwijs.

Volijds onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen

Het volijds HB onderwijs is binnen Amos doorgegroeiwd naar drie groepen op De Vlinderboom en drie groepen op De Poseidon, per groep 20 leerlingen. Bij beide scholen heeft het bieden van volijds HB onderwijs een positief effect op de leerlingaanwas. Per augustus 2014 is een groep op de Bonkelaar gestart.

De tevredenheid onder leerlingen en ouders over het HB onderwijs is groot. Ook onderwijskundig groeien en verbreden de afdelingen zich. De locatie op De Bonkelaar is wat het leerlingaantal betreft enigszins traag opgestart. De implementatie van het concept is uitermate goed en snel verlopen. Het project HB is intern begeleid door een projectleider en extern ondersteund door Novilo. Op de planning voor 2015 staat nog het starten op een locatie in Amsterdam-Oost waardoor de locaties over de stad verspreid zijn en afstand geen onoverkomelijk bezwaar hoeft te zijn

Taalinterventieprogramma's

Amos heeft in 2014 ruim ingezet op de gebruiksmogelijkheden/subsidies Taalinterventies vanuit de gemeente Amsterdam. Door middel van VVE, schakelklassen, nieuwkomersonderwijs, onderwijstijdverlenging en Kopklassen wordt er gewerkt aan de versterking van taalonderwijs aan leerlingen met een taalachterstand.

Schakelklassen

In 2014 hebben De Capelle, De Visser 't Hooft, De Visserschool en De Immanuel extra taalinterventie in de vorm van een schakelklas gerealiseerd.

Kopklassen

AMOS is namens het Breed Bestuurlijk Overleg van de Amsterdamse schoolbesturen penvoerder voor de Kopklassen in Amsterdam. AMOS is met de gemeente overeengekomen het aantal Kopklassen gefaseerd uit te breiden als er voldoende aanmeldingen zijn. Het streven was twee nieuwe groepen per 1 augustus 2014 en twee nieuwe groepen per 1 augustus 2015 te starten. Het zoeken en vinden van nieuwe VO-locaties verloopt moeilijk, het gemeentelijk beleid op het gebied van onderwijshuisvesting en van onderwijsinhouden is niet altijd afgestemd. Het tripartiete convenant Uitbreiding Kopklassen is in het vroege voorjaar van 2014 ondertekend door DMO, BBO en AMOS.

Wetenschap, Natuur en Technologie

De Nautilus en De Neptunus zijn in het kader van het in mei aangenomen 'Techniekpact' een samenwerkingsproject met de IPABO en NEMO aangegaan; start 2013 met een uitrol naar september/oktober 2014. Vanuit deze samenwerking is een scholingstraject ontwikkeld op het terrein van Wetenschap, Natuur en Technologie. Deze training is in eerste instantie ter beschikking gesteld van andere geïnteresseerde AMOS-scholen, die daar goed gebruik van hebben gemaakt.

Beide Amos-scholen zijn al een aantal jaren voorloper op dit thema. Het doel is rond het thema Wetenschap, Natuur en Technologie te komen tot bredere draagkracht binnen AMOS. Begrippen als 'onderzoekende houding' en 'ontwerpend leren' van en door kinderen zijn hiervoor uitgangspunt.

Bewegingsonderwijs op de Kaart (BOK)

AMOS hecht aan kwalitatief goed bewegingsonderwijs waardoor bijvoorbeeld motorische achterstanden bij kinderen vroegtijdig kunnen wordenesignaleerd. Binnen het netwerk van vakleerkrachten (BOKnet) vindt regelmatig collegiale consultatie plaats. Alle vakleerkrachten baseren het bewegingsonderwijs op een gedeelde AMOS-visie. In deze visie is ook een norm opgenomen voor het bouwen, renoveren en (her)inrichten van gym- en speelzalen. De scholing is door de Koninklijke Vereniging voor Lichamelijke Opvoeding en Sport) gevalideerd en levert punten op voor de portfolio voor de deelnemers.

4.5 Bovenschoolse inzet ten behoeve van de scholen

Ondersteuningsteam

AMOS beschikte in 2014 over een eigen Onderwijsondersteuningsteam. Het team bestaat uit orthopedagogen of psychologen, merendeels met een GZ-aantekening. Zij hebben een breed en laagdrempelig ondersteuningsaanbod op diverse niveaus binnen de school. In overleg met de scholen worden afspraken gemaakt over de benodigde ondersteuning op basis van de behoefte van de school en resultaten van leeropbrengsten. Het aanbod bestaat uit diverse taal-, reken-, lees- en spellingverbetertrajecten voor de schoolteams. Daarnaast helpt het Onderwijsondersteuningsteam de scholen bij vragen over bijvoorbeeld implementatie van nieuwe methodieken, vragen rondom het jonge kind, vragen om ondersteuning op het gebied van klassenmanagement en vragen bij leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte.

Een belangrijk onderdeel van de werkzaamheden van het ondersteuningsteam vormt de uitvoering van psychodiagnostisch onderzoek, zowel algemeen didactisch onderzoek, als onderzoek op het gebied van dyslexie, intelligentie, gedrag en sociaal-emotionele ontwikkeling. Op basis van dit handelingsgericht diagnostisch onderzoek kunnen scholen praktische en gerichte adviezen verwachten en/of kan een kind doorverwezen voor behandeling en/of geïndiceerd worden voor regelingen. De medewerkers bieden in het kader van ondersteuning consultatieve begeleiding, doen lesobservaties en houden nagesprekken. Via de AMOS Academie worden ook bovenschoolse workshops en trainingen gegeven.

Het ondersteuningsteam is tot 1 augustus 2014 bekostigd vanuit de WSNS middelen, na die datum is het gefinancierd vanuit de middelen passend onderwijs, de zogenoemde middelen voor 'basis-ondersteuning'.

Coaching

Binnen Amos kunnen scholen een beroep doen op begeleiding door een interne coach of op een bovenschools intern begeleider.

Interim inzet voor directies

Ook aan de schoolleiding werden bovenschoolse ondersteuningsmogelijkheden aangeboden. Bijvoorbeeld de inzet van interim directie ten behoeve van een school die verandering behoeft. Dit resulteert in het begeleiden van een Schoolbreed verander- en/of verbetertraject. Een andere mogelijkheid is de overbrugging van een directieloze periode. Soms is een coachingsperiode noodzakelijk voor een zittende directeur rondom een specifiek aandachtspunt.

Tpo en vvto: een sterk aanbod Engels op AMOS-scholen

Onze maatschappij internationaliseert sterk. Het belang van vroeg beginnen met het leren van een vreemde taal en dan met name Engels, wordt in Nederland daarom in toenemende mate onderkend. De landelijke pilot tweetalig primair onderwijs (tpo) en een explosieve stijging van het aantal Nederlandse scholen dat vroeg vreemdetalenonderwijs in het Engels (vvtoE) aanbiedt, illustreren dit. Amsterdam loopt bij deze ontwikkelingen achter: op nog geen 10% van de Amsterdamse basisscholen wordt vvto aangeboden.

Binnen AMOS is al enige tijd veel aandacht voor het ontwikkelen van een sterk aanbod Engels vanuit de gedachte dat dit de kansen voor leerlingen in hun verdere (school-)loopbaan vergroot en dat kinderen hiermee goed voorbereid worden op de mondiale samenleving. Daarnaast biedt het ook kansen voor AMOS zelf: door het implementeren van tweetalig en vroeg vreemdetalenonderwijs op AMOS scholen krijgen deze een onderscheidend profiel.

Dit kan een belangrijke katalysator zijn voor, en mogelijk leiden tot leerlinggroei. De Visserschool participeert als enige Amsterdamse basisschool in de landelijke pilot tpo, wat veel publiciteit met zich meebrengt. In het kielzog van deelname aan de pilot tpo, is sprake van een sterk toenemende belangstelling voor het invoeren van vvto op de AMOS-scholen. Dit schooljaar is de Wereldschool Amsterdam hiermee gestart, volgend schooljaar beginnen De Ichthus, De Insulinde en De Valentijnschool met een invoeringstraject vvto en onder andere De Neptunus en De Driemaster oriënteren zich hierop. Momenteel vinden bovenschools besprekingen plaats met expertisecentrum Earlybird over scholing en begeleiding van AMOS schoolteams die starten met de invoering van vroeg vreemdetalenonderwijs.

Kunst- en cultuureducatie

De AMOS werkgroep Kunst- en Cultuureducatie heeft als doelstellingen informatieverstrekking over stedelijke en landelijke ontwikkelingen en regelingen (convenant Basispakket, 'Cultuureducatie met kwaliteit') en het stimuleren van AMOS-scholen invulling te geven aan kunst- en cultuuronderwijs en aan de mogelijkheden die het convenant biedt. In het schooljaar 2013-2014 is vooral de eerste doelstelling aan de orde gekomen. Dit schooljaar lag de nadruk meer op het stimuleren van AMOS-scholen tot samenwerking en dan met name de cultuurcoördinatoren (ICC'ers) van die scholen. In dat kader vond in november een door de werkgroep georganiseerde en druk bezochte netwerk- en intervisiebijeenkomst voor AMOS ICC'ers plaats. Deze bijeenkomst voorzag in een behoefte: de ICC'ers willen graag vaker AMOS-breed samenkomen om ideeën uit te wisselen. Daarbij wil men netwerkbijeenkomsten graag koppelen aan een ICC-cursus 'op maat' die zowel voor beginnende als voor ervaren AMOS-ICC'ers geschikt is. In overleg met Agnes Doek en expertisecentrum Mocca wordt nu een AMOS cursus voor cultuurcoördinatoren ontwikkeld die binnen de AMOS Academie vanaf volgend jaar wordt aangeboden.

In het AMOS Koersdocument: 'AMOS maakt het verschil, koers 2015 en verder' wordt Wetenschap, Kunst en Cultuur beschreven als één van de drie AMOS basisprofielen aan de hand waarvan scholen brede ontwikkeling handen en voeten kunnen geven. Een aantal AMOS-scholen zoals De Catamaran, De Ichthus, De Pro Rege en De Timotheus, profileren zich al op kunst- en cultuurgebied. De VLOA biedt kansen de coördinator meer uren te geven om het kunst- en cultuuronderwijs te verstevigen en een tweede leerlijn te beschrijven. Een aantal scholen kan hierdoor de inhuur van een vakleerkracht (bijvoorbeeld voor muziek) verlengen.

IB-overleg (IBO)

In 2014 vond viermaal een AMOS-breed Interne Begeleiders Overleg (IBO) plaats voor alle bij AMOS werkzame intern begeleiders (IB'rs). Deskundigheidsbevordering, informatieoverdracht over actuele en voor IB'rs relevante ontwikkelingen en uitwisseling van ideeën en ervaringen staan tijdens elk IBO centraal. In 2014 kwamen bij de IBO's onder meer aan de orde: passend onderwijs, een training over leerlingdossiers, verwijzindex Matchpoint, verbeteren van spellingonderwijs en het thema kleuters waarin aandacht voor kleutertoetsen, registratiesystemen en handelingsgericht werken. Het IBO wordt georganiseerd vanuit de afdeling Onderwijs & Kwaliteit (O&K). Externe sprekers en trainers bij de IBO's in 2014 waren onder meer Mariëlle Boogers van Instituut Leeuwendaal en Arjan Clijsen van KPC-groep. Daarnaast zijn bij elk IBO bij AMOS werkzame deskundigen betrokken.

Kennisgroep OGW / ParnasSys

De Kennisgroep is vorig schooljaar opgericht met als doel het binnen AMOS verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden op het gebied van opbrengstgericht werken en het binnen de organisatie zo optimaal mogelijk inzetten en gebruikmaken van de mogelijkheden van ParnasSys.

De kennisgroep houdt nieuwe ontwikkelingen bij en fungeert als vraagbaak voor directies en intern begeleiders.

De kennisgroep bestaat uit drie directeuren, drie intern begeleiders en drie medewerkers van de afdeling O&K. Dit schooljaar is Karlien Wegman toegetreden tot de kennisgroep. Esther Hafkamp is als externe expert op afroep beschikbaar voor vragen en bijdragen aan de kennisgroep. De kennisgroep komt zesmaal per schooljaar bijeen.

Met ingang van dit schooljaar verschijnt na afloop van elke bijeenkomst van de Kennisgroep een nieuwsbrief voor directies en intern begeleiders. De eerste nieuwsbrief verscheen in september met daarin onder meer informatie over OGW-schema's en nieuws vanuit ParnasSys. Om beter bereikbaar te zijn voor vragen over OGW en ParnasSys is een gezamenlijk e-mailadres voor de kennisgroep aangemaakt zodat vragen direct bij de kennisgroep terechtkomen. Verder is bij elk IBO ruimte voor het stellen van vragen aan de kennisgroep. Zaken die de komende tijd aandacht vragen zijn onder andere opbrengstenanalyses en privacy van leerlinggegevens.

Adviesgroep O&I

De adviesgroep Onderwijs en Innovatie is in 2014 zesmaal bijeengekomen. Onderwerpen waarover adviezen werden gegeven zijn onder andere toetsen (de BBO toetskalender, de afname van kleutertoetsen en de Entreetoets), het convenant Kunst en Cultuur, het Koersdocument en Pest-aanpakken. Passend onderwijs werd in de loop van 2014 een vast agendapunt. Naast inhoudelijke onderwerpen stonden ook innovatieve zaken op het programma zoals de 'school van de toekomst'. De gegeven adviezen werden tot dit schooljaar teruggekoppeld naar het CvB. Dit schooljaar is de werkwijze vanwege het nieuwe KDO aangepast. Pien Verburg neemt vanuit haar rol als voorzitter namens de adviesgroep deel aan het KDO en brengt daar verslag uit over de gegeven adviezen. Dit schooljaar zijn Thea Michel en Karlien Wegman toegetreden als adviesgroeplid. Johannes de Vlucht maakt vanwege zijn detachering dit schooljaar geen deel meer uit van de adviesgroep.

