



Jaarverslag 2017

*Amsterdam **West Binnen de Ring**, stichting voor openbaar primair onderwijs*

'AWBR ... ondernemend in onderwijs'

Versie 5.0

**Baarsjesweg 224
1058 AA Amsterdam
Tel. 020 – 5150440
www.awbr.nl**

maart 2018

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Organisatie	3
Governance, bestuursmodel	4
Extern toezicht gemeente Amsterdam (vanaf 2014).....	5
Medezeggenschap	5
Federatie Openbaar Primair Onderwijs.....	5
Breed Bestuurlijk Overleg	6
Interne organisatie.....	6
Horizontale verantwoording.....	8
Centraal Toelatingsbeleid	8
Ontwikkeling leerlingaantallen	8
2. Raad van Toezicht	11
3. Onderwijs	13
Monitoren van kwaliteit	13
Talentontwikkeling/ Onderwijs aan meer- en hoogbegaafde kinderen.....	14
Ouderbetrokkenheid	15
Innovatief in ICT	16
Ontwikkelen van verschillende onderwijsconcepten	16
Internationalisering	17
Passend Onderwijs.....	17
Wijkgericht werken.....	19
Sociale Veiligheid/ Een goed pedagogisch klimaat.....	20
Resultaten	23
Toekomstige onderwijskundige ontwikkelingen	24
Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg.....	25
4. Personeel	26
Samenstelling Personeel.....	26
Instroom/ uitstroom 2017	26
Insourcen personeels- en salarisadministratie	27
Frictiebudget.....	27
Mobiliteit	28
Functiemix.....	28

Eigenrisicodragerschap	29
Verzuim	30
Studiedagen voor directie.....	30
Zij-instromers.....	31
Reiskostenregeling gemeente Amsterdam.....	32
De Amsterdamse scholen- en lerarenbeurs	32
Werkgroep personeel AWBR	32
PZ en AWBR Academie	33
Lerarenstakingen	33
Taakgroep Personeel Federatie	34
AWBR Academie	35
5. Huisvesting en ICT	38
Vervangende nieuwbouw/ renovatie Narcis Querido.....	38
Meerjaren Onderhoud Planning	39
Samenwerking besturen in Federatie.....	39
ICT	39
6. Financiën	41
Algemeen	41
Verschillenanalyse: werkelijkheid 2017 versus begroting 2017	41
Baten.....	41
Lasten.....	42
Overige lasten	43
Verschillenanalyse: werkelijkheid 2017 versus werkelijkheid 2016.....	43
Planning- en controlcyclus.....	45
Continuïteitsparagraaf.....	46
Treasury	49
Liquiditeit	49
Risicobeheersing	49

Voorwoord

Met plezier het werk doen waar je goed in bent

In 2017 heeft de buitenwacht invloed gehad op het reilen en zeilen bij AWBR. Met name de opkomst van de door leerkrachten in het leven geroepen 'PO in actie' heeft kleur gegeven aan 2017. Een van de oprichters, Thijs Roovers, is werknemer bij AWBR als leerkracht op de Leonardo da Vinci school. We werden na de verkiezingen geconfronteerd met een lange formatieperiode met een voor het PO verrassende uitkomst. Er wordt weliswaar 450 miljoen vrijgemaakt voor werkdrukverlaging in het onderwijs, maar we ontvangen ons deel daarvan pas over twee a drie jaar, terwijl de nood juist nu wordt gevoeld.

Naast het verhogen van het salaris is het verlagen van de werkdruk een belangrijk thema. Ook in 2017 hebben we bij AWBR gemerkt dat als mensen met plezier het werk doen waar ze goed in zijn, ze dan minder negatieve werkdruk ervaren. Met de start van de Taskforce Werkdrukvermindering hopen we een programma te presenteren dat bijdraagt aan het plezier in het werk. Daarmee hebben we overigens het lerarentekort dat zich in 2017 voor het eerst echt sterk liet voelen, niet opgelost. Samen met gemeente en ministerie zijn we wel in gesprek om behalve naar korte termijnoplossingen ook te kijken naar oplossing van het probleem op langere termijn.

Belangrijk in het najaar van 2017 was ook het uitgebreide bezoek van de Inspectie in het kader van het vierjaarlijkse bestuurstoezicht. Eind december ontvingen we het ronduit positieve eindrapport. Daarin ook drie belangrijke aanbevelingen die we de komende periode zeker zullen overnemen. Dit onderzoek scherpt ook het eigen reflectievermogen. AWBR bleek één risicoschool te hebben. De eindresultaten van De Spaarndammerhoutschool waren drie jaar achtereen onvoldoende. Dus ondanks het feit dat de school op alle andere indicatoren voldoende scoort is het eindoordeel toch onvoldoende. We zijn ervan overtuigd dat die situatie in juli 2018 weer recht getrokken zal zijn.

Met de officiële 'opening' van de Joop Westerweelschool als Alles-in-één-school door de wethouder lopen we steeds beter in de pas met het strategisch beleidsplan van AWBR. We hebben nu officieel vier Alles-in-één-scholen (De Zeeheld, de School of Understanding, de Joop Westerweel en De Roos). Zes van onze scholen zijn serieus op weg om er één te worden. Dat bracht AKROS, onze partner op veel scholen als het om VVE en kinderopvang gaat, en AWBR ertoe om serieus te laten onderzoeken wat de meerwaarde zou kunnen zijn als beide organisaties samen zouden gaan. Een veelbelovende start is gemaakt. Dit voorjaar moet duidelijk worden hoe groot de kans van slagen zal zijn.

Amsterdam, maart 2018



Marius Voerman
Bestuurder



Marian Dekker
voorzitter RvT

1. Organisatie

AWBR is een zelfstandige stichting voor openbaar primair onderwijs en bestaat sinds 1 augustus 2007. Hiervoor lagen de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor het primair openbaar onderwijs bij de voormalige stadsdelen Bos en Lommer, De Baarsjes, Oud-West en Westerpark.

In 2017 maakten de volgende 18 openbare basisscholen deel uit van AWBR:

Brinnr.	School
18ZX	<i>OBS Joop Westerweel</i>
19AZ	<i>OBS Corantijn</i>
20TQ	<i>OBS Rosa Boekdrukker</i>
20UV	<i>OBS De Meidoorn, 10e Montessori</i>
20XQ	<i>OBS De Roos</i>
18VB	<i>OBS Bos en Lommer</i>
20VG	<i>OBS Narcis-Querido</i>
20VX	<i>OBS Multatuli</i>
20YF	<i>OBS Tijn Uilenspiegel</i>
20SG	<i>Brede School De Kinkerbuurt</i>
20TT	<i>OBS Het Winterkoninkje, 2e Montessori</i>
20VP	<i>Brede School Annie MG Schmidt</i>
20VP01	<i>OBS Leonardo da Vinci</i>
20vp02	<i>School of Understanding</i>
20VU	<i>OBS De Waterkant</i>
18VJ	<i>OBS Westerpark</i>
20XO	<i>Brede School De Zeeheld</i>
20XT	<i>Brede School De Spaarndammerhout</i>

AWBR heeft zich ten doel gesteld het geven van openbaar onderwijs, met inachtneming van artikel 46 van de Wet op het primair onderwijs. AWBR draagt uit, bevordert en ontwikkelt het openbaar onderwijs, houdt de scholen voor openbaar onderwijs die onder haar bestuur staan in stand en ziet erop toe dat het onderwijs op de scholen onder haar bestuur gegeven wordt overeenkomstig de wettelijke verplichtingen en in overeenstemming met de doelstellingen van het openbaar onderwijs.

In ons strategisch beleidsplan hebben wij onze missie en kernwaarden vastgesteld:

Onze missie:

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

Onze kernwaarden zijn:

- streven naar hoge kwaliteit
- ontdekken en ontwikkelen van talent
- kennen elkaar en leren elkaar kennen
- zetten culturele verschillen om in nieuw sociaal kapitaal
- hebben een veilige en prettige leeromgeving

Ons motto:

AWBR ... ondernemend in onderwijs

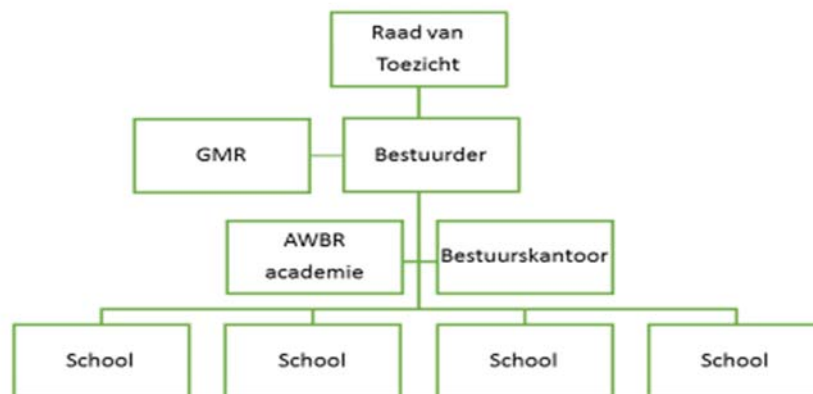
In ons strategisch beleidsplan 2012 – 2016 en de aanvulling ‘AWBR 2018’ hebben we onze missie en kernwaarden verder uitgewerkt.

Governance, bestuursmodel

Per 1 april 2011 is AWBR conform de richtlijnen van ‘Good Governance’ van de PO-Raad een organisatie met een Raad van Toezicht en een bestuurder. Hiermee is er een scheiding gekomen tussen bestuur en intern toezicht. De taken en bevoegdheden zijn in de stichtingsakte en het bestuursreglement opgenomen.

AWBR heeft één bestuurder, Marius Voerman. De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden.

Figuur: Organogram AWBR



Extern toezicht gemeente Amsterdam (vanaf 2014)

Onze organisatie is een verzelfstandigde stichting voor openbaar onderwijs. De gemeente Amsterdam heeft conform de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) de plicht tot instandhouding van het openbaar onderwijs en houdt derhalve toezicht op het openbaar onderwijs. De gemeente heeft vanaf 2014 de toezichtstaken van voormalig stadsdeel West overgenomen.

AWBR heeft conform afspraak de jaarrekening 2016 voor 1 juli 2017 ter kennisneming naar de gemeente Amsterdam gezonden. De gemeente heeft in november 2017 de jaarrekening voor een analyse voorgelegd aan het bureau BMC en daarvan een toelichting naar de Gemeenteraad gezonden. De bevindingen van BMC komen overeen met die van AWBR.