Uitrol Vensters PO

Vensters PO wordt ontwikkeld in opdracht van de PO-Raad en zal naar verwachting in mei 2015 opgeleverd worden. Doel van Vensters PO is het bieden van een duidelijk, transparant beeld van basisscholen. Gegevens over alle basisscholen zijn bij Vensters PO zichtbaar op de website www.scholenopdekaart.nl. Het betreft vooral cijfermatige informatie over onderwijsopbrengsten, leerlingenpopulatie, financiën en personeel. Scholen kunnen op de website informatie over hun school geven en daar waar nodig een toelichting. Om dit te kunnen doen ontvingen alle AMOS-scholen in september de activatielink waarmee zij toegang hebben tot de beheermodule Mijn.vensters.nl. Op 11 oktober werd op het op het AMOS Bureau door SchoolInfo, de organisatie die Vensters PO voor de PO-Raad implementeert, een praktische training over Vensters PO verzorgd. Tijdens de training werd ingegaan op zowel technische en praktische zaken als op vragen als 'hoe formuleer je teksten voor Vensters PO?' en 'voor welk publiek schrijf je de teksten?' Ook werden tijdens de bijeenkomst AMOS-brede afspraken gemaakt over het vullen van de School-Vensters. Eind 2014 heeft iets meer dan de helft van de AMOS-scholen gegevens over hun school toegelicht en aangevuld in Mijn.vensters.nl. De meeste aanvullingen en toelichtingen zijn geschreven bij de decentrale indicatoren 'Organisatie', 'Profiel' en 'Schooltijden' en bij de centrale indicator 'Aantal leerlingen'. Twaalf AMOS-scholen hebben bovendien foto's van hun school ingevoegd. Bij de indicatoren 'Schooladvies type vervolgonderwijs', 'Waardering Inspectie' en 'Kenmerken personeel' zijn door slechts enkele AMOS-scholen toelichtingen geschreven.

Aan scholen die nog geen of weinig toelichtingen hebben geschreven, is verzocht dat zo snel mogelijk te realiseren/uit te breiden zodat alle AMOS-scholen goed 'op de kaart' komen te staan. De afdeling O&K ondersteunt op verzoek directeurs bij het schrijven van de toelichtingen.

Evaluatie vijf gelikedagenmodel

Op de meeste AMOS-scholen is de afgelopen jaren het vijf gelijke dagen model ingevoerd en dit jaar is dat model geëvalueerd. Directeurs hebben een aantal vragen voorgelegd aan hun team en aan ouders. De uitkomsten van de enquête zijn door O&K in kaart gebracht en besproken in het KDO. Leerkrachten noemen vooral pedagogische voordelen van het vijf gelijke dagen model: minder conflicten, meer rust en structuur. Het grootste knelpunt is volgens hen de pauzeregeling binnen het model: te weinig pauze en een te lang aaneengesloten werkduur. Ouders ervaren vooral rust en continuïteit als belangrijk pluspunt van het model, evenals het praktische aspect van minder vaak brengen en halen. Als grootste knelpunt wordt door ouders een te korte pauze voor leerlingen genoemd. Verbetersuggesties zijn onder andere langere pauzes, inzet van overblijfskrachten en een eerdere begin- of latere eindtijd. Complicerende factor in het geheel is de nieuwe cao waarin eisen worden gesteld aan de pauzeregeling voor leerkrachten die moeilijk in te passen zijn in het vijf gelijke dagen model. De AMOS werkgroep CAO onderzoekt oplossingen, uitgaande van verschillende pauzeconstructies. In voorkomende situaties waarbij scholen alsnog naar het vijf gelijke dagenmodel willen overstappen, dienen de onduidelijkheden vanuit de cao en de bevindingen vanuit de evaluatie te worden meegenomen.

5 Personeel

Op het gebied van personeel wil AMOS dat haar medewerkers het beste uit zichzelf halen. Daarom kiezen we voor een actieve invulling van ons werkgeverschap. Wij willen al onze medewerkers stimuleren en steunen om hun professionaliteit verder te ontwikkelen. De basis moet op orde zijn. Daarbovenop willen we ruimte bieden aan excellente leerkrachten en schoolleiders. In 2014 waren op het gebied van personeel in casu van de organisatieontwikkeling veel activiteiten gericht op het verder op orde brengen van de basis. Daarbinnen waren de dominante thema's:

- het in overeenstemming brengen van de formatie met de beschikbare financiële middelen;
- het in overeenstemming brengen van de formatie met het gewenste kwaliteitsniveau;
- het verlagen van het ziekteverzuim.

5.1 Formatieve ontwikkeling en mobiliteit

Het plannen en het sturen van de ontwikkelingen op het gebied van de personele formatie wordt steeds belangrijker. Ondanks een lichte stijging van het (onderliggende) aantal leerlingen heeft AMOS te maken met een daling in de rijksbekostiging. Dit is met name het gevolg van het afnemende aantal gewichtenleerlingen. Naast de reguliere, trendmatige daling hiervan is per teldatum 2013 ook nog een aanvullende correctie doorgevoerd naar aanleiding van de landelijke gewichtencontrole. Dit zet budgetten die hiervoor ontvangen werden (subsidie impulsgebieden en de component onderwijsachterstanden in de lumpsum) onder druk en maakt dat we met minder budget aan een groeiend aantal leerlingen les moeten geven.

Het gevolg hiervan is dat de AMOS-scholen ook in 2014 moesten bezuinigen op hun personeel. Aangezien het onderwijs eigenrisicodragend is voor de WW en hiervoor verplicht verzekerd is bij het Participatiefonds, moet er zogenaamde ontslagruimte beschikbaar zijn om de personele inzet te kunnen laten krimpen. Voor het schooljaar 2014-2015 was deze ontslagruimte berekend op ruim 650 duizend euro. De gewenste reductie, die ook paste binnen deze ontslagruimte, was als volgt verdeeld over de drie functiecategorieën:

Functiegroep	Schooljaar 2013/2014				Schooljaar 2014-2015				Verschillen in formatie (2014-2015 -/ 2013-2014)			
	Dir	OP	OOP	Totaal	Dir	OP	OOP	Totaal	Dir	OP	OOP	Totaal
Totaal formatie scholen	34,6542	405,6807	63,3144	503,6494	33,2024	389,9335	58,4094	481,5453				
Totale reductie / herplaatsen									-1,4518	-14,7472	4,7050	20,9040
Vacatures / Tijdelijke contracten									2,3705	42,4683	1,2000	
Totaal									0,9187	27,7211	-3,5050	

De reductie moest gerealiseerd worden door natuurlijk verloop en overig ontslag aangevuld met het niet verlengen van tijdelijke benoemingen. Voor de functiecategorieën directie en onderwijzend personeel was dat geen probleem. Er zat alleen een klein knelpunt in de functiegroep OOP. Er is in 2014 niet gekozen voor RDDF-plaatsingen.

Interne Mobiliteit

In 2013 was de interne mobiliteit bij AMOS een project van grote omvang. Meer dan 50 mensen moesten toen verplaatst worden binnen onze scholen om de formatie overal weer 'passend' te krijgen. Door alle verplichte overplaatsingen waren er geen mogelijkheden als AMOS-medewerker te reageren op vacatures voor het nieuwe schooljaar. In 2014 is dit anders aangepakt: daar waar in 2013 de medewerkers door tussenkomst van HRM zijn bemiddeld, zijn afgelopen jaar de vacatures waarvan zeker was dat ze op 1 augustus 2014 zouden ontstaan voor alle medewerkers opengesteld waarna medewerkers op deze posities konden solliciteren. Dat heeft goed gewerkt zowel voor de betrokken kandidaten als de scholen. Hiermee kende de interne mobiliteit bij AMOS in 2014 dus twee rondes.

Na de eerste ronde op vrijwillige basis is na de meivakantie vervolgens verder gegaan met de medewerkers die verplicht overgeplaatst moesten worden en die in de eerste ronde nog geen nieuwe werkplek hadden gekregen. Alle andere medewerkers konden in deze periode niet meer solliciteren.

Vanuit de afdeling HRM werd erop toegezien dat medewerkers die verplicht overgeplaatst moesten worden, per 1 augustus een nieuwe werkplek hadden. Om dit te realiseren binnen de krappe tijdsspanne die na de vrijwillige ronde nog restte, zijn de kandidaten op basis van eerder gevoerde intake gesprekken één op één gematcht met een school waar een passende vacature was. Uiteindelijk hebben vorig jaar 72 medewerkers via de interne mobiliteit een nieuwe werkplek gevonden. De verdeling over de verschillende functiegroepen was als volgt:

Functie	Aantal	FTE's
Directie	4	3,91
Onderwijzend personeel	39	28,50
Onderwijsondersteunend personeel	29	16,75
Totaal	72	49,15

Na afloop is de mobiliteitsfase geëvalueerd met de adviesgroep Personeel en de afdeling HRM. Het algemene beeld was positief. Ondanks het grotere aantal medewerkers (72 ten opzichte van 50 in 2013) dat hierbij betrokken was, verliep het hele proces aanmerkelijk beter dan in 2013. Natuurlijk zijn er ook verbeterpunten genoemd. Zo is aan het eind van het proces de keuzevrijheid minder en is het met name voor de OOP-functies lastig een passende werkplek te vinden. Het belangrijkste verbeterpunt is er gezamenlijk naar streven nog eerder te starten met de mobiliteit, zowel met de eerste vrijwillige als met de tweede verplichte fase.

5.2 Kerngegevens personeelsbezetting

In de ontwikkeling van de formatie is de personele reductie duidelijk terug te zien. De totale formatie bij AMOS is zowel wat fte's als absolute aantallen betreft in 2014 verder afgenomen. De relatief grote verschuiving tussen de categorieën Onderwijzend Personeel (OP) en Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) is te verklaren omdat ervoor gekozen is de in de cao gehanteerde definities te gebruiken. Dit betreft dus een éénmalige aanpassing waarbij het name gaat om de functie van onderwijsassistent, die in het verleden tot het onderwijzend personeel werd gerekend maar volgens de cao tot het onderwijsondersteunend personeel behoort en ook op die wijze in de administratie wordt verwerkt (*).

Functiegroep	1 januari 2014		31 december 2014	
	Aantal	FTE's	Aantal	FTE's
Directie	42	39,35	41	38,31
Onderwijzend personeel	631	502,70 *	573	458,96
Onderwijsondersteunend personeel	100	81,22 *	121	96,10
Totaal	773	623,27	735	593,37

In de hierboven genoemde aantallen is ook het aantal medewerkers begrepen dat gebruik maakt van de regeling Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO); een vorm van arbeidsurenvermindering voor ouder personeel met als doel de werkdruk te beperken. Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van de BAPO is over 2014 iets afgenomen; van 132 naar 128 medewerkers.

Dit is te verklaren door de uitstroom van enkele oudere medewerkers en het beperken van de regeling met de komst van een nieuwe cao. De verdeling over de functiecategorieën laat het volgende beeld zien:

Functiegroep	1 januari 2014		31 december 2014		
	Aantal	%	Aantal	%	FTE's
Directie	16	38,10	16	39,02	1,74
Onderwijzend personeel	98	15,53	93	16,25	9,91
Onderwijsondersteunend personeel	18	18,00	19	15,70	2,47
Totaal	132		128		

Van het totaal aantal medewerkers maakt ook een beperkt aantal medewerkers gebruik van de regeling betaald ouderschapverlof:

Functiegroep	1 januari 2014		31 december 2014		
	Aantal	%	Aantal	%	Fte's
Directie	1	2,38	1	2,43	0,81
Onderwijzend personeel	10	1,58	13	2,27	2,83
Onderwijsondersteunend personeel	3	3,00	1	0,82	0,18
Totaal	14		15		3,81

Het aandeel mannen dat in het basisonderwijs werkt, wordt steeds kleiner. Deze feminisering is al langere tijd gaande en laat zich ook bij AMOS zien. De verdeling over de drie functiecategorieën laat het volgende beeld zien voor het verslagjaar 2014:

Functiegroep	1 januari 2014		31 december 2014	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Directie	14	28	15	26
Onderwijzend personeel	95	536	83	489
Onderwijsondersteunend personeel	29	71	30	92
Totaal	138	635	128	607

De toename van het aantal mannen in de functiegroep directie is zowel procentueel als absoluut groter dan de toename bij de vrouwen. Dit komt omdat de groep een relatief klein deel van het totale personeelsbestand van AMOS is. Bij het onderwijzend personeel is het aantal mannen behoorlijk afgenomen terwijl bij de functiegroep onderwijsondersteunend personeel er een forse toename van het aantal vrouwen is te zien. Deze laatste verschuiving is echter het gevolg van de eerdergenoemde verschuiving in gehanteerde definities.

De gemiddelde omvang van de werktijdfactor (inclusief BAPO en naar gebruik in het onderwijs uitgedrukt met vier cijfers achter de komma), ziet er per functiecategorie en naar geslacht als volgt uit:

Functiegroep	1 januari 2014	
	Man	Vrouw
Directie	0,9640	0,9235
Onderwijzend personeel	0,8066	0,7949
Onderwijsondersteunend personeel	0,9692	0,7480

De gemiddelde leeftijd, verdeeld over de drie functiegroepen en vergeleken met het gemiddelde in de regio:

Functiegroep	Gemiddelde leeftijd	
	AMOS	PO A'dam
Directie	54,9 jaar	52,0 jaar
Onderwijzend personeel	44,5 jaar	46,0 jaar
Onderwijsondersteunend personeel	48,8 jaar	46,7 jaar

Vergeleken met het hele primair onderwijs in Amsterdam, is bij AMOS de gemiddelde leeftijd van het onderwijzend personeel lager, terwijl de gemiddelde leeftijd van de directie en het onderwijs ondersteunende personeel beduidend hoger is.

Functiegroep	1 januari 2014		31 december 2014	
	Aantal	%	Aantal	%
< 25 jaar	42	5	26	4
25 tot en met 34 jaar	195	25	203	28
35 tot en met 44 jaar	160	21	140	19
45 tot en met 54 jaar	205	27	175	24
55 tot en met 65 jaar	171	22	189	26
> 65 jaar	0	0	2	0
Totaal	773	100	735	100

Uit de procentuele verdeling van de leeftijdsopbouw aan het eind van het jaar, ten opzichte van de verdeling aan het begin van 2014, is te zien dat het effect van de personeelsreductie nagenoeg nihil is geweest. In januari was 51% jonger dan 45 jaar en 49% ouder dan 45 jaar. Eind december waren de respectievelijke percentages 50,2% en 49,8%.

Leeftijdsopbouw per functiegroep per 31 december 2014:

Functiegroep	Directie		OP		OOP	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
< 25 jaar	0	0	4	20	1	1
25 tot en met 34 jaar	1	4	25	164	2	7
35 tot en met 44 jaar	2	7	15	93	2	21
45 tot en met 54 jaar	3	7	17	99	8	41
55 tot en met 65 jaar	9	8	21	113	16	22
> 65 jaar	0	0	1	0	1	0
Totaal	15	26	83	489	30	92

5.4 Werving en selectie

Instroom

Vanuit het AMOS Bureau is aan diverse selectieprocedures een bijdrage geleverd. Het betrof voornamelijk de voortdurende werving van (tijdelijke) leerkrachten en de werving en selectie van twee (adjunct-)directeuren. Bij de werving is gebruik gemaakt van diverse online kanalen als Intermediair, Onderwijsvacaturebank, Nationale vacaturebank en - door middel van LinkedIn - het eigen netwerk. Voor het eerst is ook gebruik gemaakt van een searchbureau. Voor de (inval) groepsleerkracht wordt geworven via Onderwijsvacaturebank.nl en Vacaturevijver.nl. Alle vacatures zijn ook op de AMOS-website geplaatst.

Uitstroom

AMOS zet in op het zo goed mogelijk begeleiden van medewerkers ter voorkoming van uitstroom wegens ziekte of anderszins. Zo worden de verplichtingen voortvloeiende uit de Wet Verbetering Poortwachter, secuur nageleefd. In het geval dat functioneringsproblemen aan de orde komen, wordt de betreffende medewerker zó begeleid dat ontslag ten gevolge van dat (dis)functioneren zoveel mogelijk wordt voorkomen. Soms is beëindiging van een dienstverband echter onontkoombaar. Onder omstandigheden kan de ex-werknemer na beëindiging van het dienstverband, in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering. Omdat AMOS net als andere schoolbesturen (verplicht) eigen risicodragers voor de WW en de WOPO (bovenwettelijke uitkering) is, kan dat ontslag tot financiële verplichtingen voor AMOS leiden. Om deze financiële verplichtingen zoveel mogelijk te voorkomen is er beleid dat gericht is op het verkrijgen van een toewijzende beschikking van het participatiefonds waarmee de uitkeringskosten (WW en WOPO) uit het participatiefonds kunnen worden voldaan.

In 2014 eindigden van 164 medewerkers de arbeidsovereenkomst met AMOS. De redenen van vertrek waren divers. De belangrijkste redenen waren:

1. Einde contract/vervangings	104 medewerkers
2. Vrijwillig / op eigen verzoek	23 medewerkers
3. Ontbinding / wederzijds goedvinden	20 medewerkers
4. WIA (arbeidsongeschikt)	8 medewerkers
5. Pensioen	6 medewerkers
6. Overig	3 medewerkers

Met vertrekkende medewerkers wordt in principe een exitgesprek door de leidinggevende gevoerd met onder andere als doel verbeterpunten aangereikt te krijgen.

5.5 Ontwikkeling van medewerkers

AMOS Academie

De AMOS Academie is het kenniscentrum van AMOS waar medewerkers zich kunnen ontwikkelen en verder bekwamen in hun vak. Het is ook een ontmoetingsplek voor medewerkers om hun kennis en expertise te kunnen delen. Op de Academie worden eigentijdse opleidingen en cursussen aangeboden of in samenspraak met externe instituten ontwikkeld. In 2014 is de lijn voortgezet van het vraaggestuurd ontwikkelen van trainingen en cursussen met gebruikmaking van vooral interne expertise. Scholen doen in toenemende mate een beroep op de AMOS Academie om mee te denken in het ontwikkelen van een oplossing op maat voor scholing en ontwikkeling.

AMOS Studiedag

De AMOS Academie is zowel de inhoudelijke als de uitvoerende kracht geweest voor de organisatie van de AMOS studiedag op 14 februari. Tijdens deze studiedag is na de centrale opening met de 'Omdenkshow' van Berthold Gunster, op zes AMOS scholen intensief gewerkt aan de verdieping op zes thema's: taal, rekenen, gedrag, didactisch handelen, wereldoriëntatie en het jonge kind. Voor deze thema's zijn externe sprekers uitgenodigd die de nieuwste ontwikkelingen op hun vakgebied hebben toegelicht. Vervolgens konden de deelnemers per thema kiezen uit zes workshops die voor ruim 50% door eigen AMOS-medewerkers werden verzorgd.

Aanbod en deelname

Aan de succesvolle cursus 'Activerende Directe Instructie' hebben ook dit jaar weer elf leerkrachten deelgenomen. Ieder jaar blijkt dat voor nieuwe leerkrachten, of leerkrachten die de didactiek verder onder de knie willen krijgen, de cursus uiterst leerzaam is. In het kader van een gedegen inwerkbeleid organiseert de AMOS Academie jaarlijks voor startende leerkrachten de cursus 'Klaar voor de Start'. Kennisoverdracht, theorie en intervisie zijn daarbij belangrijke onderdelen. Aan de opleiding voor middenmanagement van de IPabo zijn tien leerkrachten gestart. Vanuit AMOS nemen ook zeven leerkrachten/intern begeleiders deel aan de opleiding Basisbekwaam Schoolleider.

AMOS kent al jaren een zeer actief netwerk van vakleerkrachten bewegingsonderwijs. Jaarlijks organiseert dit netwerk een studiedag en twee themamiddagen. Dit jaar hebben zij zich gebogen over 'Coöperatief leren', verzorgd door een collega vakleerkracht. Naast kennisvergroting over diverse vormen van speciale behoeften, is er grote aandacht geweest voor praktische oplossingen die de betreffende leerlingen enorm kunnen helpen. Het netwerk biedt ook de gelegenheid coaching te krijgen van een daartoe opgeleide vakleerkracht. De stuurgroep van het netwerk heeft in samenspraak met de vakleerkrachten een aangepaste KBA kijkwijzer ontwikkeld voor observatie van de gymlessen.

De 33 interne contactpersonen zijn onder andere geschoold op de nieuwe wetgeving op het gebied van pesten.

In totaal hebben circa 200 medewerkers gebruik gemaakt van het aanbod van de AMOS Academie (exclusief deelname van ruim 700 deelnemers aan de AMOS studiedag) en het BHV-trainingsaanbod. Hieraan hebben 148 medewerkers eenmaal, drieënveertig mensen tweemaal en vijf medewerkers drie maal deelgenomen.

ICT

Kinderen groeien op in een ICT-rijke wereld. Ook op de scholen wordt ICT steeds vaker ingezet voor het leren en verantwoorden. Er is daarom steeds meer behoefte aan gespecialiseerde kennis op dit gebied. In samenwerking met het bestuur van ASKO heeft de bovenschoolse ICT-coördinator van AMOS in dit kader voor ICT-coördinatoren een gecertificeerde incompany opleiding georganiseerd. ICT-coördinatoren van verschillende scholen hebben aan deze post HBO opleiding met goed gevolg deelgenomen. Ze hebben handvatten gekregen om samen met het team ICT-beleid voor de school te formuleren. De opleiding werd door de deelnemers gemiddeld met een 7,9 gewaardeerd. Eén van de bijeenkomsten van ICT-coördinatoren werd als studiedag samen met de directeurs gehouden op De Verdieping van Kennisnet in Zoetermeer. Het thema van de dag was 'Kennismaking met ICT-trends'. Zowel de directies als ICT-coördinatoren vonden het een inspirerende dag.

Project Samen Professioneel Sterk

AMOS is een van de vijf besturen in Noord-Holland die participeren in het driejarig subsidieproject 'Samen Professioneel Sterk' voor het versterken van de samenwerking tussen lerarenopleiding en scholen. De samenwerking is gebaseerd op de bestaande relatie in het kader van het convenant PO Campus en het convenant Opleiden in School. Het project is gericht op leren en onderzoeken, opleiden en kennis delen en sluit daarmee nauw aan bij de strategische HRM doelstellingen. Centrale thema's in de subsidie zijn omgaan met verschillen, opbrengstgericht werken, ouderbetrokkenheid en pesten. In 2014 zijn in het kader van deze subsidie activiteiten ontplooid op het terrein van specialistenopleidingen, ontwikkelen en faciliteren van Professionele Leergemeenschappen, ontwikkelen van het curriculum in de inductiefase van startende leerkrachten (eerste drie jaar).

De AMOS Academie heeft zich samen met de IPabo sterk gemaakt voor de ontwikkeling van een specialistenopleiding. Deze bestaande uit een kernprogramma en een verdiepend deel dat nauw aansluit bij de onderzoekende cultuur die bij AMOS is gegroeid, mede op basis van de kwaliteitsaanpak. Naar verwachting gaan in 2015 ongeveer 19 leerkrachten deelnemen aan deze specialistenopleiding. Een van de speerpunten van de subsidie is de ontwikkeling van Professionele leergemeenschappen. AMOS heeft zich de laatste jaren sterk gericht op het kennisdelen en het samen richten op de continue verbetering van het onderwijs, veelal mede geïnitieerd door de kwaliteitsaanpak van de afgelopen jaren. Verbeterteams en verbeterplannen zijn gemeengoed geworden. Door aansluiting bij het project Samen Professioneel Sterk biedt het AMOS de kans de interne expertise op het gebied van praktijkonderzoek en verdiepte kennis nog verder te vergroten. Bij het praktijkonderzoek is nadrukkelijk oog voor de haalbaarheid van het onderzoek, de systematiek en fasering van het onderzoek en het spiegelen van het onderzoek en de resultaten daarvan aan de resultaten uit (wetenschappelijk) onderzoek van anderen. Begeleiding vanuit de IPabo op dit gebied is mogelijk. Door de AMOS Academie is een bijdrage geleverd in de ontwikkeling van de vak- en bouwspecifieke inductiefase met de IPabo. Deze incompany opleiding voor startende leerkrachten zal in het schooljaar 2015-2016 door de AMOS Academie worden verzorgd en vormt een aanvulling op de bachelor opleiding.

Opleiden in school (Oplis)

AMOS is één van de partners van de iPabo Amsterdam en hecht veel waarde aan goed opgeleide mentoren die in staat zijn stagiaires op de juiste wijze te begeleiden en ook geschoold zijn in het begeleiden van het praktijkonderzoek dat LIO'ers doen. Van LIO'ers wordt verwacht dat zij participeren in een professionele leergemeenschap van de school. In het schooljaar 2014/15 zijn 21 LIO'ers geplaatst met een specifieke praktijkonderzoeksvraag die aansluit bij de school. Mede vanuit het project Samen Professioneel Sterk zijn weer negentien mentoren geschoold, waarmee ruim 50% van de doelstelling vóór eind 2016 80 opgeleide mentoren te hebben, is gerealiseerd. Andere doelstelling van Oplis is het vergroten van het aantal opleidingsscholen (van twee naar acht) en het realiseren van twee Academische opleidingsscholen.

Func tiemix

In de ontwikkeling van de func tiemix in 2014 is weer een grote stap gezet richting de vereiste percentages LA/LB door een toename van 10% ten opzichte van eind 2013. Hiermee zit AMOS met 33,1% aan leerkrachten in LB per eind 2014 op het percentage dat in feite eind 2013 gerealiseerd had moeten zijn. De groei van het aantal LB leerkrachten zal niet explosief zijn de komende tijd. De financiële situatie vraagt om een behoedzame invoering van de laatste stap. De strategische eigen ambitie, 50% in LB, wordt vooralsnog los gelaten en we richten ons op het doel conform de landelijke afspraken.

In 2013 zijn plannen ontwikkeld om in 2014 te starten met incompany opleidingen Middenmanagement voor bouwcoördinatoren en de Excellente leerkracht. Hiermee kunnen leerkrachten een gecertificeerde opleiding volgen, wel binnen de randvoorwaarden die AMOS daaraan stelt.

5.6 Medewerkerstevredenheid

In maart 2014 heeft een tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden onder personeel, leerlingen en ouders van 28 AMOS-scholen. Deze peiling is net als in 2012 uitgevoerd door Scholen met Succes. De volgende scholen zijn buiten de peiling gehouden: de SBO-scholen Iedersland en Zeppelin in verband met overdracht naar een ander schoolbestuur (Kolom) en De Paulusschool wegens sluiting. De respons van personeelsleden was gemiddeld 85% en varieert per school tussen 57% en 100%. In totaal hebben 555 personeelsleden de tevredenheidsonderzoek ingevuld. Bij vijf scholen is de respons 100% (De Bonkelaar, De Driemaster, De Oranje Nassauschool, De Valentijn en De Vlinderboom) en zes scholen hebben een respons onder de 75%. Een lage respons is te zien bij De Catamaran Bentinck (57%), De Visserschool (58%) en De Timotheüs (60%). Onderzochte thema's waren: schoolgebouw, schoolklimaat, pedagogisch klimaat, leerstofaanbod en leermiddelen, werkklimaat, primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, loopbaanmanagement, interne en externe communicatie, management en organisatie. Per onderzocht thema waren meerdere vragen te beantwoorden. Het gemiddelde rapportcijfer dat medewerkers van de AMOS-scholen geven aan hun baan is een 7,5. Landelijk is dat een 7,6. Veertien scholen scoren lager dan het landelijk gemiddelde, twee scholen scoren gelijk aan het landelijk gemiddelde en twaalf scholen scoren hoger. Tussen de scholen varieerde het rapportcijfer van 6,2 tot 8,8.

Hoog scorende scholen (hoger dan een 8,0) met zeer tevreden personeelsleden zijn: De Bonkelaar (8,2 gekoppeld aan een respons van 100%), De Oranje Nassau (8,1 gekoppeld aan een respons van 100 %) en De Dr. Rijk Kramer (8,8 gekoppeld aan een respons van 95%). Laag scorende scholen (minder dan een 7,0) zijn De Insulinde (6,1 bij een respons van 94%), De Kinderboom (6,8 bij een respons van 90%), De Wereldschool Amsterdam (6,2 bij een respons van 80 %), De Ichthusschool (6,8 bij een respons van 76%) en De Immanuelschool (6,1 bij een respons van 95%). De meeste ontevredenheid is zichtbaar bij onderwerpen als schoolgebouw, werkklimaat en secundaire arbeidsvoorwaarden. Er is over het algemeen een hoge tevredenheid over het schoolklimaat, pedagogisch klimaat, externe communicatie en het management van de school. Op zo goed als alle thema's zijn de AMOS-personeelsleden iets minder tevreden dan de ondervraagden in de landelijke benchmark.