Medezeggenschap

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) bestaat uit ouders en personeelsleden die actief zijn op één of meerdere van de 18 scholen van AWBR. De GMR heeft medezeggenschap in het beleid en denkt actief mee met het bestuur ten behoeve van de kwaliteit van de 18 scholen. De GMR heeft instemmingsrecht of adviesrecht op bepaalde onderwerpen. Ook geeft de GMR ongevraagd advies. De GMR bespreekt onderwerpen die leven bij de diverse scholen onder het personeel of de ouders. Personeel en ouders hebben vaak een gezamenlijk belang dat altijd in het verlengde ligt van het belang van hen om wie het gaat: de leerlingen.

De GMR bestaat uit 13 leden. Vijf personeelsleden en acht ouders vertegenwoordigen na de zomer van 2017 alle ouders en medewerkers van de AWBR-scholen in de GMR. De samenwerking met de bestuurder is ook in 2017 goed geweest. Naast de jaarlijks terugkerende onderwerpen, zoals begroting, jaarrekening en bestuursformatieplan, zijn de onderstaande onderwerpen in de GMR geagendeerd:

- *School of Understanding;*
- *Passend Onderwijs;*
- *Personeelsbeleid en ziekteverzuim;*
- *Ouderbetrokkenheid;*
- *Kwaliteitscontrole;*
- *Samenwerking in federatief verband;*
- *PO in actie;*
- *Nieuw toezichtkader Inspectie;*
- *Vorbereidingen op nieuw strategisch beleidsplan.*

Federatie Openbaar Primair Onderwijs

Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR), Stichting voor Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam, maakt onderdeel uit van de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam. De Federatie vormt het samenwerkingsverband van zeven openbare schoolbesturen voor (speciaal) basisonderwijs en speciaal onderwijs in Amsterdam. De Federatie staat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs en telt circa 33.000 leerlingen. Ruim de helft van alle Amsterdamse basisschoolleerlingen gaat naar een openbare school.

De beleidsdoelstellingen die de verschillende stichtingen voor het voetlicht brengen, zijn nadrukkelijk bedoeld voor de Federatie als geheel. Dit betekent in de praktijk dat de verschillende stichtingen voor en met elkaar opereren en gebruik maken van elkaars expertise. In de komende planperiode wordt gestreefd naar een gezamenlijk personeelsbeleid en wil de Federatie de beste onderwijswerkgever in Amsterdam worden. In de strategische beleidsplannen van alle stichtingen worden deze doelstellingen verwoord.

In 2016 is de rechtspositie van de Federatie gewijzigd naar een coöperatieve vereniging. Binnen de Federatie zijn stappen gezet om een team huisvesting onder Federatie aansturing te plaatsen. Ook is er naar samenwerking op de verschillende bedrijfsvoeringsaspecten gezocht.

Breed Bestuurlijk Overleg

AWBR heeft ook in 2017 actief deelgenomen aan het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) in Amsterdam. In de werkgroepen personeel, huisvesting, kernprocedure (PO/VO) en stedelijk toelatingsbeleid van het BBO zijn beleidsmedewerkers van AWBR actief. De stedelijk toetskalender wordt mede door een AWBR-beleidsadviseur opgesteld

Interne organisatie

Het strategische beleidsplan 2012-2016, en de aanvulling daarop in 'AWBR 2018', is leidend voor het stellen van de prioriteiten voor een periode van vier jaar en bij het vormgeven van de interne organisatie. Voor het creëren van draagvlak voor nieuw en bestaand beleid hecht AWBR veel waarde aan overleg en afstemming. Deze afstemming wordt door middel van zes werkgroepen verkregen. In schooljaar 2017-2018 is een start gemaakt met de voorbereiding van het strategisch beleidsplan 2019-2023.

De werkgroepen bestaan uit een aantal schooldirecties en minimaal één medewerker van het bestuurskantoor. Onderwerpen worden ingebracht door de medewerkers van het bestuurskantoor, de schooldirecties en de bestuurder. In de diverse werkgroepen wordt beleid voorbereid; de input van de directies wordt gebruikt en verwerkt in een voorstel van de bestuurder (gemaakt door het bestuurskantoor) aan het directieoverleg.

De volgende werkgroepen waren actief in 2017:

- *onderwijsinhoudelijk*
- *personeel*
- *financiën*
- *ICT*
- *communicatie en profilering*
- *Alles-in-één-school*

- *Schoolleiding*

De schoolleiding is vanzelfsprekend ook de belangrijkste succesfactor voor de kwaliteit van het onderwijs, maar ook voor alle beheerstaken op schoolniveau. AWBR investeert overeenkomstig het in 2014 gesloten bestuursakkoord veel in de ontwikkeling van de schooldirecteuren (zie ook hieronder

bij directieoverleg blz. 9). Ook vindt er via de AWBR-Academie (zie blz. 35) intercollegiale consultatie plaats tussen de schooldirecties, zo krijgen de best-practices een follow up. In 2016 zijn 4 intervisiegroepen gestart waarin de directeuren zeswekelijks een casus van een collega uitputtend behandelen. In 2017 zijn de intervisies succesvol voortgezet. Indien nodig zorgt AWBR voor extra ondersteuning en coaching van de schoolleiding, zeker voor onze nieuwe schooldirecteuren. Ook stimuleert en faciliteert AWBR de schoolleiding zich verder te professionaliseren vanuit de beschikbare rijksmiddelen hiervoor. De werkdruk bij de schoolleiders is en blijft onverminderd hoog. In 2017 zijn na een succesvolle werving nieuwe directeuren op De Roos en op De Waterkant aangesteld. Op de Rosa Boekdrukker is sinds juni 2017 een interim-directeur aangesteld.

- *Bestuurskantoor*

Na de invoering van een bestuursmodel met een Raad van Toezicht kent AWBR vanaf 1 april 2011 nog één bestuurder die verantwoordelijk is voor de interne organisatie en daarmee ook voor het functioneren van de medewerkers op het bestuurskantoor.

Uit analyse, mede met behulp van normen van de VOS/ABB is gebleken dat de omvang/kosten van het bestuurskantoor met 3,9% van de totale baten in 2017 voldoet aan het landelijk gemiddelde van ca. 4%.¹ Hieronder is de bezetting van het bestuurskantoor AWBR per 31-12-2017 opgenomen.

Tabel: Formatie bestuurskantoor per 31 december 2017:

Functie	Formatie (fte)
<i>Bestuurder</i>	1,0
<i>Beleidsadviseurs</i>	1,5
<i>Adviseur onderwijs en kwaliteit</i>	1,0
<i>Personeelszaken</i>	2,2
<i>Controller/financiën</i>	1,0
<i>Financieel Medewerker</i>	0,4
<i>Adviseur huisvesting</i>	0,8
<i>Adviseur ICT</i>	0,6
<i>Secretariaat</i>	0,8
<i>Totaal</i>	9,3

- *Directieoverleg*

Een belangrijk onderdeel in de besluitvorming bij AWBR vormt het directieoverleg. Aan het directieoverleg nemen de 18 schooldirecties deel. Het overleg staat onder het voorzitterschap van de bestuurder van AWBR en wordt voorbereid door een agendacommissie. In het directieoverleg legt de bestuurder de beleidsvoorstellen, die voortvloeien uit het strategisch beleidsplan en die zijn uitgewerkt in de werkgroepen voor aan de schooldirecties. Reacties en input van de directies worden

¹ Benchmark VOS/ABB.

zoveel mogelijk verwerkt in de eindbeslissingen die door de bestuurder worden genomen. De medewerkers van het bestuurskantoor geven regelmatig een toelichting over de onderwijskundige zaken en de bedrijfsvoering (personeel, huisvesting, ICT en financiën). In 2017 is er acht keer een directieoverleg geweest, en zijn er drie studiedagen geweest. Bij enkele daarvan waren ook IB'ers uitgenodigd. Dat is een succesvolle formule gebleken die zeker in 2018 zal worden doorgezet. In 2017 zijn er ook sprekers van buiten uitgenodigd die de schooldirecties op diverse terreinen hebben geïnformeerd over verschillende thema's.

Horizontale verantwoording

Communicatie is een van de succesfactoren voor een goed functionerende interne organisatie, maar natuurlijk is de communicatie met de vele belanghebbenden van AWBR ook heel belangrijk. Op de AWBR-website is veel nieuws over de scholen en de leerlingen geplaatst. Daarnaast hebben alle scholen eigen websites die voor ouders, leerlingen en medewerkers een belangrijke informatiebron zijn. Alle scholen zijn gedetailleerd terug te vinden in 'Scholen op de kaart'. Door alle scholen wordt ook jaarlijks een (herziene) schoolgids uitgegeven, dan wel op de website geplaatst. In 2017 wordt door AWBR wederom de tweejaarlijkse verantwoordingsmiddag georganiseerd voor onze stakeholders.

Centraal Toelatingsbeleid

De Amsterdamse schoolbesturen van het basisonderwijs, verenigd in het BBO (Breed Bestuurlijk Overleg) hebben op 3 september 2014 het finale besluit genomen tot invoering van een stadsbreed gelijk toelatingsbeleid.² Hiermee verloopt het aanmelden en plaatsen van kinderen, die als vierjarige voor het eerst naar de basisschool gaan, stadsbreed op dezelfde wijze. In totaal nemen hieraan 211 scholen deel. Een aantal scholen neemt niet deel aan het stedelijk toelatingsbeleid.

Ontwikkeling leerlingaantallen

Vanaf 2007 is er sprake van een jaarlijkse groei van het aantal leerlingen bij AWBR met gemiddeld 1,9%. Dat is conform de verwachtingen van AWBR en het ministerie van OCW³. In 2017 is het aantal leerlingen voor het eerst stabiel gebleven. Deels heeft dat te maken met extra uitstroom in verband met de ontwikkeling van de huizenmarkt. Gezinnen die dat allang van plan waren konden de afgelopen twee jaar hun huis eindelijk goed verkopen en zijn vertrokken naar gemeentes buiten Amsterdam. Groei of krimp is dus mede afhankelijk van de moeilijk te prognosticeren zij-in-/ en uitstroom (met name verhuizingen) waar AWBR en veel andere schoolbesturen in Amsterdam mee te maken hebben.