Een vergelijking met de peiling van twee jaar geleden laat zien dat van de twaalf gepeilde onderwerpen negen nu een hogere tevredenheid kennen (verhoging van 0,1% tot 0,3%). Twee onderwerpen zijn qua tevredenheid gelijk gebleven en één onderwerp (organisatie) kent een lichte teruggang in tevredenheid van 0,1%. Opvallend is dat thema's als secundaire arbeidsvoorwaarden, schoolgebouw, primaire arbeidsvoorwaarden, organisatie, loopbaanmanagement en externe communicatie als minder belangrijk worden aangemerkt dan werkklimaat, interne communicatie/leerstof/leermiddelen, schoolklimaat, pedagogisch klimaat en management van de school.

Wat de thema's betreft die belangrijk gevonden worden zijn personeelsleden het meest tevreden over het schoolklimaat, pedagogisch klimaat, leerstof en leermiddelen en het management. Van de belangrijke thema's mag extra aandacht van AMOS uitgaan naar het werkklimaat en de interne communicatie.

Profileringpunten:	Verbeterpunten:
1. Contact met de leerlingen (97%)	Ontspanningsmogelijkheden personeel (61%)
2. Informele contacten ouders (95%)	Werkdruk (56%)
3. Samenwerking met collega's (94%)	Hygiëne binnen de school (52%)
4. Nieuwsbrief (94%)	Vervanging bij afwezigheid (42%)
5. Vakantie- en verlofregelingen (92%)	Functioneren bestuur (40%)
6. Aansluiting werk op opleiding (89%)	Benutten mogelijkheden ICT (36%)
7. Schoolgids (89%)	Salaris (35%)
8. Aandacht normen en waarden (88%)	Groepsgrootte (33%)
9. Sfeer op school (88%)	Nakomen afspraken en besluiten (31%)
10. Motivatie leerlingen (88%)	

De tevredenheid van het personeel binnen de scholen is over de hele linie verhoogd ten opzichte van de peiling in 2012. Een vergelijking met de landelijke benchmark laat wel zien dat we daar nog iets op achterlopen. AMOS-medewerkers scoren een 7,5, tegen de landelijke benchmark van 7,6. Belangrijke aanknopingspunten voor een betere profilering van AMOS-scholen zijn: goed contact met leerlingen en ouders, goede samenwerking binnen de school, ruim voldoende aandacht voor normen en waarden, gemotiveerde leerlingen, prettige schoolsfeer, goede arbeidsvoorwaarden en ontwikkelmogelijkheden voor de medewerkers. Belangrijke aandachts- en/of verbeterpunten die genoemd zijn: de werkdruk voor leerkrachten die als hoog wordt ervaren. Daarbij worden klas-sengrootte, vervanging bij ziekte, salarishoogte en een tekort aan ontspanningsmomenten genoemd. De mogelijkheden van ICT kunnen beter en meer benut worden en de hygiëne op de school kan beter. Tot slot werd het functioneren van het bestuur en het nakomen van afspraken en besluiten eveneens als verbeterpunt genoemd. Op bestuursniveau is bekeken welke thema's vanuit de bevindingen van Scholen met Succes meegenomen moeten worden richting Koersdocument 2015-2019. De directeuren nemen de bevindingen vanuit Scholen met Succes mee in het jaarplan respectievelijk schoolplan. De afdeling HRM heeft de opdracht gekregen op relevante beleidsterreinen te bekijken of er aanleiding is actiepunten AMO-breed of richting te scholen te formuleren.

5.7 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim over 2014 (inclusief het vergelijk met voorgaande jaren) zag er als volgt uit:

Verzuimcijfers	2010	2011	2012	2013	2014
Ziekteverzuimpercentage	8,2%	8,5%	8,5%	8,8%	7,1%
- kort verzuim	0,9%	0,9%	0,5%	0,5%	0,5%
- middellang verzuim	0,9%	1,3%	1,0%	0,7%	0,7%
- lang verzuim	6,4%	6,4%	7,0%	7,6%	6,0%
Meldingsfrequentie	1,2	1,3	1,2	1,1	0,9

Met het gerealiseerde verzuimpercentage over 2014 is de doelstelling (7,5%) duidelijk gehaald. De meldingsfrequentie is fors gedaald ten opzichte van 2013 en bevindt zich nu onder de doelstelling. De doelstelling is een meldingsfrequentie van 1. Het kort verzuim (korter dan een week) laat een stabilisatie zien.

Het middellange verzuim (1 tot 6 weken) piekte in 2011 om daarna weer geleidelijk aan te dalen. Het langdurige verzuim (langer dan 6 weken) daarentegen laat een forse daling zien. Deze daling is met name ontstaan in de periode vanaf april 2014. Dit heeft enerzijds te maken met de in 2013 al ingezette aanpak langdurige verzuim en anderzijds met de verandering van arbodienst in 2014. Langdurige verzuim is onder te verdelen in lang (6 weken tot 1 jaar) en zeer lang (langer dan 1 jaar) verzuim. De respectievelijke cijfers bij AMOS zijn:

- Lang 4,85% in 2014 ten opzichte van 4,75% in 2013 (+ 0,1%)
- Zeer lang 1,14% in 2014 ten opzichte van 2,87% in 2013 (- 1,7%)

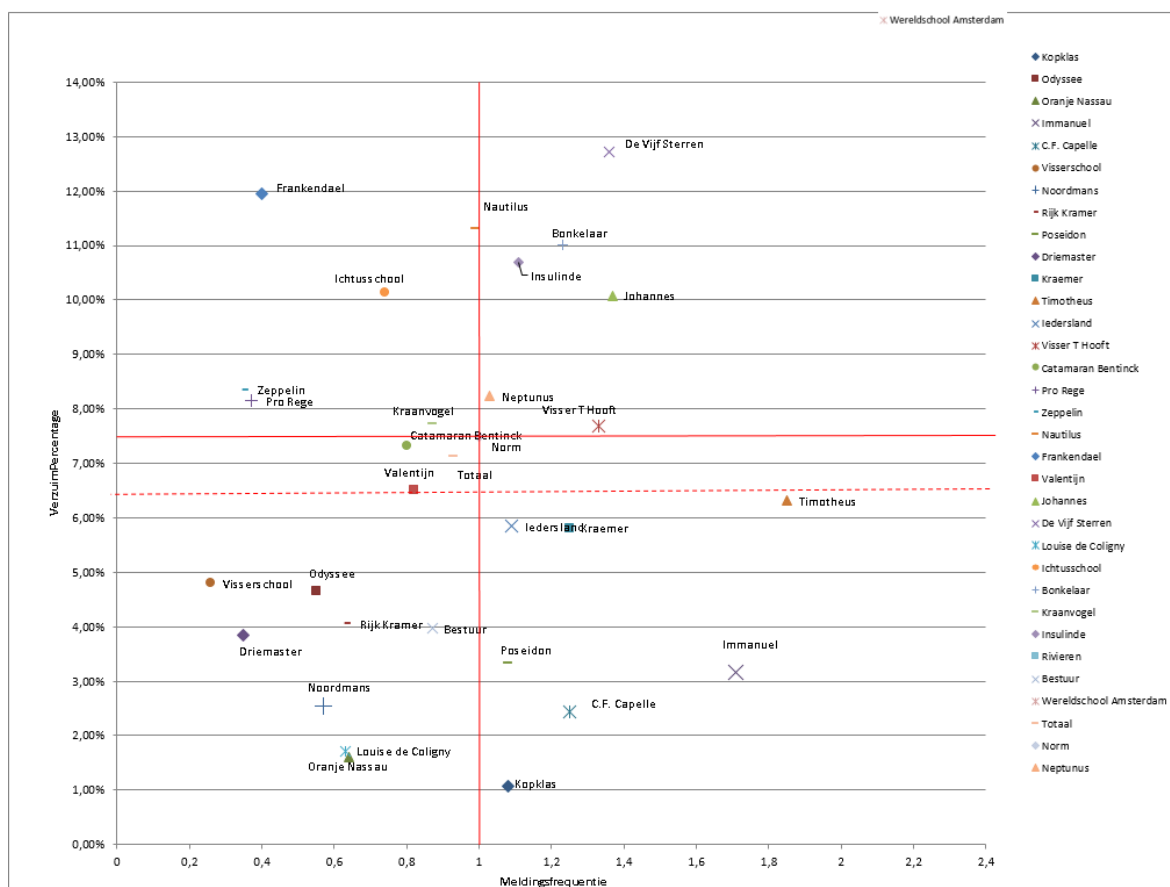
Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat de interventie in de langdurig verzuimdossiers effect heeft gehad. Door de lichte stijging van het langdurig verzuim (tot 1 jaar) wordt het positieve effect van de interventie weer iets teniet gedaan. Dit is een aandachtspunt voor de toekomst.

Ontwikkeling verzuim bij AMOS

Zoals beschreven in het jaarverslag 2013 is in april gestart met de samenwerking met Arbobutler, de nieuwe arbodienst. In de gemaakte afspraken is overeengekomen dat Arbobutler zich moet committeren aan het doel van AMOS, te weten een verzuimpercentage van maximaal 7,5% eind 2014 en een meldingsfrequentie van 1,0. De cijfers over 2014 laten zien dat dit doel gehaald is. Het totale beeld over 2014 laat zien dat de ingezette daling na het eerste kwartaal zich tot en met augustus heeft voortgezet. Na de zomervakantie was een lichte stijging van het verzuimpercentage in de maanden september tot en met december te zien. Deze is fors minder dan de stijging van het verzuimpercentage in de periode september tot en met december 2013. Het verzuim van 3 tot 12 maanden is tot en met november gedaald om in december weer te stijgen; ook hier zijn de gerealiseerde cijfers beter dan in 2013. Het extra lange verzuim is gedurende het jaar nagenoeg niet gedaald, een beeld dat vergelijkbaar is met dat over 2013. Opnieuw zijn ook hier de cijfers beter dan die in 2013. De overall conclusie is dat de gemiddelde verzuimpercentages over de gehele breedte er een stuk gezonder uit zien dan een jaar geleden.

Verzuimvenster AMOS

In het nieuwe verzuimbeleid wordt gewerkt met een verzuimvenster. Met de start van de samenwerking met de nieuwe arbodienst is afgesproken elk kwartaal een dergelijk venster voor AMOS op te stellen. Een verzuimvenster is opgebouwd uit twee lijnen: een horizontale lijn met het ziekteverzuimpercentage en een verticale lijn met de meldingsfrequentie. Hierdoor ontstaan vier kwadranten waarbij elk kwadrant om een eigen aanpak vraagt. Het Verzuimvenster AMOS 2014 laat het volgende beeld zien:



In dit verzuimvenster zijn alle scholen opgenomen. Ook de scholen die als gevolg van het scholenpalet geen onderdeel meer uitmaken van de AMOS-groep. Uit de vergelijking van de Verzuimvensters over de laatste drie kwartalen van 2014 zien we een aantal goede bewegingen. Allereerst is het aantal scholen in het kwadrant Gezond (linksonder) toegenomen van 8 naar 10. Ook het aantal scholen boven in het Verzuimvenster is minder geworden, namelijk van 17 naar 14. Hier wordt de daling van het verzuimpercentage goed zichtbaar.

6 Huisvesting en ICT

Eind 2014 telde AMOS 29 scholen: 24 zelfstandige brinnummers, 3 nevenvestigingen en 2 dislocaties. Deze scholen verzorgden op meer dan 30 locaties in de stad onderwijs aan 334 groepen leerlingen. In totaal besloegen al deze onderwijslocaties exclusief gymlokalen ruim 53 duizend vierkante meter aan vloeroppervlak, waarvan ruim 42 duizend m² bekostigd werd via de rijksbekostiging. Het jaar werd gestart met een groter aantal scholen. Hierop wordt in de volgende paragraaf verder ingegaan.

6.1 Scholenpalet

In 2014 is verder uitvoering gegeven aan het scholenpalet van AMOS. Het Scholenpalet van AMOS houdt in dat AMOS op een gestructureerde wijze en in samenhang met landelijke en gemeentelijke ontwikkelingen een gezond scholenbestand in stand wenst te houden. In het algemeen staat het Amsterdamse onderwijs onder druk. In delen van de stad hebben scholen te maken met dalende leerlingaantallen. Daarnaast vertonen gebieden in het Amsterdamse die de afgelopen jaren een forse groei hebben laten zien nu een stagnatie in de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Binnen Amsterdam zijn te veel scholen met te weinig leerlingen en deze kleine scholen zijn kwetsbaar. AMOS streeft naar gezonde scholen van voldoende omvang. Om inzicht te krijgen in de route om te komen tot een gezonder scholenpalet is in september 2013 de nota 'Acties voor een gezonder scholenpalet' verschenen. In deze nota wordt aangegeven op welke wijze en via welke interventies AMOS zal komen tot een gezond scholenpalet. Daarnaast wordt een aanzet gegeven om binnen AMOS de discussie op te starten wat we verstaan onder een gezond scholenpalet. Het is voor AMOS niet alleen een financiële aanduiding scholen te benoemen tot een gezonde school, we hebben ongeveer 15 criteria tot onze beschikking om te kunnen toetsen wat we verstaan onder een gezonde school.

Nadat in 2013 binnen de kaders van het Scholenpalet van AMOS de eerste twee scholen werden gefuseerd is daar in 2014 een vervolg aan gegeven. Dat vervolg hield in dat naast het opheffen onder gelijktijdige fusie van een basisscholen met een basisschool in de nabije omgeving, tevens de twee scholen voor speciaal basisonderwijs werden overgedragen aan een schoolbestuur dat meer expertise in zich heeft op het terrein van het speciaal basisonderwijs. Concreet hielden de acties binnen het Scholenpalet voor 2014 het volgende in.

- De Paulusschool werd per 1 augustus 2014 opgeheven onder gelijktijdige fusie met De Immanuel. Voor deze fusie was het van belang dat de leerlingen van De Paulus tijdig konden worden ingeschreven op een nieuwe school naar de voorkeur van de ouders. Vanwege de afstand tussen de basisscholen De Paulus en De Immanuel werd in een vroeg stadium duidelijk dat niet alle leerlingen zich zouden inschrijven op de gefuseerde school. Door ouders nadrukkelijk te begeleiden naar de school van hun keuze en tijdig met de betrokken schoolbesturen overleg te voeren over de voorgenomen fusie, was tijdige plaatsing mogelijk. Ook werd binnen deze fusie afgesproken dat de leerlingen van groep 7 hun laatste schooljaar als 8^e-jaars hun basisschoolloopbaan konden afmaken in het gebouw van de voormalige Paulusschool. Het gebouw werd per 31 juli 2014 overgedragen aan de gemeente Amsterdam, die aansluitend het gebouw ter beschikking stelde aan het bestuur van basisschool El Amien. Samen met de gemeente Amsterdam en het schoolbestuur van El Amien konden goede afspraken worden gemaakt voor het voor één schooljaar huisvesten van de leerlingen van groep 8 van de voormalige Paulusschool.
- De dislocatie van basisschool De Frankendael aan de Louise de Colignystraat is per 1 augustus 2014 afgestoten. Het aantal leerlingen dat in deze dislocatie werd gehuisvest was onvoldoende om deze dislocatie op een gezonde wijze in stand te houden.

Ook voor deze leerlingen heeft AMOS begeleiding aangeboden om tijdig in te kunnen schrijven op een andere school naar keuze van de ouders.

- Per 1 augustus 2014 zijn de twee scholen voor speciaal basisonderwijs, Zeppelin en Iedersland, overgedragen aan de Stichting KOLOM. Dit is een schoolbestuur dat voornamelijk scholen voor speciaal basis- en speciaal onderwijs onder zijn beheer heeft. Na twee jaar intensief overleg te hebben gevoerd over onder andere de personele en financiële consequenties stemden beide besturen uiteindelijk in met de overdracht. Daar sprake was van bestuurlijke overdracht en fusie van scholen van twee besturen, diende de fusietoetscommissie conform artikel 64 van de WPO aan de staatssecretaris positief te adviseren. De Staatssecretaris heeft bij besluit van 22 april 2014 zijn goedkeuring aan de overdracht en fusie verleend.

De noodzakelijke procedures om tot de opheffing en samenvoeging te komen alsmede het beëindigen van de dislocatie zijn in nauw overleg met de betrokken MR'en doorlopen. De MR'en hebben de procedures en besluitvorming kritisch gevolgd en telkens ingestemd met de voorgenomen besluitvorming.

6.2 Huisvestingsbehoefte

Hoewel per wijk herverdeeldeffecten optreden, neemt het totale aantal leerlingen in het Amsterdamse primair onderwijs de komende jaren toe. Dit blijkt uit de leerlingenprognose 2013 die Bureau Organisatie en Statistiek van de gemeente Amsterdam in opdracht van de Resultaat Verantwoordelijke Eenheid Onderwijs Jeugd en Zorg (voorheen DMO) heeft gemaakt. Het is overigens voor het eerst dat O+S deze leerlingenprognose heeft opgesteld.

Er zijn meerdere oorzaken voor de verwachte groei. Zo was er een duidelijke toename van het aantal geboorten van 2008 tot en met 2011: er woonden in 2011 ruim 11.000 0-jarigen in Amsterdam; ruim 10% meer dan in 2008. Dit leidt ertoe dat het leerlingaantal in het primair onderwijs sinds 2013 stijgt. Ook het feit dat gezinnen met kinderen vaker in de stad blijven wonen, onder andere als gevolg van de crisis, zorgt voor een toename van het aantal leerlingen. In het schooljaar 2013/2014 gingen in totaal 61.176 leerlingen naar een Amsterdamse basisschool. De verwachting is dat dit er in 2019/2020 ruim 65.000 zullen zijn, 4.000 meer dan het huidige aantal (7%), wat neerkomt op ongeveer 160 klassen extra. Vanaf 2020 zal het aantal Amsterdamse basisschoolleerlingen met tussen de 65.000 en 66.000 leerlingen min of meer stabiel blijven tot en met 2030.

De prognose van Bureau O+S voor AMOS geeft een leerlingaantal in 2019 van een krappe 7.700 (op teldatum 1 oktober 2014 bedroeg dit aantal 7.313). De eigen prognose van AMOS op basis van de huidige onderbouwleerlingen geeft een leerlingaantal per 2019 van ruim 8.200. Omdat de groei in het leerlingaantal gepaard gaat met een groei van de gemiddelde groepsgrootte (dit weer onder invloed van afnemende leerlinggewichten en daardoor een krimp in aanvullende budgetten) wijzigt de overall huisvestingsbehoefte ondanks deze groei niet.

6.3 Huisvestingsprojecten

AMOS streeft naar een gebouwenbestand dat voldoet aan de eisen van deze tijd. Dat betekent dat onderwerpen als Frisse Scholen, duurzaamheid en energieneutraliteit zoveel mogelijk worden meegenomen bij renovaties en of nieuwbouwprojecten. Daarbij is het voor AMOS van belang dat bij renovaties en nieuwbouwprojecten materialen van hoog kwalitatief niveau worden gebruikt waarbij het meerjarenonderhoud op een goed conditieniveau in stand kan worden gehouden, bij voorkeur tegen een prijs die past binnen het bekostigingsstelsel basisonderwijs.

Ook in 2014 werd een aantal nieuwbouwprojecten gestart of werden voorbereidingen getroffen om op korte termijn het project te kunnen starten. In onderstaand overzicht zijn de betreffende projecten opgenomen en voorzien van een korte toelichting.

De Atlantis

Basisschool Atlantis (voorheen Dr. W.A. Visser 't Hooft) heeft in februari 2013 haar permanente huisvesting verlaten en haar intrek genomen in tijdelijke huisvesting. Dat was van belang omdat op de locatie van de oudbouw de nieuwbouw werd gerealiseerd. De nieuwbouw is per 1 november 2014 opgeleverd en de school is aan het begin van de kerstvakantie verhuisd naar de nieuwe accommodatie. Het gebouw heeft 11 groepslokalen, een grote gemeenschapsruimte voor de vieringen en sluitingen en beschikt over een volwaardig speellokaal. Het terrein rond de school wordt mede naar de wensen van de school en buurt ingericht en wordt naar verwachting medio april 2015 opgeleverd. De tijdelijke huisvesting is direct na de kerstvakantie aan het stadsdeel overgedragen en aansluitend verwijderd.

De Vijf Sterren

De nieuwbouw voor het Integraal Kind Centrum de Vijf Sterren werd eind december 2013 door woningbouwcoöperatie Rochdale opgeleverd. Basisschool De Vijf Sterren heeft in februari 2014 haar deel van het Integraal Kind Centrum in gebruik genomen. De school maakt integraal onderdeel uit van het Kind Centrum en werkt in het centrum nauw samen de organisatie voor kinderopvang Tinteltuinen, de voor- en naschoolse opvang van Tinteltuinen, een tandarts, een voorziening voor logopedie en fysiotherapie. Met alle gebruikers is een gezamenlijk beheer en exploitatieplan opgesteld waarbij AMOS als grootste gebruiker een regiefunctie heeft betreffende de verdeling van kosten. Alle gebruikers hebben in de eerste twee maanden van 2014 hun intrek nemen in het IKC. Aan de inrichting van het terrein rondom de school is veel aandacht besteed. Het spelen in een meer natuurlijke omgeving wordt bevorderd waarbij de openheid van het plein als centrum voor de buurt niet uit het oog is verloren.

De Wereldschool Amsterdam

De Wereldschool Amsterdam heeft per 10 september 2014 het nieuwe gebouw van De Brede School Houthavens betrokken. Tot die tijd stond de school bekend onder de naam Catamaran Oostzaanstraat. Samen met de openbare basisschool Spaarndammer zal De Wereldschool Amsterdam alle leerlingen uit het uitbreidingsgebied Houthavens gaan opvangen. Naast de twee scholen maakt ook het 4de gymnasium gebruik van dit gebouw door het huisvesten van een groot aantal leerlingen op de bovenste verdieping. Deze situatie zal twee jaar duren waarna het gebouw in zijn geheel beschikbaar wordt gesteld voor het basisonderwijs. De gemeente Amsterdam was bouwheer voor het nieuwe gebouw. Door de vele gebruikers zullen de gebouwdelen niet in juridisch eigendom worden overgedragen aan de beide schoolbesturen die in het gebouw een basisschool hebben gehuisvest. Voor het in gebruik nemen van de accommodatie wordt dan ook een medegebruiksovereenkomst door beide partijen getekend. In die overeenkomst is opgenomen dat AMOS het gebouwdeel exploiteert tegen de vergoeding die AMOS ontvangt voor de gebouwfunkelike materiele instandhouding. In feite houdt dat in dat de kosten voor energie, water en onderhoud binnen en buitenkant en publiekrechtelijke heffingen voor rekening zijn van het stadsdeel en dat AMOS de voor deze componenten ontvangen rijksvergoeding doorbetaalt aan het stadsdeel. Voor een goed beheer van het gebouw financiert het stadsdeel voor de eerste jaren een beheerder voor het totale gebouw. Daarmee is een component ingebouwd dat er zorg bestaat voor het gebouw, een snelle signalering aanwezig is voor onderhoudsgevoelige elementen en dat leerlingen en overige gebruikers kunnen worden gewezen op onrechtmatig gebruik.

De Catamaran Bentinck

Op basis van groeiperspectieven heeft de Catamaran Bentinck een dislocatie geopend in de Rombout Hoogeteetstraat. In deze locatie zijn per augustus 2014 twee groepen onderbouw gehuisvest. Het streven en de verwachting is dat de komende jaren de school zal uitgroeien tot een stevige basisschoollocatie met acht groepen. Hoewel nog ver in de tijd is het uiteindelijk de bedoeling dat deze locatie inclusief de locatie Bentinckstraat zal verhuizen naar een nieuw te realiseren schoolgebouw op het zogenoemde Food Center.

De Frankendael (locatie Von Liebigweg)

In het Integraal Huisvestingsplan Stadsdeel Oost is voor deze locatie een bedrag beschikbaar gesteld zodat deze dislocatie van de Frankendaelschool kan worden gerenoveerd tot een basisschool die voldoet aan alle eisen die tegenwoordig gesteld worden aan het geven van kwalitatief goed onderwijs. De startconfiguratie is een locatie voor vijf groepen met speellokaal, met de optie dat de locatie kan worden uitgebreid tot acht groepen als voldoende leerlingen ingeschreven zijn. In de eerste fase zullen de elementen voor de fundering voor acht groepen moeten worden opgenomen. De definitieve beschikking met daarin opgenomen het bedrag als normvergoeding voor nieuwbouw is op 1 september 2014 afgegeven. Inmiddels is een aantal bedrijven uitgenodigd in te schrijven op dit project opdat de aanbesteding in 2015 kan plaatsvinden en de renovatie kan worden uitgevoerd. In samenspraak met de directie van de school en de aan de school verbonden MR zullen de leerlingen gedurende de renovatie worden gehuisvest in het schoolgebouw aan de Laings Nekstraat. Het gebouw Von Liebigweg heeft de monumentenstatus niveau 1 wat onder meer inhoudt dat de buitenschil wel kan worden vernieuwd zolang het resultaat niet afwijkt van dat wat er nu staat. Vanwege genoemde monumentenstatus, het volledig herinrichten van het gebouw en het rekening houden met de uitbreiding met drie groepen is gekozen voor een geïntegreerde contractvorm. Op hoofdlijn houdt dit voor AMOS in dat zowel het creatieve aspect van een architect en de deskundigheid van bouw en renovatie bij één partij worden belegd.

De Kraanvogel

In het integraal huisvestingsplan 2011-2015 van het stadsdeel Oost is in samenspraak met het CvB overeengekomen dat De Kraanvogel zal verhuizen van haar huidige gebouw aan de President Brandstraat naar het te renoveren gebouw aan de Laings Nekstraat 44. In 2014 is uitvoerig overleg gevoerd met het voormalig stadsdeel Oost over de wijze van uitvoering en het beschikbaar te stellen bedrag. Het is een complex gebouw waardoor het, mede gelet op de constructieve aard van het gebouw, een stevige opdracht is om in het schoolgebouw vervangende nieuwbouw te realiseren binnen de gestelde middelen. De tweede helft van 2014 is voornamelijk uitgetrokken om met architect en constructeur het bestek aanbesteding gereed te maken waardoor de aanbesteding daadwerkelijk in oktober 2014 kon worden uitgezet. In december 2014 is de opdracht gegund waarna in de eerste week van 2015 gestart is met de renovatie. De oorspronkelijke gedachte van het stadsdeel om het schoolgebouw zodanig te renoveren dat na schooltijd het gebouw geschikt zou zijn voor buurtactiviteiten dan wel zou kunnen functioneren als buurtcentrum, is terzijde geschoven. Het gebouw is bestemd voor basisonderwijs met aanvullende voorzieningen voor kinderopvang, voor- en naschoolse activiteiten en een voorschool. In het gebouw worden gehuisvest de leerlingen van basisschool De Kraanvogel en er zal mogelijk een dislocatie worden gevormd van basisschool De Frankendael. De planning is dat het gebouw per 1 augustus 2015 wordt heropend.

De Poseidon

Basisschool De Poseidon heeft in januari 2014 haar nieuwe gebouw op IJburg betrokken. Hiermee werd een periode voor de school afgesloten waarin zij alleen nog maar in tijdelijke huisvesting onderwijs kon verzorgen. Het gebouw is direct gelegen aan het IJsselmeer en door de grote ramen aan de waterzijde heeft het gebouw een fantastisch uitzicht en kent het tevens een zeer grote lichtinval. Het gebouwdeel van de Poseidon maakt deel uit van een dubbelgebouw waarin ook de bijzondere basisschool De Archipel is gehuisvest. Beide scholen kunnen in het gebouw tien groepen huisvesten en bieden tevens huisvesting aan een voor- en vroegschool. Het aantal leerlingen van de Poseidon groeide ook in 2014 gestaag. Op 1 oktober 2014 telde de school 355 leerlingen dat aanspraak gaf op huisvesting voor 16 groepen. Dit betekent dat een belangrijk deel van de school toch nog enkele jaren gebruik zal moeten blijven maken van de direct naast de school gelegen tijdelijke huisvesting op IJ 49. Op grond van de prognoses van het aantal leerlingen voor De Poseidon is AMOS in overleg met de gemeente Amsterdam om de permanente huisvesting structureel uit te breiden zodat de school geschikt is om 16 groepen leerlingen in één gebouw te huisvesten.