² BBO, jaarevaluatie resultaten 1 jaar toelatingsbeleid Basisonderwijs Amsterdam, 10 februari 2016.

³ Brief staatssecretaris onderwijs, cultuur en wetenschap, Beleidsvisie leerling daling in primair en voortgezet onderwijs, 29 mei 2013.

De groei verschilt aanzienlijk per school. Er zijn vier scholen bij AWBR die in de periode 2012-2013/ 2016-2017 een daling van het aantal leerlingen kenden, tegen dertien scholen met een groei. Zorgelijk zijn de ontwikkelingen bij de Narcis Querido en de Roos. Deze scholen hebben veel last gehad van renovatiewerkzaamheden van de woningen rondom hun school, waardoor veel grote gezinnen zijn verdwenen. De verwachting is niet dat deze scholen nog significant zullen groeien. Daarom is een haalbaarheidsonderzoek in samenwerking met de gemeente Amsterdam gestart om de mogelijkheden van nieuwbouw en samenvoeging te onderzoeken.

Bron: meerjarenbegroting 2018-2022

LEERLINGENTELLING 1 OKTOBER							
brnr	School	1-okt-16	1-okt-17	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021
				prognose	prognose	prognose	prognose
18VB	Bos en Lommer	259	284	294	294	294	294
18VJ	Westerpark	413	398	390	384	384	384
18ZX	Joop Westerweel	392	369	348	340	340	340
19AZ	Corantijn	268	265	260	255	255	255
20SG	B.S. Kinkerbuurt	355	364	364	364	364	364
20TQ	Rosa Boekdrukker	294	279	264	254	254	254
20TT	Winterkoninkje	392	390	390	390	390	390
20UV	Meidoorn	324	299	294	290	290	290
20VG	Narcis Querido	189	184	170	160	160	160
20VP00	AMGS	312	318	318	318	318	318
20VP01	Leonardo da V.	193	190	190	190	190	190
20VP02	School of understanding	70	119	159	188	188	188
20VU	Waterkant	304	272	268	263	263	263
20VX	Multatuli	343	330	320	310	310	310
20XO	B.S. Zeeheldenbuurt	283	284	284	284	284	284
20XQ	De Roos	184	166	159	152	152	152
20XT	De Spaarndammer	132	185	239	279	279	279
20YF	Tijl Uilenspiegel	376	384	384	384	384	384
Totaal		5.083	5.080	5.095	5.099	5.099	5.099
<i>Fluctuatie in aantal</i>		<i>48</i>	<i>-3</i>	<i>15</i>	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

In- en uitstroom leerlingen schooljaar 2016-2017

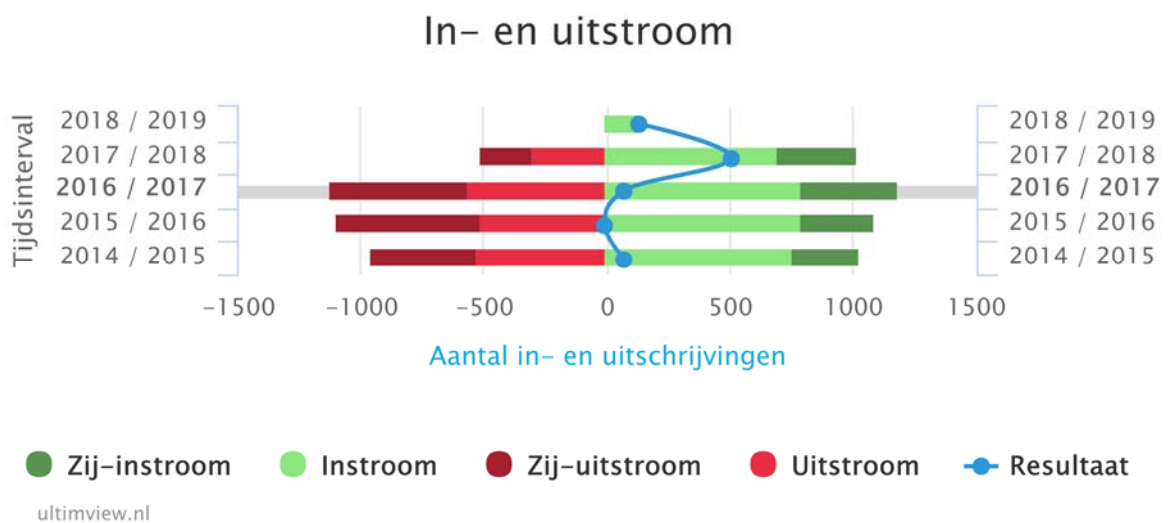
Onderstaande tabel toont per schooljaar het aantal in- en uitgestroomde leerlingen over drie schooljaren. Van augustus 2016 tot en met juli 2017 is de in- en uitstroom als volgt:

Zij-instroom : 391 leerlingen
 Instroom : 793 leerlingen
 Zij-uitstroom : -558 leerlingen
 Uitstroom : 562 leerlingen (inclusief de groepen 8)

De netto instroom is 64 leerlingen.

Tabel: in en uitstroom per schooljaar

Bron: ParnaSys/Ultimview



2. Raad van Toezicht

De onderstaande leden maakten in 2017 deel uit van de Raad van Toezicht van AWBR:

- Mevr. M.G. Dekker (voorzitter)
- Dhr. G. Lambriex
- Mevr. C. Vlug (lid financiële auditcommissie)
- Mevr. I. Wieling
- Dhr. L. Versteeg (voorzitter financiële auditcommissie)

De RvT houdt integraal toezicht op alle aspecten van AWBR, en in het bijzonder de realisatie van de doelstelling zoals genoemd in de statuten van de stichting en het hiervan afgeleide strategische beleid. De RvT vervult daarnaast de werkgeversfunctie van de Bestuurder en fungeert tevens als klankbord voor de Bestuurder, door mee te denken, vragen te stellen en feedback te geven met het oog op optimalisatie van het besturen van AWBR.

In 2017 vergaderde de RvT vijf keer. De RvT heeft zich verder laten informeren via diverse geledingen binnen en buiten de organisatie. Daartoe heeft de RvT in 2017 twee keer overleg met de GMR gehad. Om een goed beeld van de scholen te krijgen zijn in 2017 wederom een aantal scholen bezocht en sprak de RvT uitgebreid met de schooldirecteur.

De onderstaande wettelijke taken zijn ook in 2017 door de RvT uitgevoerd:

- Goedkeuring (meerjaren)begroting, jaarrekening en bestuursverslag;
- Monitoring uitvoering strategisch meerjarenplan;
- Naleving wettelijke voorschriften;
- Omgang met code goed bestuur en afwijkingen daarvan;
- Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen;
- Evaluatie van het uitvoerend bestuur:

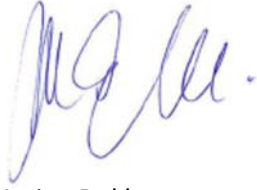
Maandelijks heeft de voorzitter van de RvT een gesprek met de bestuurder. De ene maand hebben de onderwerpen een evaluerend karakter, de andere maand staat het gesprek in het teken van de voorbereiding van de vergadering van de RvT. In de evaluerende gesprekken komen vaak aan de orde:

- Rol en positie van AWBR in de Federatie/BBO en de invloed in de stad;
- De ontwikkelingen bij Passend Onderwijs en kwaliteit van onderwijs van de diverse scholen;
- Functioneren bestuurskantoor;
- Financiële huishouding van de Stichting;
- Voorbereiding jaargesprekken met de bestuurder.

De financiële auditcommissie van de RvT is twee keer bij elkaar geweest. Zo zijn de jaarrekening 2016 en het accountantsverslag met de door de RvT aangestelde accountant besproken. Ook zijn de uitgangspunten van de begroting en de meerjarenbegroting in overleg met de bestuurder en de controller besproken. Zoals vastgelegd in het toezichtkader is in 2017, met een afvaardiging van de gemeente Amsterdam, het Jaarverslag AWBR 2016 besproken.

Voor de leden van de Raad van Toezicht is een vacatieregeling van kracht. Vergoeding geschiedt op basis van de door aanwezigen getekende presentielijst die door de secretaris wordt ondertekend.

De leden ontvingen € 1.500,- en de voorzitter € 3.000,- in schooljaar 2016 - 2017.



Marian Dekker,
voorzitter Raad van Toezicht

3. Onderwijs

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

Over de ontwikkelingen met betrekking tot de ambities uit het strategisch beleidsplan 2012-2016 en de aanvulling 'AWBR 2018' wordt hieronder verslag gedaan.

Monitoren van kwaliteit

Onderwijskwaliteit staat voorop bij AWBR. Daarbij staan de volgende uitgangspunten centraal:

- *We denken altijd in het belang van de leerling: op onderwijsinhoudelijk vlak, in pedagogisch en in organisatorisch opzicht en in de samenwerking met de ketenpartners;*
- *We halen het maximale uit de leerlingen: cognitief, sociaal, sportief en kunstzinnig;*
- *AWBR-scholen geven leerlingen vertrouwen in zichzelf en in het leven mee.*

Aan het begin van het schooljaar heeft de bestuurder een zogenaamd startgesprek met iedere directie. Daarin kijken we naar de doelen van de school en de vertaling daarvan in het Schooljaarplan. De adviseur Onderwijs en Kwaliteit en de beleidsadviseurs monitoren de resultaten van de scholen. Jaarlijks voeren we (bestuurder en adviseur O&K of een beleidsadviseur) monitorgesprekken met directie en IB van de scholen, voorbereid door de scholen en de medewerkers van het bestuurskantoor. De laatsten met inbreng vanuit hun eigen expertise over de stand van zaken bij de te bezoeken school welke van invloed kunnen zijn op de kwaliteit van de school. Binnen drie weken na het monitorgesprek voert de bestuurder een functioneringsgesprek met de schooldirecteur.

- *Leerlingvolgsysteem*

ParnasSys en Ultimview zijn na zorgvuldige afweging aangeschaft door AWBR. Kwantitatieve en kwalitatieve informatie wordt steeds geactualiseerd en getoetst aan de geldende inspectienormen en eigen doelstellingen. Eventuele aandachtspunten kunnen direct worden gesignaleerd, waardoor het mogelijk is zowel op schoolniveau als bovenschools te sturen waar en wanneer dat nodig is. ParnasSys en Ultimview leveren ook een aantal belangrijke kwaliteitsindicatoren op, waarbij ook onderlinge vergelijking op sterke en minder sterke punten mogelijk is, gekoppeld aan een landelijk benchmark. Ook in dit jaarverslag wordt op diverse plekken gebruik gemaakt van de rapportages uit Ultimview.