Basisscholen De Kraemer, De Noordmans en De Immanuel

Met het stadsdeel Nieuw-West zijn de in 2013 gestarte gesprekken in 2014 vervolgd om voor deze scholen de noodzakelijke beschikkingen te krijgen zodat gestart kan worden met het proces van nieuwbouw voor deze drie basisscholen. Voor de Kraemer en Noordmans is dat gelukt. Voor de Immanuel zal de noodzakelijke beschikking begin 2015 worden ontvangen. Voor de drie scholen is besloten het nieuwbouwproces zoveel mogelijk synchroon te laten verlopen. Door goede afstemming moet het dan aansluitend mogelijk zijn begin 2017 de nieuwbouw voor de drie scholen te openen.

De Capelle

Door onvoorziene tegenslag bij de sanering van asbest in het voormalig schoolgebouw van de Capelleschool is het gehele traject met betrekking tot vervangende nieuwbouw in 2014 fors vertraagd. De oorspronkelijke wens en planning om het nieuwe gebouw te openen per 1 augustus 2014 dienden dan ook verlaten te worden. Als gevolg van de uitgelopen sanering van het asbest diende de planning met een jaar te worden aangepast. In 2014 is de omgevingsvergunning aangevraagd en heeft de Welstandcommissie haar bevindingen over het project aangegeven. In 2014 is voor dit nieuwbouwproject de uitnodiging verzonden aan een aantal aannemers/leveranciers voor het kunnen realiseren van het nieuwbouwproject. De verwachting is dat het nieuwe schoolgebouw in 2015 kan worden opgeleverd.

In het gehele proces is als gevolg van het weer centraliseren van de behandeling van huisvestingsaangelegenheden naar de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (thans Resultaat Verantwoordelijke Eenheid Onderwijs Jeugd en Zorg) van de gemeente Amsterdam, het bouwheerschap voor dit project onderwerp van gesprek geweest. Met het stadsdeel Noord was afgesproken dat zij als bouwheer zou optreden en dat de nieuwbouw zou worden gerealiseerd op basis van het concept 'versneld bouwen'. Met dit concept wordt het traditioneel realiseren van gebouwen losgelaten en zal voor de nieuwbouw veel worden voorbereid in de fabriek, waarna op de locatie de voorziening in delen wordt geplaatst. Daar waar de bouwtijd in traditionele vorm dikwijls negen tot twaalf maanden duurt kan met dit concept de nieuwbouw binnen vier tot vijf maanden worden gerealiseerd. Het concept van de nieuw te bouwen school kent als doel energie-neutraal te zijn. Door het optimaal gebruik maken van zonnepanelen is de verwachting dat het energieverbruik tot een minimum kan worden beperkt en dat zelfs sprake is van energielevering. De installaties worden hier dan ook op ingericht. Vanwege de eerdergenoemde centralisatie van onderhuisvesting heeft AMOS gemeend het bouwheerschap weer op zich te moeten nemen.

6.4 Duurzaamheid

AMOS voert zoveel mogelijk een beleid op het terrein van duurzaamheid en energieneutraliteit. In de uitvraag en Programma's van Eisen aan architecten voor nieuwbouw en bij aanpassingen en renovaties van gebouwen aan aannemers, wordt van betrokkenen een actieve rol verwacht op deze gebieden. Het terugverdiene van energie uit zonnepanelen, het hanteren van onderhoudsvrije materialen of materialen die op conditieniveau 2 op basis van een meerjaren onderhoudsplan in goede staat kunnen worden gehouden en waarbij de lasten passen binnen de budgetten van de Programma's van Eisen basisonderwijs zijn het uitgangspunt. Daarnaast investeert AMOS in het aanbrengen van energiezuinige verlichting, waarbij de terugverdientijd mede-uitgangspunt is.

6.5 ICT

In 2014 is AMOS gestart met de voorbereiding van de SharePoint-omgeving. Het huidige intranet wordt vernieuwd en ondergebracht in de nieuwe omgeving. Ter voorbereiding op die nieuwe omgeving zijn alle medewerkers van AMOS in 2014 voorzien van een AMOS e-mailadres. Met het invoeren van dit e-mailadres correspondeert AMOS niet meer via de door de scholen in stand gehouden e-mailadressen. Naar verwachting zal de nieuwe SharePoint-omgeving in 2015 kunnen worden geïmplementeerd.

In nauwe samenwerking met SKOOL automatisering zijn alle onderwijslocaties van AMOS gewisseld van internetprovider. Leverde tot en met 2014 BOA nog de glasvezelverbinding, eind 2014 zijn de locaties overgezet op UPC. Met deze omzetting is een einde gemaakt aan een zeer dure internetverbinding waarbij op basis van een reguliere aanbieding voldoende capaciteit wordt geleverd om alle digitale voorzieningen in de locaties voldoende te laten presteren.

Eind 2014 is De Nautilus voor het ICT-beheer gemigreerd naar SKOOL. Deze school werkte voor het ICT-beheer samen met De Notenkraker waardoor het niet mogelijk was de school onder het beheer van SKOOL te brengen. Door enkele aanpassingen is de school alsnog voor het beheer bij SKOOL ondergebracht. In verband met het sluiten van verschillende AMOS-locaties heeft een herverdeling van ICT-apparatuur plaatsgevonden. Verschillende scholen van AMOS hebben hierdoor een uitbreiding en vervanging van digiborden en pc's kunnen realiseren.

6.6 Europese Aanbesteding

Voor 2014 stonden twee Europese aanbestedingen op de rol te weten een voor het schoonmaakonderhoud en een voor de Multifunctionals.

Schoonmaakonderhoud

De procedure voor het schoonmaakonderhoud is in augustus 2014 afgerond en per 1 oktober konden de nieuwe leveranciers aan de slag. De omzetting en overdracht van het schoonmaakonderhoud is met alle partijen in goed overleg en plezierig verlopen. Er hebben zich geen grote personeelsswisselingen voorgedaan. Vrijwel alle scholen konden hun vertrouwde schoonmaker in het nieuwe contract behouden.

Multifunctionals

Met de Europese aanbesteding voor de multifunctionals is een start gemaakt. In samenspraak met een vertegenwoordiging van de directies van scholen is het Programma van Eisen vastgesteld en de vraag in de markt gezet. Aan de hand van de aanbiedingen kon een voorlopige gunning plaatsvinden. De definitieve gunning zal pas in 2015 kunnen plaatsvinden nadat de nieuwe machines door een aantal scholen zijn getest.

6.7 Overige onderwerpen

Asbest

Aan de problematiek rondom asbest is veel aandacht besteed. Daar waar bouwkundig onderhoud diende plaats te vinden, renovaties werden opgestart of gebouwen/gebouwdelen dienden te worden gesloopt werd specifiek aandacht belegd op de aanwezigheid van asbest. Oorzaak voor het nog zorgvuldiger omgaan met de asbestproblematiek was de aanwezigheid van asbest in de gymnastiekaccommodatie van de school voor speciaal basisonderwijs Zeppelin. Bij het vervangen van het plafond van deze gymzaal is door onvoorziene omstandigheden asbest vrijgekomen. Dit heeft geleid tot nader onderzoek. Het resultaat van dat onderzoek zal medio 2015 bekend zijn. AMOS beschikt overigens voor al haar scholen over een asbestinventarisatie type A die voldoet aan de eisen volgens de NEN-normen.

Wijziging Regelgeving

Vooruitlopend op de wetswijziging voor overheveling van de verantwoordelijkheid van het buitenonderhoud en aanpassingen van de lesgebouwen van het basisonderwijs per 1 januari 2015 is in 2014 een start gemaakt met de voorbereidingen daarvoor. De bekende ruimtebehoeftebepaling voor huisvesting van basisscholen is van aantal groepen over gegaan in berekeningen in vierkante meters bruto vloeroppervlakte per leerling. Voor deze transitie was het noodzakelijk dat de bestaande huisvesting (gebouwen) opnieuw werd opgemeten volgens bepaalde regelingen (normering). De uitkomsten daarvan zullen in de toekomst worden gebruikt voor het bepalen van de ruimtebehoefte waarmee duidelijk wordt of sprake is van een tekort of een overschot aan huisvesting. Deze transitie wordt in 2015 afgerond.

Transitie Stadsdelen naar Gemeente

In 2014 is de verantwoordelijkheid voor huisvesting van de basisscholen overgegaan van de Stadsdelen naar de Gemeente. In maart waren de verkiezingen voor de Gemeenteraad en tegelijkertijd werden de oorspronkelijke Stadsdelen met hun eigen verantwoordelijkheden opgeheven en omgezet in Bestuurscommissies zonder verantwoordelijkheid voor de onderwijshuisvesting. De centralisatie van de onderwijshuisvesting heeft geleid tot een beleidsarme periode. Het in jaren zorgvuldig opgebouwde aanvullend voorzieningenniveau werd in één klap teniet gedaan. In 2014 is dan ook, met medewerking van de schoolbesturen, voor 2015 een zeer sobere Verordening Onderwijshuisvesting vastgesteld. Voor een groot aantal onderwerpen zal nieuw beleid moeten worden ontwikkeld. Dat geldt onder meer voor het beheer van Multifunctionele gebouwen, bouwheerschap, eigendomsverhoudingen, de prognosesystematiek, de huisvestingsverordening en het beleid energieke scholen.

7 Communicatie en relaties

AMOS hecht aan een goede relatie met de diverse belanghebbenden en dientengevolge ook aan een goede communicatie daarmee. Ook in 2014 werd daarom, zoals uit eerdere onderdelen van dit verslag al is gebleken, vanuit alle gremia geïnvesteerd in de relaties met ouders en verbonden partijen.

7.1 Ontwikkelingen rondom verbonden partijen

Samenwerkingsverbanden WSNS en Passend Onderwijs

Per 1 augustus 2014 werd Passend Onderwijs ingevoerd. Vanuit het Ministerie werd eerder bepaald dat hiervoor nieuwe samenwerkingsverbanden moesten worden opgericht en dat de bestaande samenwerkingsverbanden dus niet omgevormd konden en mochten worden. Dit heeft ertoe geleid dat de samenwerkingsverbanden WSNS waaraan scholen van AMOS deelnamen eind 2014 opgeheven zijn. Dit heeft voor AMOS nog een financieel voordeel gebracht doordat de liquideerde verbanden eventuele overtollige middelen hebben uitgekeerd aan de dragende schoolbesturen. Per 1 augustus maakt AMOS deel uit van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Amsterdam/Diemen.

Stichting Peuterspeelzalen

AMOS heeft de afgelopen jaren geconstateerd dat het in stand houden van peuterspeelzalen geen corebusiness is van een schoolbestuur voor het primair onderwijs. De regelgeving omtrent het in stand houden is de laatste jaren ook dermate gewijzigd dat afzonderlijke expertise noodzakelijk is om de peuterspeelzalen op de juiste wijze te begeleiden en in stand te houden. In 2013 is dan ook gestart met de overdracht van de peuterspeelzaal in basisschool De Driemaster aan Combiwel. In 2014 is de peuterspeelzaal die gevestigd was in basisschool De Ichthus overgedragen aan welzijnsorganisatie Impuls. De medewerkers van de betreffende peuterspeelzalen zijn in goede harmonie overgegaan naar de nieuwe organisatie of hebben de keus gemaakt de werkrelatie met de peuterspeelzaal te beëindigen.

Stichting Vrienden van AMOS unIQ

De Stichting Vrienden van AMOS unIQ is op 31 december 2013 opgericht met als doel het bevorderen en in stand houden van voltijds onderwijs voor hoogbegaafde kinderen in Amsterdam en directe omgeving. De Stichting wil fondsen werven om voltijds onderwijs voor hoogbegaafde kinderen ook mogelijk te maken voor ouders dit niet zelf kunnen betalen. Het CvB van AMOS heeft het statutaire recht een voordracht tot benoeming te doen voor één van de maximaal vijf bestuursleden. Hiermee heeft AMOS geen heersende zeggenschap in de Stichting.

7.2 Klachten en klachtafhandeling

In 2014 werden in totaal 20 klachten ontvangen. Al deze klachten zijn in behandeling genomen en op één na binnen twee weken van een passende reactie voorzien. In twee gevallen werd de vertrouwenspersoon ook ingeschakeld.

7.3 Overige communicatie

Ook in 2014 werd periodiek een nieuwsbrief verspreid, waarbij AMOS ondersteund werd door een extern communicatiebureau. Dit bureau was tevens verantwoordelijk voor de website. Daarnaast zijn er incidenteel promotiecampagnes voor individuele scholen, de HB-voorziening en de Kopklassen gevoerd.