- *Scholen op de Kaart*

Scholen op de Kaart biedt scholen een eigen SchoolVenster op de website www.scholenopdekaart.nl. Dit venster wordt landelijk gevuld met data uit BRON/DUO (centrale data). De school vult haar eigen data in zoals het schoolprofiel, de lestijden en het schoolondersteuningsprofiel (SOP). In 2017 zijn via dit instrument de tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd onder leerlingen, ouders en medewerkers. De resultaten van de leerling en oudertevredenheidsonderzoeken zijn op het SchoolVenster gepubliceerd. De Inspectie monitort via Scholen op de Kaart of de school voldoet aan de wet op de

sociale veiligheid. AWBR draagt bij aan de totstandkoming van www.scholenopdekaart.nl en de verdere ontwikkeling van dit verantwoordingsinstrument. Door deelname aan de ontwikkeling kan er invloed worden uitgeoefend op het stroomlijnen van de AWBR-kwaliteitsindicatoren met de stedelijke- en landelijke indicatoren

- *Audit teams AWBR*

In het BBO is afgesproken dat bij de scholen in Amsterdam een keer in de vier jaar een auditbezoek wordt afgelegd. AWBR heeft, samen met STAIJ, gekozen om de kwaliteit van de scholen zelf door te lichten. Dat betekent dat de scholen van AWBR en STAIJ eens in de vier jaar een bezoek krijgen van een auditteam/visitatiecommissie. De commissies worden samengesteld op basis van functie en specialisatie. Deze schoolbezoeken staan los van de inspectiebezoeken. In 2017 zijn in dit kader De Zeeheld, de Annie M.G. Schmidtschool en De Waterkant bezocht. Ook bij de Rosa Boekdrukker heeft twee keer een audit plaatsgevonden in het kader van het verbetertraject. Bij het visiteren van de scholen wordt in de meeste gevallen gebruikgemaakt van de Competentiethermometer. Alle directeuren zijn geschoold om met dit instrument te werken.

- *Inspectiebezoek bestuur en scholen*

In 2017 heeft de Rosa Boekdrukker een bezoek gehad van de Inspectie. De Rosa Boekdrukker kreeg in juni 2016 het predicaat zwakke school. In samenwerking met de bestuurder is een verbeterplan opgesteld. De school heeft in juni 2017 het basisarrangement teruggekregen. De Spaarndammerhout heeft een bezoek gekregen omdat de Inspectie een risico ziet in de opbrengsten van de school. Er is drie keer onder de norm gescoord op de eindtoets. De Inspectie geeft de school het oordeel onvoldoende, de school voldoet verder aan alle normen en heeft in november 2017 het Dalton certificaat binnen gehaald.

Het bestuursonderzoek vond plaats in september 2017. De Inspectie heeft gesproken met directeuren, IB'ers, werknemers van het bestuurskantoor, leden van de GMR, de Raad van Toezicht en de bestuurder. Op vier scholen heeft een verificatieonderzoek plaatsgevonden om te kunnen constateren in hoeverre het beleid van het bestuurskantoor terug te vinden is binnen de scholen. Zowel de scholen als het bestuur hebben voldoende tot goed gescoord op de onderzochte standaarden. Voor de scholen is er geen apart rapport beschikbaar. De definitieve inspectierapporten zijn publiekelijk beschikbaar via de site van Inspectie:

www.tkrtp.owinsp.nl/schoolwijzer en ook via www.scholenopdekaart.nl.

Talentontwikkeling/ Onderwijs aan meer- en hoogbegaafde kinderen

In 2017 zijn er 5 Denklabs op de AWBR-scholen: de Westerparkschool, de Multatuluschool, Alles in 1 school De Zeeheld, De Meidoorn en de Leonardo da Vincischool. Op de Denklabs is plek voor ongeveer 95 hoogbegaafd geïndiceerde kinderen van alle 18 AWBR-scholen. Zij gaan 1 dagdeel per week naar een van de Denklabs. Er is een bovenschoolse HB-specialist voor vier dagen per week werkzaam en een geschoolde HB-leerkracht voor vier dagen per week. Beiden worden bekostigd vanuit de gemeentelijke VLOA-subsidie voor HB. Er is een AWBR-beleidsplan HB, waarin ook de toelating wordt

beschreven. Verder is in 2017 gestart met een eigen ICT-leeromgeving voor de kinderen en leerkrachten van het Denklab.

De specialisten HB van AWBR hebben het afgelopen jaar:

- *Meer dan 60x een bezoek gebracht aan IB'ers, directie, leerkrachten voor adviezen met betrekking tot hoogbegaafdheid van 11 verschillende scholen;*
- *Negen keer een workshop gegeven aan een compleet team over o.a. signaleren van kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong, compacten van de lesstof, verrijken van de lesstof, het gebruik van het DHH (Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid), het gebruik van het TASC Model (Thinking Actively in a Social Context), Mindset (Fixed en Growth Mindset), hoe te werken met de Projecten Balade, het begeleiden van begaafde kinderen;*
- *Twee leerteams begeleidt op het gebied van het begeleiden van kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong in groep 3. Daaraan namen 10 leerkrachten deel van 7 scholen. Deze leerkrachten hebben ook weer materialen ontwikkeld die beschikbaar zijn voor alle AWBR-scholen, waaronder Denksleutelopdrachten;*
- *Workshops gegeven over Mindset, ICT-tools binnen het aanbod van de AWBR Academie, waarop leerkrachten van verschillende scholen individueel konden inschrijven;*
- *Materialen ontwikkeld op het gebied van Habits of Mind, TASC, Mindset, creatief denken, verrijkingsopdrachten etc., waar meerdere scholen actief gebruik van maken;*
- *Maandelijks de verrijkingskalender verspreid waarop altijd 12 verrijkende opdrachten staan op allerlei vakgebieden (taal, rekenen, kunst, onderzoeken, muziek, creatief-, analytisch- en praktisch denken, filosofie, debatteren, denksleutels, kleuters etc.*

Ouderbetrokkenheid

Ouders zijn betrokken en actief bij de cognitieve- en emotionele ontwikkeling van hun kinderen (educatief partnerschap). Ouders kunnen de AWBR-scholen herkennen aan de door de scholen zelf geformuleerde vijf zekerheden:

- *AWBR-scholen communiceren open, effectief en transparant. Dat doen wij regelmatig en op basis van respect en vertrouwen;*
- *Onze leerkrachten brengen de ontwikkeling van uw kind regelmatig in kaart en bespreken dit met ouders;*
- *onze scholen staan voor de uitgangspunten van het openbaar onderwijs;*
- *school en ouders delen de verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling van uw kind;*
- *de eindverantwoordelijkheid voor het onderwijs aan uw kind ligt bij de schoolleiding.*

Alle AWBR-scholen hebben in 2017 gebruikgemaakt van de subsidie 'Bevorderen ouderbetrokkenheid' vanuit de VloA. Hiervoor was voor alle scholen een bedrag van € 78.200,- beschikbaar. Dit bedrag is door scholen onder andere ingezet om de samenwerking met de oudercontactmedewerker te

versterken en het ouderbeleid vanuit de Voorschool verder vorm te geven in de groepen drie tot en met acht. Door het bijwonen van en deelnemen aan de pedagogische cafés over thema's uit opvoeding en onderwijs, deden ouders kennis en vaardigheden op die onder meer van belang zijn bij het begeleiden van kinderen met huiswerk, bij het kiezen van een vervolgschool en bij het meertalig opvoeden.

Verder zijn er op verschillende scholen activiteiten gestart zoals:

- *Open lessen en inloopochtenden voor ouders;*
- *Ouders en leerkrachten samen laten leren over een bepaald onderwerp dat hun kinderen betreft waardoor de wijze waarop wordt gecommuniceerd gelijk op gaat. Ouder en kind leren in hun eigen rol wat op dat moment relevant is. Ouders vinden het prettig om samen met leerkrachten de ondersteuningsmogelijkheden te ontdekken en ook uit te komen voor dingen die lastig zijn. Want die hebben ze beiden in hun eigen rol en op hun eigen manier. Er is door deze bijeenkomsten meer begrip voor elkaar en dat werkt voor school en ouders fijner;*
- *Een oudertalentmiddag. Ouders boden vanuit hun eigen professie workshops aan voor de kinderen. Dit leverde een grote mate van ouderbetrokkenheid op;*
- *Ouderbijeenkomsten voor Schakelklasouders. De ouders van kinderen die de schakelklas bezoeken, betrekken bij de lesinhouden om ze inzicht te geven in ondersteuningsmogelijkheden bij het lesprogramma.*

Innovatief in ICT

Het AWBR ICT beleidsplan is geactualiseerd en vastgesteld in 2016, zie AWBR ICT beleidsplan. Verder is via een Europese aanbestedingsprocedure gekozen voor een nieuwe aanbieder. Begin 2017 heeft transitie naar de nieuwe aanbieder op de scholen plaatsgevonden.

Ontwikkelen van verschillende onderwijsconcepten

- *Alles-in-1-school*

Conform het strategisch beleidsplan ontwikkelt AWBR 'Alles-in-1-scholen'. Alles-in-1-school is de term van de gemeente Amsterdam voor wat landelijk bekend is onder de noemer Integrale Kindcentra (IKC). Alles-in-1-school/ IKC is een (netwerk)organisatie voor kinderen van 2,5 t/m 12 jaar tussen 07.30 en 18.30 uur en hun ouders. Het bestaat uit verschillende voorzieningen (onderwijs, kinderopvang, peuterspeelzaal, buitenschoolse opvang en welzijn). De samenwerking wordt gekenmerkt door doorgaande lijnen in educatie, ontwikkeling en opvang én ook in extra ondersteuning en zorg. Het doel van de voorziening is het bieden van onderwijs en opvangarrangementen aan alle kinderen.

AWBR hanteert bij de vorming van een dergelijke school drie uitgangspunten:

- Regie bij de school;
- Bij voorkeur één welzijnspartner;
- De financiën liggen voor vijf jaar vast.

Voor het jaar 2017 is een bedrag van € 50.000,- toegekend door de gemeente Amsterdam voor de procesbegeleiding.