8 Financieel

8.1 Analyse van het nettoresultaat

	<u>Realisatie 2014</u>	<u>Begroting 2014</u>	<u>Vershil</u>
Baten			
(B1) Rijksbijdragen	41.026.304	39.003.000	2.023.304
(B2) Overige overheidsbijdragen	2.882.593	4.675.000	-1.792.407
(B3) Overige baten	1.835.526	4.251.000	-2.415.474
Totaal baten	<u>45.744.423</u>	<u>47.929.000</u>	<u>-2.184.577</u>
Lasten			
(L1) Personele lasten	37.678.882	34.824.000	-2.854.882
(L2) Afschrijvingen	1.185.111	616.000	-569.111
(L3) Huisvestingslasten	3.585.110	3.936.000	350.890
(L4) Overige instellingslasten	4.535.903	8.673.000	4.137.097
Totaal lasten	<u>46.985.006</u>	<u>48.049.000</u>	<u>1.063.994</u>
Saldo baten en lasten	-1.240.583	-120.000	-1.120.583
(R1) Saldo fin. baten en lasten	195.051	150.000	45.051
Nettoresultaat	<u>-1.045.532</u>	<u>30.000</u>	<u>-1.075.532</u>

Het verslagjaar 2014 werd gekenmerkt door een resultaat van ruim 1 miljoen euro negatief, waar gerekend was met een licht positief resultaat van 30 duizend euro. De negatieve resultaatsafwijking van krap 1,1 miljoen euro ten opzichte van de begroting had een aantal redenen. Onderstaand volgt een schema van de belangrijkste oorzaken van de getoonde afwijkingen ten opzichte van de begroting:

(B1) Rijksbijdragen		
1	Niet-begrote personele (784.000 euro) en materiële (52.000 euro) groei	836.801
2	Verplaatsing middelen swv Passend onderwijs (zie B2)	604.995
3	Daling van de bekostiging door overdracht van de SBO's	-480.898
4	Niet-begrote overige subsidies rijk (bekostiging jonge leerkrachten, et cetera)	412.783
5	Bijstelling bekostiging 2014/15 door het bestuursakkoord	303.179
6	Stijging reguliere bekostiging per 1 augustus wegens leerlingstijging	179.137
7	Hoger dan begrote rugzakvergoedingen, loopt tot 1 augustus 2014	91.284
8	Diversen, niet verder gespecificeerd	76.023
		<u>2.023.304</u>
(B2) Overige overheidsbijdragen		
1	Lager dan begrote inkomsten vanuit gemeentelijke subsidies	-707.974
2	Verkeerd begrote extra bekostiging vanuit nieuwe cao (moet naar B1)	-622.327
3	Verkeerd begrote baten passend onderwijs, moeten naar B1	-504.920
4	Diversen, niet verder gespecificeerd	43.228
		<u>-1.791.993</u>

(B3) Overige baten

1	Interne baten, verzuimd weg te strepen uit begroting bij consolidatie	-2.827.073
2	Baten voorgaande jaren (vrijval subsidies van vóór 1-1-2014)	520.981
3	Diversen, niet verder gespecificeerd	-109.382
		-2.415.474

(L1) Personele lasten

1	Hoger dan begrote inhuur externen, ook door misplaatsen budget scholen	-1.208.410
2	Kosten personele inzet deels door L1.4 en door hogere inzet dan begroot	-1.058.036
3	Te laag begrote opslag werkgeverslasten	-875.824
4	Innovatiebudget, realisatie loopt via lonen (deelverklaring voor L1.2)	565.000
5	Diversen, niet verder gespecificeerd	-277.612
		-2.854.882

(L2) Afschrijvingen:

1	Hogere afschrijvingslasten door fout in de begroting	-569.111
---	--	----------

(L3) Huisvestingslasten:

1	Op verkeerde plaats begrote lasten energie en water (zie L4.2)	-892.000
2	Nieuw begroot ICT budget waarvan lasten al elders worden genomen	550.000
3	Lagere dotatie aan de voorziening groot onderhoud dan begroot	340.000
4	Onderhoud gymlokalen, wordt geboekt onder klein onderhoud	176.000
5	Lagere lasten voor klein, dagelijks onderhoud dan begroot	134.744
6	Diversen, niet verder gespecificeerd	42.146
		350.890

(L4) Overige instellingslasten:

1	Interne lasten, verzuimd weg te strepen bij consolidatie (zie ook B3.1)	2.827.073
2	Op verkeerde plaats begrote lasten energie en water (zie L3.1)	892.000
3	Begrote kosten die boekhoudkundig geen kosten zijn	450.000
4	Hogere lasten onderwijsleerpakket wegens afboeken voorraad	-327.760
5	Diversen, niet verder gespecificeerd	295.784
		4.137.097

Zoals uit bovenstaand overzicht duidelijk wordt, worden een aantal grote afwijkingen veroorzaakt door fouten in de begroting 2014. Zo zijn bij het samenvoegen van de deelbegrotingen van de scholen en de bovenschoolse begroting onderlinge afdrachten niet weggestreept, waardoor zowel baten als lasten (zie B3 en L4) met 2,8 miljoen euro werden vertekend. Daarnaast waren budgetten op verkeerde plaatsen begroot, zoals de middelen vanuit het samenwerkingsverband Passend Onderwijs en de lasten voor energie en water. In de begroting 2015 is de indeling van het financieel jaarverslag gevolgd zodat herhaling van deze fouten, die in principe budgetneutrale verschuivingen betreffen, niet meer voor zal komen.

Daarnaast waren er echter ook fouten met een gevolg voor het resultaat. De meeste impact hadden de te laag begrote afschrijvingslasten (L2) en de fouten in de loonkostenbegroting (L1). Hier was de opslag voor werkgeverslasten te laag ingeschat en waren de uitgaven van scholen aan schoolbegeleiding en nascholing (beide onder de noemer 'inzet externen' geboekt) niet in de begroting meegenomen. De inzet van externen betrof daarnaast voor een groot gedeelte bestuurlijke en staffuncties die door mutaties ad interim ingevuld moesten worden.

Ten slotte was er ook een gedragscomponent: er werd op de scholen meer personeel ingezet dan begroot, wat meerkosten tot gevolg had.

Medio 2014 is de interne monitoring en verslaglegging verbeterd en zijn diverse ingrepen uitgevoerd om de beheersing van de uitgaven te verbeteren, zoals meer verantwoordelijkheden op lagere niveaus in de organisatie beleggen. Hierop wordt ook strenger gecontroleerd. Dit om herhaling van de tegenvallers van 2014, die gelukkig dankzij een sterke groei van de scholen ook deels met meevallers gecompenseerd werden, te voorkomen.

8.2 Financiële positie

ACTIVA	2014	2013	2012
Materiële vaste activa	5.813.417	6.311.568	6.600.277
Financiële vaste activa	4.449.007	4.602.457	5.781.166
Totaal vaste activa	10.262.424	10.914.025	12.381.443
Vorderingen	3.864.985	5.474.118	4.910.858
Liquide middelen	1.802.238	2.555.325	3.155.917
Totaal vlottende activa	5.667.223	8.029.443	8.066.775
Totaal activa	15.929.647	18.943.468	20.448.218
PASSIVA	2014	2013	2012
Algemene reserve	7.792.063	8.593.175	7.701.152
Bestemmingsreserves	159.600	404.021	1.095.521
Eigen vermogen	7.951.663	8.997.196	8.796.673
Voorzieningen	2.762.957	3.289.224	3.665.784
Kortlopende schulden	5.215.027	6.657.048	7.985.761
Totaal passiva	15.929.647	18.943.468	20.448.218

AMOS kende in het boekjaar 2014 een relatief lage investeringsgraad nadat de twee voorgaande jaren fors in ICT geïnvesteerd werd, waardoor de boekwaarde van de materiële vaste activa onder invloed van de afschrijvingen afnam. De financiële vaste activa bleven op peil. De vorderingen namen af als gevolg van de afrekening van diverse vorderingen op de gemeente inzake huisvesting. Dit ging om een bedrag van circa 1,6 miljoen euro. Het eigen vermogen nam onder invloed van het negatieve resultaat af, terwijl de voorzieningen daalden door afwikkeling van bijvoorbeeld personele voorzieningen inzake mutaties uit het verleden. Door het sneller afwikkelen van de verantwoording van subsidies nam het uitstaande bedrag aan subsidies nog te verantwoorden af, wat een groot gedeelte van de afname van de kortlopende schulden verklaart.

8.4 Financiële kengetallen, investeringsverslag, treasury

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële positie. Naast de waarden zoals deze gelden voor de afgelopen boekjaren, wordt tevens een algemene adviesnorm weergegeven.

Kengetal	Norm	2014	2013	2012
Liquiditeit	2,00	1,09	1,21	1,01
Solvabiliteit	0,50	0,50	0,47	0,43
Rentabiliteit	max. 2 jaar -/-	-2,29%	0,41%	-0,46%
Weerstandsvermogen	n.v.t.	17,38%	18,53%	17,86%
Kapitalisatiefactor	30 – 60%	33,05%	37,04%	41,34%

De kengetallen laten zien dat de vermogens- en liquiditeitspositie van AMOS nog altijd voldoende is, maar door de verliezen uit de afgelopen jaren wel fors geslonken is. De liquiditeit wordt vertekend door het relatief forse geïnvesteerd vermogen in financiële vaste activa (4,4 miljoen euro per 2014). Dankzij het dalende balanstotaal als gevolg van minder uitstaande vorderingen en schulden verbeterde de solvabiliteit ondanks het krimpende eigen vermogen.

Investerings- en financieringsbeleid

Zoals reeds eerder werd gesteld kenmerkte het verslagjaar 2014 zich door een relatief lage investeringsgraad: voor in totaal een bedrag van 686 duizend euro werd geïnvesteerd in materiële vaste activa, bij een afschrijvingslast van circa 1,1 miljoen euro. Het grootste gedeelte hiervan, zo'n 257 duizend euro, betrof investeringen in schoolmeubilair. Daarnaast werd voor 226 duizend euro geïnvesteerd in leermiddelen zoals nieuwe methoden en voor 126 duizend euro geïnvesteerd in ICT. Het restant van de investeringen betrof zaken als buitenspel materiaal, inventaris van gymzalen, et cetera. Het financieringsbeleid is erop gericht dat geen gebruik gemaakt hoeft te worden van externe kredietverstrekkers. Alle investeringen zijn binnen dit beleid uitgevoerd.

Treasuryverslag

In 2014 hebben geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgemaakt naar spaarrekeningen of zijn conform de regeling beleggen en belenen van het Ministerie via zakenbank Schretlen & Co belegd in (staats)obligaties. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank conform de eerdergenoemde regeling en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is door het bestuur een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd over de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling Beleggen en Belenen. Daarnaast is in genoemd statuut opgenomen wie welke verantwoordelijkheden op dit terrein heeft.

9 Toekomstperspectieven en continuïteit

9.1 Ontwikkeling leerlingaantal en gewichten

Na een aantal jaren van krimp in het leerlingaantal heeft AMOS per 2014 ook op dit terrein de weg omhoog gevonden. Als in het leerlingaantal de leerlingen van de overgedragen en gesloten scholen buiten beschouwing worden gelaten, is in het zogenaamde onderliggende leerlingaantal (de aantallen op de binnen het scholenpalet aangehouden scholen) een duidelijke groei ten opzichte van voorgaande jaren te zien. Deze groei is niet eenmalig: gezien de ontwikkeling in de onderbouw is het de verwachting dat het leerlingaantal de komende jaren fors zal stijgen tot ruim 8.200 leerlingen per einde van het decennium:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Onderbouw	3.661	3.775	3.884	4.006	4.074	4.031	4.027	4.003
Bovenbouw	3.503	3.522	3.429	3.573	3.712	3.899	4.081	4.214
Totaal	7.164	7.297	7.313	7.579	7.786	7.930	8.108	8.217

Als belangrijkste variabele voor de bekostiging zorgt een stijging van het leerlingaantal ook voor een stijging van de reguliere inkomsten. Echter, het stijgende leerlingaantal gaat bij AMOS gepaard met een reeds lopende trend van het krimpen van de schoolgewichten. Met name in 2014 was door een onderzoek dat fouten in de gewichtenbepaling aan het licht bracht en de daaropvolgende correctie, een harde knip zichtbaar:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gewichten	1.543	1.345	987	858	760	684	613	562

Onder invloed van de lagere som aan schoolgewichten krimpt de in de lumpsumbekostiging aanwezig zijnde component voor onderwijsachterstanden. Waar deze in 2012 nog zo'n 4,5 miljoen euro per jaar bedroeg, loopt deze af tot zo'n 1,6 miljoen euro per 2020 (op basis van huidig prijspeil). Dit zorgt ondanks de stijging in leerlingaantal voor een krimp in het te ontvangen budget de komende jaren en noopt in 2015 tot een krimp in personele bezetting. De jaren erna zal met gelijkblijvende personele inzet het onderwijs aan een groeiend aantal leerlingen vormgegeven moeten worden. Dit betekent dat de groeps grootte zal stijgen. Waar AMOS in 2014 gemiddeld 16,66 leerlingen per fte onderwijzend personeel kende zal dit stijgen tot ruim 20 leerlingen per 2020.

9.2 Ontwikkeling personele bezetting

Voor AMOS geldt dat na jaren van verliezen per 2015 duidelijk een knip is gemaakt en met een minimaal sluitende begroting gewerkt moet worden. Dit betekent niet alleen het duidelijk sturen op de personele inzet, maar ook op het mee laten ademen van de overhead. De afgelopen jaren is het budget afgenomen, maar is de omvang van het AMOS Bureau ongewijzigd gebleven. Met de nieuwe lijn van decentralisatie van verantwoordelijkheid zal ook de omvang van het Bureau moeten wijzigen. Begin 2015 is daarop met de bonden contact gezocht over een reorganisatie van het AMOS Bureau die tot een besparing van 1,5 miljoen euro per jaar moet leiden.

In de meerjarenbegroting 2015 en verder is de volgende totale personele bezetting opgenomen

Functiecategorie	2015	2016	2017	2018	2019
Directie	36,41	35,45	35,36	35,36	35,36
Onderwijzend personeel	421,33	411,39	413,13	414,56	415,76
Onderwijs Ondersteunend Personeel	89,79	86,29	85,17	85,17	85,17
Totaal	547,54	533,13	533,66	535,09	536,29

In de bovenstaande cijfers is de voorgenomen reorganisatie van het AMOS Bureau nog niet verwerkt. Deze zal als meevaller behandeld worden en ruimte creëren voor een nieuw budget voor innovatie en het beperken van de eerdergenoemde groei van de gemiddelde groepsomvang op de scholen.