Internationalisering

Op de scholen van AWBR gebeurt veel op het gebied van internationalisering en wereldburgerschap. AWBR wil alle kinderen onderwijs bieden waarmee ze goed voorbereid zijn op het leven en werken in een internationale omgeving. Dit doen we op de volgende drie actielijnen:

- *Meer- en voeger vreemdetalenonderwijs: Joop Westerweel, Bos- en Lommerschool, Narcis Queridoschool en de School of Understanding;*
- *Internationaal curriculum: de Bos en Lommerschool werkt met het International Primary Curriculum-Early years;*
- *Internationale ervaring en uitwisseling.*

De Bos en Lommerschool, de Leonardo da Vinci en de School of Understanding nemen deel aan het project "Internationalisering van het primair onderwijs" en hebben van de gemeente Amsterdam voor de periode 2017-2019 subsidie ontvangen. Totaal € 29.350,- voor de Leonardo en de School of Understanding. De Bos en Lommer heeft een bedrag van € 30.000,- ontvangen. Deze scholen maken deel uit van de stedelijke kerngroep internationalisering primair onderwijs. In dat kader werken zij mee aan kennisdeling door middel van een actieve bijdrage in netwerkbijeenkomsten voor scholen die met internationalisering actief zijn in het primair onderwijs.

Passend Onderwijs

Het budget van € 128,- per leerling voor de basisondersteuning is toegevoegd aan de formaties van de scholen. Voor het monitoren van de basisondersteuning op de scholen wordt gebruikgemaakt van het instrument 'Basisondersteuning'. Scholen verantwoorden, in de monitorgesprekken met het bestuur, hoe het budget voor de basisondersteuning is ingezet. De monitorgesprekken vinden jaarlijks plaats. Alle scholen hebben een SOP, dit is in te zien via de website van de scholen en/of via Scholen op de kaart. AWBR heeft, samen met stichting Westelijke Tuinsteden, het Steunpunt Passend Onderwijs West opgezet (SPO West). Scholen van beide besturen kunnen hier een aanvraag indienen voor een arrangement betreffende extra ondersteuning. De Commissie van Toekenning (CvT) kent de aanvragen toe. AWBR draagt in schooljaar 2016-2017 en in schooljaar 2017-2018 € 34,- per leerling af aan SPO West. Vanaf januari 2018 wordt dit bedrag verhoogd omdat het niet meer toereikend is. AWBR heeft twee begeleiders passend onderwijs in dienst (totaal 1,8 fte).

Daarnaast is er op bestuursniveau een bedrag gereserveerd voor groepsarrangementen. Dit bedrag is gebaseerd op het aantal leerlingen per school. In 2016-2017 was dit € 50,- per leerling en in 2017-2018 ook € 50,- per leerling. Scholen kunnen een aanvraag indienen voor een groepsarrangement bij de Commissie van Toekenning van AWBR. Aanvragen moeten voldoen aan criteria die zijn opgesteld hiervoor.

Hieronder een overzicht van de aangevraagde groepsarrangementen in 2017.

School	Betreft	Bedrag in €
Corantijn	Gedragsproblemen middenbouw	4600,00
Meidoorn	Gedragsproblemen groep 8, Inzet PO-adviesteam	4800,00
Zeeheld	Kanjer interventie (met ouders en II)	1000,00
Rosa Boekdrukker	Rekenverbetertraject	3375,00
Annie M.G. Schmidt	Versterken taakgericht gedrag	8000,00
Zeeheld	Verlengen Doe lab	11200,00
Westerpark	Ondersteuning HB en MB	13000,00
De Roos	Hulp aan 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e jaars nieuwkomers	8000,00
Joop Westerweel	Plusonderwijs, DHH	8470,00
Rosa Boekdrukker	Verlenging Rekenverbetertraject	4725,00

- *Zorgplicht*

In schooljaar 2016-2017 zijn 9 kinderen verwezen naar een school voor speciaal onderwijs (SO), twee kinderen naar cluster 3 en zeven naar een cluster 4 school. 18 Kinderen zijn naar een school voor speciaal basisonderwijs doorverwezen (SBO). Zowel het aantal SO als SBO verwijzingen is in 2016-2017 gestegen. Het verwijzingspercentage ligt echter nog steeds onder de landelijke- en stedelijke norm van 2%. Een verklaring in het aantal gestegen verwijzingen kan worden gezocht in het eerder signaleren van kinderen die extra zorg nodig hebben waarvan duidelijk wordt dat deze kinderen niet, ook na inzet van arrangementen, op school kunnen blijven omdat passende zorg niet geboden kan worden.

Hieronder een overzicht van het aantal verwijzingen per school.

Bron: Jaarverslag samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen

School	Leerlingen aantal	aug	sep	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	totaal	TLV	SBO	%	Cluster 3 totaal	%	Cluster 4 totaal	%
10e Montessorischool, De Meidoorn	322										1			1	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	
2e Montessorischool, Het Winterkoninkje	391													0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Annie M.G. Schmidt	383													0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Basisschool Westerpark	413											1		1	2	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	
Bos en Lommerschool	260													0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Corantijn	266			1							1	1		3	2	0,8%	0	0,0%	1	0,4%	
Joop Westerweel	395					1					2	1		4	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	
Kinkerbuurt	354						1					2		3	0	0,0%	1	0,3%	1	0,3%	
Leonardo da Vinci	194			1		1						1		3	1	0,5%	0	0,0%	1	0,5%	
Multatulischool	344													0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Narcis Querido	190			1									1	2	1	0,5%	0	0,0%	1	0,5%	
Roos	184					1			1		3			5	3	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	
Rosa Boekdrukker	294								1	1	1			3	3	1,0%	1	0,3%	0	0,0%	
School of Understanding	n.v.t.													0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Spaarndammerhout	132													0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Tijl Uilenspiegel	377							1						1	0	0,0%	0	0,0%	1	0,3%	
Waterkant	303								1					1	1	0,3%	0	0,0%	1	0,3%	
Zeeheld	283							2	1		1	1		5	3	1,1%	0	0,0%	1	0,4%	
Totaal	5085	0	0	0	3	1	1	5	4	2	8	5	3	32	18	0,4%	2	0,04%	7	0,1%	

Tabel: Toelaatbaarheid Verklaringen (SO-verwijzingen en SBO-verwijzingen) 2014-2017

	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
SO-verwijzingen	5	0,1%	4	0,1%	9	0,14%
SBO-verwijzingen	12	0,2%	11	0,2%	18	0,4%

Bron: Jaarverslag samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen

Wijkgericht werken

Het Samenwerkingsverband Amsterdam Diemen heeft begin 2016 een onderzoek gedaan naar het functioneren van de wijknetwerken. Dat onderzoek liet zien dat de kwaliteit van het functioneren van de netwerken zeer wisselend was. Op basis van de uitkomsten is besloten dat de schoolbesturen verantwoordelijk worden gesteld voor de wijknetwerken: ieder bestuur 'adopteert' meerdere netwerken. AWBR heeft de netwerken van Oud West en Bos en Lommer onder haar hoede genomen. Eind 2016 is er een gezamenlijke bijeenkomst geweest met de AWBR-netwerken waarin de doelstellingen, nut en noodzaak en de agenda's zijn besproken. De netwerken hebben elk een trekker/coördinator en zij hebben afspraken gemaakt voor de toekomst. Eind 2017 constateert het Samenwerkingsverband dat de wijken nog steeds niet functioneren zoals men voor ogen had. Binnen het Oud West netwerk weten de scholen elkaar goed te vinden (bijna allemaal AWBR-scholen). Het Bos en Lommer netwerk loopt nog stroef.

Sociale Veiligheid/ Een goed pedagogisch klimaat

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Alle AWBR-scholen besteden daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Kinderen moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). Scholen van AWBR die gebruikmaken van de methode van de Vreedzame School en de Vreedzame Wijk zijn verenigd in een netwerk. Inmiddels beschikken alle scholen over een leerlingvolgsysteem voor sociaal emotionele ontwikkeling conform de inspectienormen. In april 2017 is, in het kader van de Wet Sociale Veiligheid, het welbevinden van de leerlingen van groepen 7 en 8 gemonitord en zijn de resultaten gepubliceerd op Scholen op de Kaart. De resultaten zijn doorgeleverd aan de Inspectie. Deze monitoring vindt jaarlijks plaats.

- *Schoolveiligheid*

Een gezond werk- en leerklimaat voor alle leerlingen en medewerkers is belangrijk. AWBR hanteert een klachtenregeling en algemene gedragsregels, vastgelegd in het beleidsplan schoolveiligheid (2013). De scholen hebben hiervan hun school specifieke regels afgeleid, die ervoor moeten zorgen dat er met respect met elkaar wordt omgegaan. Het beleidsplan schoolveiligheid is via de website van AWBR beschikbaar voor alle belanghebbenden. Indien door leerlingen, ouders of medewerkers grenzen worden overschreden blijft het belangrijk om met elkaar in gesprek te blijven. In geval er toch aanleiding is voor het indienen van een klacht dan staat de procedure die hiervoor gevolgd kan worden in de schoolgids beschreven. Elke AWBR-school beschikt over minimaal een interne vertrouwenspersoon. Bovenschools heeft AWBR een externe vertrouwenspersoon voor leerlingen en ouders en een externe vertrouwenspersoon voor leerkrachten.

Hieronder wordt verslag gedaan van het soort en het aantal klachten waar de interne- en externe vertrouwenspersoon voor leerlingen en ouders in 2017 aandacht aan heeft besteed.

- *Melding en registratie van klachten*

AWBR besteedt systematisch aandacht aan het zorgvuldig afhandelen van klachten en de registratie daarvan. Vanaf 2013 wordt jaarlijks aan de vertrouwenspersonen gevraagd de door hun afgehandelde en geregistreerde klachten geanonimiseerd te melden aan het schoolbestuur en hierover te adviseren. Op grond hiervan kan het door AWBR gevoerde beleid worden bijgesteld.

- *Klachtenoverzicht interne-vertrouwenspersonen (IVP)*

Het overzicht van 2017 is gebaseerd op de respons van 15 van de 18 scholen. Hierbij moet worden opgemerkt dat de School of Understanding als groeischool, nog niet over een interne vertrouwenspersoon beschikt. In 2016 was het overzicht gebaseerd op 12 van de 17 scholen tegen vijf van de 17 scholen in 2015.