9.3 Overzicht meerjarenbegroting en –balans

De meerjarenbegroting laat wat de staat van baten en lasten betreft het volgende beeld zien

Exploitatie (x 1.000 euro)	2015	2016	2017	2018	2019
Rijksbijdragen	38.990	38.400	38.950	39.309	39.608
Overige overheid	2.100	2.010	1.931	1.931	1.931
Overige baten	2.082	1.794	1.700	1.703	1.707
Totale baten	43.172	42.204	42.582	42.943	43.246
Personele lasten	35.147	34.391	34.743	35.104	35.472
Afschrijvingen	1.164	1.143	1.018	990	935
Huisvestingslasten	3.729	3.757	3.773	3.779	3.779
Overige lasten	3.143	3.132	3.127	3.135	3.137
Totale lasten	43.184	42.423	42.660	43.008	43.323
Saldo financieel	100	100	100	100	100
Resultaat	88	-119	22	35	23

De balanspositie wordt als volgt verwacht:

Balans (x 1.000 euro)	2015	2016	2017	2018	2019
Vaste activa	9.949	9.360	9.073	8.325	7.410
Vlottende activa	4.450	4.450	4.450	4.450	4.450
Liquide middelen	1.997	2.400	2.555	3.023	3.348
Totaal activa	16.396	16.210	16.078	15.798	15.207
Eigen vermogen	8.179	8.061	8.082	8.117	8.140
Voorzieningen	3.625	3.558	3.404	3.089	2.475
Overige schulden	4.592	4.592	4.592	4.592	4.592
Totaal passiva	16.396	16.210	16.078	15.798	15.207

Onder invloed van het stijgende leerlingaantal en de dalende gewichten blijft de bekostiging voor AMOS de komende jaren op ongeveer hetzelfde peil. Daar komt bij dat de subsidies vanuit de gemeente naar alle waarschijnlijkheid afnemen. De grootste uitdaging is dus goed te sturen op de personele lasten, die als grootste kostenpost het meeste gewicht in de schaal leggen. Onderdeel hiervan is zoals gezegd het opvangen van de leerlinggroei met grotere groepen dan tot nu toe gebruikelijk was.

Zoals al benoemd in hoofdstuk 6 Huisvesting en ICT is de staat van de schoolgebouwen van AMOS na diverse nieuwbouwprojecten goed te noemen en worden voor de komende jaren geen bovengemiddelde investeringen meer verwacht. De balans laat zien dat de vermogenspositie van AMOS voldoende is en dat ook de liquiditeit de komende jaren geacht wordt toereikend te zijn. Hierdoor hoeft geen extern kapitaal aangetrokken te worden en zal dan ook geen sprake zijn van kapitaalslasten.

9.4 Risico's en risicobeheersing

Het belangrijkste risico voor het bestuur de komende jaren is de mate waarin het de scholen lukt de grotere groepen te realiseren met borging van de onderwijskwaliteit. Er is in de begroting dan ook rekening gehouden met een centraal budget om extra uitgaven uit te bekostigen zoals het splitsen van een te grote groep en cetera. Verder zijn de te voorziene risico's zoals de krimp in de schoolgewichten in de begroting opgenomen. Ook zijn de mogelijke bezuinigingen, zoals die op het Bureau door de reorganisatie, niet begroot waardoor ze bij (gedeeltelijke) realisatie een direct voordeel opleveren.

Met ingang van 2015 werkt AMOS met een digitaal factuurverwerkingssysteem waardoor meer grip is op de facturen en de route die ze binnen de organisatie afleggen. Ook is hierdoor direct inzichtelijk hoeveel er nog aan facturen uitstaat en wat voor invloed dat heeft op tussentijdse resultaten. Een ander voordeel van de digitale factuurverwerking is het garanderen van een juiste accordering van elke factuur: zonder dat de verantwoordelijke budgethouder getekend heeft wordt een factuur niet betaald. In het betaalproces wordt gewerkt met functiescheiding zodat altijd meerdere personen bij de betalingen betrokken zijn. Ook in het salarispakket is functiescheiding aanwezig.

Elke maand wordt aan de hand van financiële tussenrapportages gekeken in hoeverre de scholen en afdelingen van het Bureau nog in lijn lopen met de begroting en waar afwijkingen optreden. Hierbij wordt op basis van gemiddelde bestedingsritmes en afgegeven beschikkingen ook een prognose gegeven van de te verwachten realisatie voor de rest van het jaar. Op deze manier kan tijdig worden ingegrepen als scholen of afdelingen uit de pas dreigen te gaan lopen.

Een laatste risico wordt gevormd door het Vervangingsfonds en Participatiefonds. Het eerste fonds zorgt voor een vergoeding voor vervangers bij ziekte van personeel en heeft na jarenlang de premie fors verhoogd te hebben een trend van premiedaling ingezet. Deze wordt echter bereikt door de declaratiemogelijkheden meer en meer in te perken wat voor een stijging van de lasten voor eigen rekening zorgt. Het Participatiefonds zorgt voor uitbetaling van wachtgeld (lees: WW-uitkering) van onderwijspersoneel dat daar recht op heeft. Dit fonds heeft de uitkeringslast de afgelopen jaren zeer fors op zien lopen, waardoor de premie is gestegen van circa 2% in 2006 tot 5% nu. De komende jaren kan deze premie nog verder oplopen. Oorzaken voor het oplopen van de uitkeringslast zijn de riante rechtspositie in het onderwijs waarin mensen in het uiterste geval 12 jaar recht op een uitkering hebben en de dalende werkgelegenheid in de sector door krimp van het leerlingaantal.

Omdat de overheid deze premiestijgingen niet of nauwelijks compenseert aangezien ze dit door de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden als eigen beleid van de sector ziet is dit één van de grootste financiële risico's voor AMOS. De invloed hierop is echter nihil.

9.5 Toekomstige ontwikkelingen

Externe ontwikkelingen

Per 2015 is de eerste tranche aan gelden vanuit de onderwijsakkoorden beschikt. De komende jaren zal de bijdrage aan het onderwijs vanuit deze akkoorden verder oplopen. Deze toename is niet in de begroting verwerkt omdat naar verwachting hier ook nieuwe eisen voor de besturen tegenover zullen staan. Ook is per 2015 de doordecentralisatie van het zogeheten buitenonderhoud een feit. Voor AMOS betekent dit dat een aanzienlijk bedrag aan de materiële vergoeding is toegevoegd, maar dat ook een hoger kostenplaatje met het onderhoud gemoeid is. Dankzij de lage gemiddelde leeftijd van de schoolgebouwen zijn de baten voor AMOS echter vooralsnog hoger dan de lasten.

Interne ontwikkelingen

Zoals al eerder is aangetoond in hoofdstuk 8.1 neemt het leerlingaantal van AMOS naar verwachting de komende jaren toe, terwijl de inkomsten vanuit school/leerlinggewichten juist afnemen. Een ontwikkeling die met deze relatieve 'krimp' van budget samenhangt is de inkrimping van het AMOS Bureau. Onder invloed van een gecentraliseerd beleid en door dienstverlening aan derden is het Bureau in het verleden gegroeid tot 36,7 fte's in omvang. Dit is zeer groot vergeleken met andere besturen in het primair onderwijs met dezelfde schaalgrootte als AMOS. Er is dan ook voor gekozen een reorganisatie van het Bureau door te gaan voeren die per 31 december 2016 afgerond moet zijn. Hiertoe is begin 2015 het overleg met de bonden gezocht.

Uiteindelijk moet het Bureau krimpen tot een omvang van circa 20 fte's, waarmee het zich nog steeds aan de bovenrand van de benchmark bevindt. Dit levert een besparing op tot 1,5 miljoen euro per jaar die dus niet begroot is. Het zorgt er ook voor dat meer bevoegdheden en ook verantwoordelijkheid teruggedroefd worden naar de scholen.

Na jaren van bezuinigen op de inzet van leerkrachten door de krimp in budgetten en leerlingaantallen volgt in 2015 een laatste ronde van krimp op dat gebied (zie ook hoofdstuk 8.2). Per augustus 2015 dienen circa 30 fte's onderwijzend personeel af te vloeien. Voorzien wordt dat dit geheel door natuurlijk verloop en het niet voortzetten van tijdelijke contracten kan plaatsvinden. Na deze ingreep kan de komende jaren voorzichtig de lesgevende formatie weer iets uitgebreid worden. De reden dat juist in 2015 nog een laatste krimp plaats moet vinden ligt in het feit dat door de gewichtencontrole per 1 oktober 2014 een forse correctie op de gewichten heeft plaatsgevonden die doorwerkt in de inkomsten voor schooljaar 2015/2016.

Deze doorwerking is duidelijk te zien in het onderstaande schema dat de wijzigingen in de inkomsten ten opzichte van voorgaande jaren laat zien:

Exploitatie (x 1.000 euro)	2015	2016	2017	2018	2019
Rijksbijdragen	-863	-590	550	358	300
Overige overheid	-1.397	-91	-78	-	-
Overige baten	133	-288	-94	3	3
Totale baten	-2.127	-968	378	362	303
Personele lasten	1.779	756	-351	-362	-367
Afschrijvingen	15	21	125	27	55
Huisvestingslasten	447	-27	-16	-6	-
Overige lasten	909	12	5	-8	-3
Totale lasten	3.150	761	-238	-348	-315
Saldo financieel	-29	-	-	-	-
Resultaat	994	-207	140	13	-12

Naast de doorwerking van de genoemde correctie op de schoolgewichten is hier ook de forse daling van de gemeentelijke subsidies zichtbaar. Deze is het gevolg van het beëindigen van het zogenaamde KBA-traject. De stijging van de personele lasten in 2015 is het gevolg van de loonsverhoging per september 2014 en de automatische, jaarlijkse periodiek van het personeel. Door de bezuinigingen gaan de personele lasten uiteindelijk vanaf 2017 dalen ongeacht de periodieken.

10 Risicobeheersing en intern toezicht

Teneinde de risico's zoveel mogelijk te beperken hanteert AMOS een planning en controle cyclus waarbij het bestuur de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting de RvT. De basis voor de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directeuren voor hun school opgesteld wordt en vervolgens beoordeeld en gefiatteerd door het CvB. Na fiattering van de schoolbegrotingen worden deze en de bovenschoolse begroting samengevoegd en voorgelegd voor akkoord aan de RvT. In deze meerjarenbegroting worden zo veel mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Teneinde de interne risico's zoveel mogelijk te beperken is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie van de processen met een financieel risico beschreven. Hierin zijn de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd.

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten wordt het eigen vermogen van het bestuur benut. Om te zorgen dat dit vermogen voldoende is, wordt een kengestallenkader gebruikt waarbij voor de kapitalisatiefactor een minimum van 30% wordt gehanteerd. Daarnaast wordt gestreefd naar een solvabiliteit van 0,5.

De hierboven beschreven interne risicobeheersings- en controlesystemen hebben gezorgd voor het uitsluiten van bepaalde risico's en het in kaart brengen van andere risico's. Het gaat dan met name om financieel gerelateerde risico's die blijken uit de meerjarenbegroting.

In de eerder in dit verslag opgenomen meerjarenbegroting komen een aantal financiële risico's tot uiting. De belangrijkste is de daling van de schoolgewichten. De consequenties hiervan voor de personele bezetting zijn al in de begroting tot uitdrukking gebracht. Het bestuur is op de hoogte van de wet- en regelgeving op dit punt en zal periodiek monitoren of ingrepen noodzakelijk zijn.

Bijlage: verantwoording besteding prestatiebox

Conform voorschriften vanuit de Regeling prestatiebox primair onderwijs biedt AMOS in deze bijlage een globale verantwoording van de wijze waarop de middelen vanuit deze regeling worden ingezet. AMOS heeft de keuze gemaakt zich vooral te richten op de volgende ambities die in het zogenaamde bestuursakkoord zijn geformuleerd:

- Scholen bieden maatwerk voor excellente leerlingen, waaronder hoogbegaafde leerlingen.
- Geen onderpresterende scholen meer.
- De bekwaamheid van leraren in afstemmen van het onderwijs op verschillen binnen de klas is op orde.
- De bekwaamheid van leraren met betrekking tot opbrengstgericht werken is op orde.
- Alle leraren onderhouden hun bekwaamheden systematisch en worden gestimuleerd zich te registreren.

Dit wil niet zeggen dat aan de andere ambities niet gewerkt wordt. Bovenstaande ambities zijn voor AMOS echter de speerpunten voor de lopende planperiode. Dit doet AMOS door middel van de voorziening voor onderwijs aan hoogbegaafden onder de noemer AMOS unIQ, door de interne opleidings- en scholingsfaciliteit AMOS Academie en door deelname aan het KBA-traject.

AMOS unIQ

Binnen AMOS unIQ wordt voltijds onderwijs aan hoogbegaafden leerlingen geboden. Ouders van deze leerlingen dragen hier financieel aan bij door middel van een vrijwillige ouderbijdrage. Deze bijdrage is niet dekkend. De meerkosten per leerling bedragen circa 800 euro per jaar, welke medegefinancierd worden vanuit de middelen die door de prestatiebox beschikbaar worden gesteld. In 2014 is ingezet op een verdere uitbreiding van het aantal leerlingen en het aantal locaties waar AMOS unIQ wordt aangeboden. AMOS ziet dat niet alleen de hoogbegaafde leerlingen profiteren van deze aangepaste vorm van onderwijs. Ook de hele schoolorganisatie profiteert daarvan omdat de kennis die via AMOS unIQ de school in komt ook in brede mate gedeeld wordt.

AMOS Academie

In hoofdstuk 4 Onderwijs is al ingegaan op de AMOS Academie. Met deze faciliteit werkt AMOS aan een doorgaande lijn in de scholing en ontwikkeling van haar personeel.

KBA-traject

AMOS heeft de afgelopen jaren sterk geparticipeerd in de Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs van de gemeente Amsterdam. Het doel van het KBA-traject was minder presterende scholen een impuls te geven naar aanleiding van een rapportage uit november 2006, waarin de Onderwijsinspectie concludeerde dat het Amsterdamse basisonderwijs aanzienlijk slechter presteerde dan dat in andere grote steden. Het KBA-traject kende hogere normen dan de vigerende inspectienormen en was bedoeld om het Amsterdamse basisonderwijs op een hoger plan te krijgen. Hierin heeft de gemeente sterk geïnvesteerd en werd tegelijkertijd van de deelnemende scholen dan wel schoolbesturen grote investeringen gevraagd. Deze investeringen hebben voor AMOS geleid tot een forse afname van de eigen vermogenspositie in de afgelopen jaren. Hiermee kan gesteld worden dat er veel meer in de ambitie 'geen onderpresterende scholen meer' is geïnvesteerd dan er vanuit de prestatiebox beschikbaar was. Eind 2014 is het KBA-traject bij AMOS nagenoeg geheel afgesloten. Er resteert één school die in 2015 nog zeer beperkt in een begeleidingstraject zit.