Klachtenoverzicht Interne vertrouwenspersonen in vergelijking met eerdere jaren

Soortklachten	Aantal 2017	Aantal 2016	Aantal 2015	Aantal 2014
Discriminatie	2	1	0	0
Pesten	30	25	32	4
Afstemming intern zorgbeleid (ZAT)	0	0	4	0
Communicatie school/ouders	8	8	12	0
Communicatie directie/leerkrachten	8	6	14	0
Communicatie leerlingen onderling	0	0	15	0
Calamiteit op school (diefstal, AMK)	1	4	0	0
Overig (waaronder leerling-leerkracht)	3	0	0	0
Totaal	52	44	77	4

Het gaat in 2017 totaal om 52 klachten die allemaal op schoolniveau zijn afgehandeld. Het groter aantal klachten in vergelijking met 2016 moet worden verklaard uit het feit dat in 2017 veel aandacht is besteed aan het voorkomen van pestgedrag. Op alle AWBR-scholen zijn pest-coördinatoren aangesteld. Op negen scholen is deze taak en de taak van interne vertrouwenspersoon in dezelfde persoon verenigd. Een van deze interne vertrouwenspersonen heeft over 2017 vijftien klachten geregistreerd op het gebied van het pesten.

- *Klachtenoverzicht 2017 van de externe vertrouwenspersoon in vergelijking met eerdere jaren:*
 - Zijn door de *externe vertrouwenspersoon* op vijf verschillende scholen werkzaamheden verricht. Dit betrof zeven zaken waar 31 contacten uit voortkwamen (in 2016 waren dat negen scholen en tien zaken en 39 contactmomenten).
 - Is in totaal door de *externe vertrouwenspersoon* acht uur vis-à-vis overleg geweest met de melder. (In 2016 is 20 uur aan gesprekken gevoerd.)
 - Bedroeg het aantal uren besteed aan telefoon- en mailbeantwoording 8,5 uren. (In 2016 was dat 13,25 uren.)

In alle zaken betroffen het kwesties van bejegening uitgesplitst op de volgende inhoud:

- 3 x passend onderwijs (2016 idem);
- 2 x pestgedrag/ ongewenst gedrag (2016 7 x);
- 1 x ongewenst gedrag van een ouder (2016 niet).

In 2015 toen het werk nog werd gedaan door de GGD kwam de *externe vertrouwenspersoon* 130 keer in actie. In 2016 waren dat 39 acties en tien zaken door de EVP van Lijnbaan-Amsterdam. In 2017 is deze trend van daling verder doorgezet.

Conclusie

De klachtregistratie en het jaarlijks melden aan het bestuur is duidelijk verbeterd ten opzichte van eerdere jaren. De interne vertrouwenspersonen zijn goed bekend onder de leerlingen en de ouders. Zij zijn steeds beter in staat om zelf klachten te voorkomen dan wel een melding goed op te vangen en te begeleiden. Analyse van de situatie per school en het adviseren van de schooldirectie en het schoolbestuur blijft nog een ontwikkelpunt waar de komende tijd aan gewerkt kan worden.

- *Deskundigheidsbevordering ingevuld op basis van resultaten enquête*

Om te achterhalen hoe de interne vertrouwenspersonen kunnen worden versterkt bij de uitvoering van hun taak is door AWBR, zoals aangekondigd in het jaarverslag 2016, in de tweede helft van 2017 een enquête uitgezet. De response was groot.

De behoefte aan kennis over de klachtenprocedure intern en extern, inclusief juridische mogelijkheden blijkt heel hoog te scoren (gemiddeld 4.10 op een 5 puntschaal) onder de interne vertrouwenspersonen. De taak van IVP vereist dat men permanent op de hoogte is en blijft van de meest recente ontwikkelingen. Dat kan door gebruik te maken van een netwerk van vertrouwenspersonen waar men informatie kan halen/brengen. Het netwerk interne vertrouwenspersonen voorziet in deze behoefte. Omdat er inmiddels veel nieuwe vertrouwenspersonen zijn aangesteld wordt prioriteit gegeven aan een introductie cursus waarin aandacht zal zijn voor algemene kennis over de taak van de interne vertrouwenspersoon. Deze cursus wordt verzorgd in het voorjaar van 2018.

Uit de enquête blijkt ook dat 44% van de interne vertrouwenspersonen dit werk al zes jaar of langer, met veel plezier, doet. Ook deze groep interne vertrouwenspersonen heeft behoefte aan versterking van vaardigheden teneinde de kwaliteit van de inhoudelijke ondersteuning te verbeteren. Voor deze groep zal in het najaar 2018 in overleg met de AWBR Academie een modulair aanbod worden ingepland. Ook in het belang van borging van het netwerkoverleg interne vertrouwenspersonen zal afstemming plaatsvinden met de AWBR Academie.

Resultaten

- Eindresultaten

Tabel: Resultaten Centrale Eindtoets 2016-2017

SCHOOL	SCORE ZONDER ¹ CORRECTIE	% gewogen II / ² SCHOOLGROEP ULTIMVIEW dd. 1 oktober 2016	ONDERGREN S ³	BOVEN/OP ONDERGREN S
WESTERPARKSCHOOL	534	16,9/17	532,6	BOVEN
ZEEHELD	537,5	10,6/11	533,5	BOVEN
WINTERKONINKJE	540	2/2	534,9	BOVEN
DE ROOS	536,4	20,8/21	532	BOVEN
NARCIS QUERIDO	537,2	43,9/44	528,7	BOVEN
BOS EN LOMMER	530,4	37,7/38	529,4	BOVEN
JOOP WESTERWEEL	524,6	27,4/27	531	ONDER
CORANTIJN	535,8	12,7/13	533,2	BOVEN
KINKERBUURT	536,3	7,6/8	534	BOVEN
MEIDOORN	536	10,2/10	533,7	BOVEN
AMGS	537	4,2/4	534,6	BOVEN
WATERKANT	538,1	5,9/6	534,3	BOVEN
MULTATULI	528,4	18,3/18	532,1	ONDER
SPAARNDAMMERHOUT	530,3	14,4/14	533,1	ONDER
TIJL UILENSPIEGEL	532,9	44,3/44	528,7	BOVEN
ROSA BOEKDRUKKER	528,1	18/2	532,4	BOVEN ⁴
LEONARDO DA VINCI	533,5	8,8/9	533,9	ONDER

¹ Is de score zonder correctie waarin verrekend de ontheffingen en leerlingen die niet meegerekend hoeven te worden conform de regeling leerresultaten februari 2017 van de Inspectie.

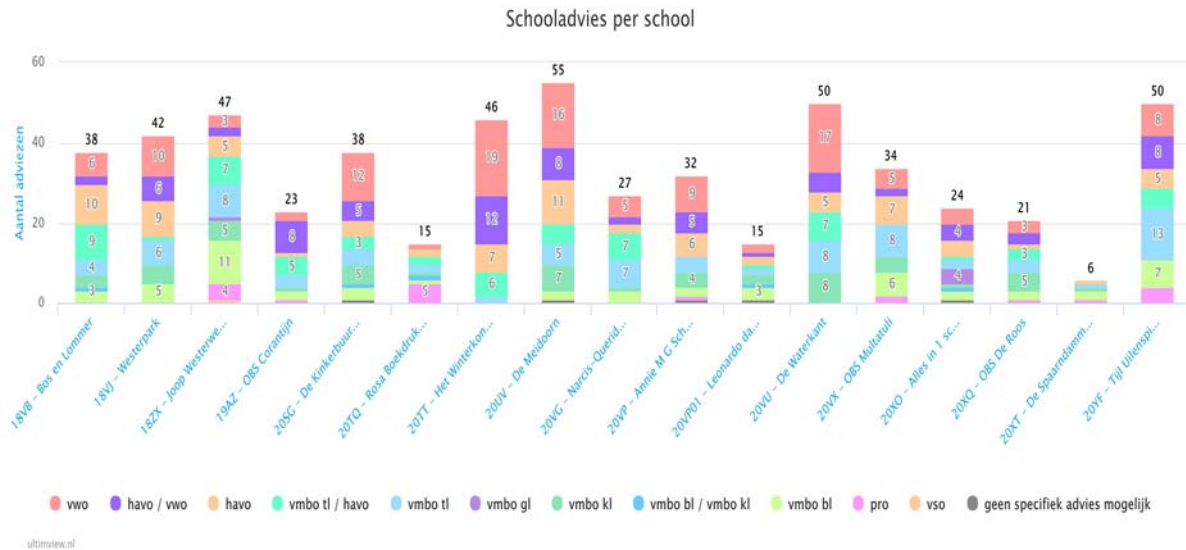
² Ultimview/leerlingaantallen/%gewogen leerlingen (handmatig berekend)

³ Conform regeling Leerresultaten februari 2017 (geen landelijk gemiddelde meer, geen bovengrens en geen 517 score.

⁴ Is op basis van de herberekening van de inspectie rekening houdend met het II gewicht van groep 8

• *Overgang PO/VO 2017*

Tabel schooladvies per schooljaar 2016/2017 per school.
Bron: ParnasSys leerlingvolgsysteem/ Ultimview



• *Aantal leerlingen per afgeven schooladvies*

	geen advies mogelijk	vso	pro	vmbo b	vmbo b/k	vmbo kl	vmbo gl	vmbo tl	vmbo t/havo	havo	havo/vwo	vwo
15/16	9	0	9	58	4	63	1	81	43	72	68	107
16/17	5	1	14	54	4	50	1	82	61	83	70	123

Toekomstige onderwijskundige ontwikkelingen

Wat verwachten we het komende jaar?

- In het komende schooljaar zal er een nieuw strategisch beleidsplan komen. Hiervoor wordt input gevraagd bij alle geledingen. Voor de scholen geeft dit richting aan de nieuwe schoolplanperiode.
- Voor hoogbegaafde kinderen bestaan er bij AWBR 5 denklabs op verschillende scholen. In de toekomst zal er ook steeds meer vraag komen naar aanbod voor meerbegaafde kinderen.
- De verwachting is dat de Roos en de Narcis Querido op termijn samen verder gaan in een nieuw schoolgebouw, op de plek van de huidige Narcis Querido. De teams van beide scholen en het bestuur gaan in het komende jaar voorbereidingen treffen voor deze samensmelting.
- In 2016 is de School of Understanding geopend. Het concept wordt langzaam uitgerold en dit zal de komende jaren nog de nodige aandacht vragen.
- In de toekomst zoeken we naar manieren om het onderwijs anders te organiseren. Mede door het lerarentekort is het nodig om te kijken naar wegen om meer klassen doorbrekend te gaan werken

- Er worden steeds meer arrangementen aangevraagd voor extra ondersteuning, dit zal ook het beeld zijn in het komende jaar. Scholen weten steeds beter de weg en er komen steeds meer kinderen die passende ondersteuning nodig hebben.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

Alle scholen in Amsterdam werken met hetzelfde administratiesysteem: ParnasSys. We zullen in de toekomst onze data steeds meer en steeds beter gaan analyseren. Die analyses zijn nodig om gerichte keuzes te maken voor het onderwijs. Bij AWBR zijn we op zoek naar systemen die gebruiksvriendelijker zijn voor leerkrachten, zodat zij dit ook steeds beter zelf kunnen. Er lopen pilots met, bijvoorbeeld, Leeruniek en dit gaan we in de toekomst uitbreiden. Voor de leerkrachten gaan we, binnen de AWBR academie, scholing organiseren op het gebied van het analyseren van data.

Samen met STAIJ ontwikkelen we een manier om nog beter de kwaliteit van de scholen te kunnen monitoren. In de toekomst gaan we audits doen bij elkaars scholen, volgend schooljaar beginnen we met een pilot.

4. Personeel

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

Samenstelling Personeel

Op peildatum 31 december 2017 waren er 538 personeelsleden in dienst bij AWBR. Hieronder vallen ook de personeelsleden die via De Brede Selectie (de gezamenlijke invalpool van het openbaar primair onderwijs) als vervangers worden ingezet maar administratief aan AWBR zijn verbonden, alsmede twee begeleiders passend onderwijs (BPO'ers) die vanuit het Steunpunt Passend Onderwijs (SPO) West voor AWBR en Stichting Westelijke Tuinsteden werken.

Tabel: Personeelsbestand naar geslacht, leeftijdscategorie en functie.

Leeftijd	Man	Vrouw	Totaal	Dir	OOP	OP	LIO	Totaal
15-24	2	16	18	0	3	12	3	18
25-34	18	126	144	2	14	127	1	144
35-44	16	82	98	2	11	85	0	98
45-54	20	84	104	11	26	67	0	104
55-59	16	56	72	6	19	47	0	72
60>	28	74	102	4	15	83	0	102
Totaal	100	438	538	25	88	421	4	538
Percentage	18,59%	81,41%	100%	4,65%	16,36%	78,25%	0,74%	100%

Opvallend is dat het percentage mannen in dienst bij AWBR daalt en het percentage vrouwen in dienst iets hoger is dan het voorgaande jaar. Dit ligt in de lijn met de landelijke cijfers en informatie. Het totale aantal personeelsleden in dienst is ten opzichte van het voorgaande jaar zeer licht gedaald.

In 2017 waren er meer betaalde LIO'ers dan de voorgaande jaren. De verwachting is dat de komende jaren meer LIO'ers in dienst komen om hiermee het lerarentekort het hoofd te bieden en goede studenten voor een langere tijd te binden aan AWBR.

Instroom/ uitstroom 2017

In kalenderjaar 2017 hebben in totaal 66 personeelsleden AWBR verlaten, van wie er 11 met (keuze)pensioen zijn gegaan. Voorts hebben 42 personeelsleden ontslag op eigen verzoek genomen (inclusief het op eigen verzoek niet verlengen van tijdelijke aanstellingen), zijn er twee personeelsleden

overleden, zijn vijf personeelsleden ontslagen op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid en zes wegens andere redenen (waaronder meegerekend het niet verlengen van tijdelijke aanstellingen). Er zijn 67 nieuwe personeelsleden in dienst gekomen, waarbij de diverse vervangingsaanstellingen en een aantal zeer tijdelijke aanstellingen niet zijn meegerekend. Ook medewerkers die binnen AWBR een andere functie gekregen hebben vallen hier niet onder. Er waren in 2017 vier betaalde LIO'ers werkzaam bij AWBR.

Insourcen personeels- en salarisadministratie

In nauwe samenwerking met STAIJ heeft AWBR ervoor gekozen de personeels- en salarisadministratie in eigen beheer te nemen. Met ingang van 1 januari 2017 is overgestapt op HR2day als personeelsadministratiesysteem. Hiermee kwam een einde aan de dienstverlening door administratiekantoor Helder Onderwijs en het werken met het systeem Youforce. Tot eind 2018 wordt de salarisadministratie nog verzorgd door een externe salarisadministrateur van Qualiant, vervolgens zullen STAIJ en AWBR de taken en verantwoordelijkheden gefaseerd overdragen aan een eigen salarisadministrateur. Vanaf januari 2019 zou de gehele administratie in eigen beheer kunnen worden genomen. Voordelen van het eigen beheer zijn, naast de kostenbesparing, ook de kortere communicatielijnen. In de samenwerking met STAIJ wordt onderzocht of gezamenlijk een efficiëntere aanpak mogelijk is door het bundelen van taken.

Frictiebudget

AWBR streeft naar kwalitatief goed personeel op alle scholen. Er kunnen echter situaties ontstaan waarbij het niet langer wenselijk of verantwoord is bepaalde leerkrachten voor de klas te laten staan, in het belang van de kinderen maar ook in hun eigen belang. Om dergelijke, soms langdurige, personele knelpunten op te lossen is ook in 2017 een deel van de aan AWBR toegekende impulsmiddelen en een deel van het budget voor personeel en arbeidsmarktbeleid gereserveerd voor het zogenaamde knelpunten- of frictiebudget. Met het frictiebudget kunnen personele lasten (tijdelijk) bovenschools worden betaald zodat zij niet langer op de schoolformatie drukken en de school een vervanger kan aanstellen. Tegelijkertijd wordt alles in het werk gesteld om voor de ontstane problemen een oplossing te vinden, zoals verzuimbegeleiding, loopbaanbegeleiding, bovenschoolse inzet op scholen binnen of buiten AWBR, tijdelijke detacheringsovereenkomsten, mediation en juridische ondersteuning. In 2017 is het knelpuntenbudget opnieuw vooral ingezet om formatieve knelpunten op een aantal scholen op te lossen en daarmee overplaatsing of ontslag te voorkomen. Ook is het gebruikt om bij wijze van 'voorfinanciering' groeischolen te faciliteren bij het starten van een nieuwe groep. Dit is uitsluitend gebeurd op basis van een meerjarenanalyse van relevante criteria zoals leerlingprognoses, natuurlijk verloop en een meerjarenformatieplanning.

Mobiliteit

Het lerarentekort voor het openbaar basisonderwijs Amsterdam was het afgelopen schooljaar duidelijk merkbaar door het moeizaam invullen van vervangingsvacatures en reguliere vacatures. De invalpool 'De Brede Selectie' (DBS), die per 1 augustus 2015 in eigen beheer door de Federatie is gestart, is vrijwel onafgebroken bezig nieuwe invalkrachten te werven en te behouden. Uitstroom wordt veroorzaakt door de groep oudere medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt dan wel kiest voor vervroegd pensioen of door medewerkers die in hun eigen woonplaats buiten Amsterdam een aanstelling kunnen krijgen of door persoonlijke keuzes. Het tekort aan leerkrachten en het feit dat De Brede Selectie hier ook niet in kan voorzien, noodzaakt scholen zich te richten op andere oplossingen zoals tijdelijke inhuur van krachten via uitzendbureaus.

2017 Kent een vrij groot verloop van directeuren binnen AWBR. Voor vijf scholen is geworven voor een nieuwe directeur, met als resultaat drie nieuwe directeuren van buiten AWBR. Twee van de genoemde vacatures zijn ingevuld door externe zij-instromers, de derde directeur werkte voorheen bij een ander Federatiebestuur. Voor twee scholen is voor een interne kandidaat gekozen afkomstig uit een meerhoofdige directie van een andere AWBR-school. Een zesde vacature is tijdelijk ingevuld door een interim-directeur. Voor deze vacature zal opnieuw geworven worden in 2018.

Er is in 2017 slechts in geringe mate sprake van interne mobiliteit onder het overige personeel geweest. Er zijn vier leerkrachten binnen AWBR naar een andere school gegaan. In de interne begeleiding is een medewerker overgeplaatst naar een andere school en dat geldt ook voor één managementassistent.

De Brede Selectie biedt vele mogelijkheden voor leerkrachten van de Federatie om tijdelijk op andere scholen te werken om wat voor reden dan ook. Vier AWBR leerkrachten kozen er in 2017 voor zich te laten inzetten als B-pooler via De Brede Selectie, om op deze wijze ook andere scholen te leren kennen.

Funciemix

Door middel van de funciemix wordt een aantrekkelijker loopbaanperspectief gerealiseerd door het toevoegen van nieuwe functies met een rijker takenpakket en een hogere beloning. Volgens de oorspronkelijke doelstellingen op basis van het Convenant Leerkracht diende in 2014 40% van het onderwijzend personeel in schaal LB te worden beloond. In overleg met de Federatie is een federatieve LB-functie opgesteld. Deze functie kent meerdere profielen: begeleider-coach, specialist en innovator-coördinator. In 2013 is hier het vierde profiel van excellente leerkracht aan toegevoegd.

Geïnteresseerde leerkrachten kunnen solliciteren op een vacante LB-functie in hun school. Kenmerkend voor de sollicitatieprocedure is dat de sollicitatiegesprekken worden gevoerd met ondersteuning van een andere directeur van een van de AWBR-scholen.

AWBR heeft ernaar gestreefd het tempo van het Convenant Leerkracht te volgen, waarbij het minimumpercentage op bestuursniveau ook op schoolniveau is aangehouden. De cijfers over de

periode 2011 t/m 2017 laten zien dat het aantal LB-benoemingen weliswaar gering is, maar blijft stijgen. De streefcijfers zijn echter niet gehaald. AWBR is hierin niet uniek.

Zoals het volgende schema laat zien worden ook landelijk de streefcijfers niet gehaald.

1 augustus van:	% LA	Min. % LB bestuur bestuursniveau	Min. % LB school	Min. % LC bestuur	AWBR LB %	Landelijk LB%[1]
2010	92%	8%	6%			
2011	83%	16%	12%	1%	6,5%*	14,0%*
2012	75%	24%	18%	1%	7,9%*	17,9%*
2013	67%	32%	24%	1%	11,1%*	21,1%*
2014	58%	40%	30%	2%	12,9%*	24,2%*
2015	58%	40%	30%	2%	14,9%*	25,5%*
2016	58%	40%	30%	2%	16,3%*	26,00%*
2017	58%	40%	30%	2%	19,6%	

*gebaseerd op de meest actuele cijfers die zijn aangeboden door de Rijksoverheid

De PO-raad heeft in het najaar van 2013 onderzoek laten doen naar de implementatie van de functiemix. Dit onderzoek laat zien dat drie vijfde van de schoolbesturen in het primair onderwijs de gewenste percentages niet gaat halen. Hier liggen drie redenen aan ten grondslag: de wijze van implementeren, het beperkte budget van scholen en het ambitieniveau van leerkrachten. Bij het afspreken van de nieuwe cao PO 2016-2017 is de personele lumpsum met 0,9% verhoogd als uitvloeisel van de afspraken die gemaakt zijn in het Actieplan Leerkracht (vooral bekend van de functiemix). Uit een onderzoek van de PO-Raad blijkt dat, ondanks dat de gelden vanuit het Actieplan Leerkracht door schoolbesturen zijn besteed, over het totaal genomen het percentage functiemix niet wordt gehaald. Schoolbesturen worden de komende tijd aangespoord om de percentages met betrekking tot de functiemix te verhogen.

Eigenrisicodragerschap

Op 1 augustus 2013 is AWBR overgegaan naar eigenrisicodragerschap (ERD) voor vervangingskosten in het eerste en tweede ziektejaar. AWBR kan hiermee beter sturen op vorm en inhoud van het vervangingsbeleid. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de directies, die zich daarin ondersteund weten door de bedrijfsarts, verzuimregisseur en de medewerkers van personeelszaken. Jaarlijks wordt

de stand van zaken opgemaakt en worden afspraken gemaakt over de bestemming van het restsaldo. Het restsaldo van schooljaar 2016-2017 was hoger dan het voorgaande schooljaar. Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat het lastig is geweest vervangingen in te vullen en dat naar alternatieven is gezocht om de afwezigheid van leerkrachten op te vangen. De vervangingsbehoefte was namelijk onverminderd groot. Het restsaldo van schooljaar 2016-2017 is net als vorig schooljaar besteed aan extra personeelslasten.

Verzuim

Het gemiddelde totale verzuimpercentage over kalenderjaar 2017 bedroeg voor al het personeel van AWBR 5,6%. Dit betreft al het verzuim exclusief zwangerschap. Dat betekent een daling met 0,5% ten opzichte van 2016, waarmee de geleidelijke daling zich voortzet. Het verzuimpercentage ligt hiermee inmiddels zelfs iets onder het landelijk branchegemiddelde. De gemiddelde verzuimfrequentie is gelijk gebleven (0,8) en de verzuimduur is toegenomen (29 dagen tegenover 23 in 2016). Dit laatste cijfer is verklaarbaar door een bovengemiddeld hoge instroom in de WIA in 2017 bij AWBR. De verwachting is dat dit in 2018 zal dalen.

Om het verzuimpercentage beter te kunnen beïnvloeden, is AWBR per 1 januari 2015 voor de verzuimbegeleiding gestart met het inrichten van het eigen regiemodel. Daartoe worden een bedrijfsarts en een verzuimregisseur ingehuurd in plaats van gebruikgemaakt van een arbodienst. De ervaringen met het eigen regiemodel zijn geëvalueerd en als positief beoordeeld. Uit de dalende lijn blijkt dat de korte lijnen en directere sturing een positieve invloed op het verzuimpercentage hebben. Ook de aandacht voor preventie werpt zijn vruchten af.

In 2016 heeft AWBR al haar medewerkers een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aangeboden. 70% Van de werknemers heeft hier gebruik van gemaakt. Het PMO is uitgevoerd in combinatie met een werkvermogensscan. Hierin werden vragen gesteld over stijl van leidinggeven, arbeidsmotivatie, werkdrukbeleving, arbeidsomstandigheden etc. Onder meer stijl van leidinggeven en werkdrukbeleving kwamen hieruit naar voren als aandachtspunten. Bestuur en directeuren zijn hier in 2017 mee aan de slag gegaan (zie onder 'Studiedagen voor directie'). Ook is een 'Taskforce werkdrukvermindering' in het leven geroepen met deelnemers uit verschillende geledingen van AWBR. Deze moet rond de zomer van 2018 met een rapport van aanbevelingen komen. Daarnaast blijft er voor de leerkrachten een uitgebreid aanbod van de AWBR Academie beschikbaar om beter om te leren gaan met werkdruk(beleving). Ook kunnen personeelsleden bij AWBR gebruikmaken van bedrijfsfitness (het afsluiten van een fitnessabonnement met belastingvoordeel via de werkgever).

Studiedagen voor directie

In 2017 zijn drie studiedagen en een thema-ochtend voor de directieleden georganiseerd. Op de studiedag in april heeft extern deskundige Elzy Niekus de workshop 'Hoe ga ik als leidinggevende om met werkdruk' gegeven. In de middag stond samenwerking tussen directieleden en IB'ers centraal met

als doel de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Hieraan is een vervolg gegeven tijdens de studiedag in juni met onder meer workshops over *good practices* vanuit de scholen zelf. Ook het nieuwe toezichtkader van de Inspectie is deze dag toegelicht. In oktober is een ochtend besteed aan het onderwerp leiderschap en leiderschapstalenten en de impact daarvan op de mensen met wie de leidinggevende werkt. De middag werd benut voor intervisie. In mei vond onder externe begeleiding een thema-ochtend plaats over het overlegmodel uit de cao PO. Dit naar aanleiding van de evaluatie van de invoering van de cao binnen AWBR. Centraal stond de vraag hoe je het overlegmodel het beste kunt organiseren en de gemaakte afspraken moet vastleggen.

Voorts zijn bij de start van het schooljaar net als in 2016 per beleidsveld inwerkbijschikkingen gepland voor nieuwe schooldirecteuren van AWBR met veel praktische en inhoudelijke informatie over algemene beleidszaken, financiën en personeel.

De tweejaarlijkse studiedag voor al het personeel van AWBR kende in 2017 een divers programma met workshops en lezingen met als overkoepelend thema 'Digitaal meesterschap'. Ook werd die dag de 'AWBR-film' vertoond waarin de scholen laten zien hoe zij de visie van AWBR op onderwijzen in de praktijk brengen. Verder was een innovatieve markt te bezoeken, de 'Experience'. Belangrijkste doel van deze dag was echter opnieuw het ontmoeten van collega's, het onderling uitwisselen van kennis en ervaring en het van en met elkaar leren.

Zij-instromers

De Amsterdamse schoolbesturen voor openbaar primair onderwijs (de Federatie) en de Hogeschool van Amsterdam (HvA) werken al lange tijd samen aan het opleiden van studenten van de Pabo HvA. Deze samenwerking krijgt vorm in (geaccrediteerde academische) opleidingsscholen. In het kader van 'samen opleiden' is het afgelopen jaar een infrastructuur ontwikkeld voor opleiden, onderzoeken & onderwijs ontwikkelen en professionaliseren door opleiding en werkveld samen. Vanaf het voorjaar van 2017 is er binnen het bestaande samenwerkingsverband ook overlegd over de wijze waarop aan (kandidaat) zij-instromers een passend scholings- en begeleidingstraject kan worden geboden. Aanleiding hiervoor was zowel de groeiende belangstelling van potentiële deelnemers als het besef dat zij-instromers, zowel gedurende als na afronding van het traject, een bijdrage kunnen leveren aan het bestrijden van het lerarentekort in Amsterdam. De ambitie werd uitgesproken om per 1 november 2017 een klas van zij-instromers te laten starten met het zij-instroomtraject.

In een relatief korte tijd is de werving van kandidaat zij-instromers door de afzonderlijke schoolbesturen ter hand genomen, is een voorbereidend scholingsprogramma ontwikkeld en uitgevoerd en zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop zij-instromers gedurende het traject zouden worden begeleid in de praktijk. De partners zijn positief over het feit dat op 1 november 2017 22 zij-instromers daadwerkelijk zijn gestart met hun traject. AWBR heeft drie zij-instromers aangesteld, daarnaast is een vakleerkracht aan een individueel zij-instroomtraject begonnen. De overheidssubsidie van € 20.000,- per kandidaat dekt de kosten van de geschiktheidsonderzoeken, begeleiding en opleiding. De zij-instromers zijn aangesteld voor drie dagen per week, waarvan twee dagen voor de

klas en één dag studieverlof. De opleiding duurt twee jaar, na het succesvol afronden hiervan volgt een aanstelling in vaste dienst. Er is zeer veel belangstelling voor dit traject. AWBR heeft de vraag of zij in de nabije toekomst meer zij-instromers kan en wil aanstellen nog in overweging.

Reiskostenregeling gemeente Amsterdam

AWBR heeft bij de gemeente Amsterdam de subsidie ‘tegemoetkoming aanvullende reiskosten leraren 2017-2018’ aangevraagd. Deze subsidie wordt in het kader van het lerarentekort aangeboden aan alle leerkrachten die verder dan 21,5 kilometer reizen en vanuit de cao PO hiervoor geen vergoeding ontvangen. De subsidie is toegekend en AWBR draagt conform de voorwaarden zelf evenveel bij aan de extra reiskosten als de hoogte van de subsidie bedraagt. AWBR heeft besloten de tegemoetkoming ook uit te betalen aan het onderwijsondersteunend personeel (directies uitgezonderd). De GMR heeft met deze regeling ingestemd.

De Amsterdamse scholen- en lerarenbeurs

In 2015 heeft de gemeente Amsterdam de Amsterdamse scholen- en lerarenbeurs in het leven geroepen. Het doel van de scholenbeurs is de onderwijs- en schoolontwikkeling een impuls te geven, waarbij de gemeente zichzelf een faciliterende rol toekent: het initiatief ligt bij de school. De beurs kent een looptijd van twee jaar en mag eenmaal worden aangevraagd in de periode 2015-2018. Het doel van de lerarenbeurs is professionalisering van leraren en schoolleiders. Ook hier moet de leraar of schoolleider zelf initiatief nemen. In 2015 hebben bij AWBR 40 leraren een lerarenbeurs ontvangen, in 2016 volgden nog eens 36 aanvragen en in 2017 nog eens 22 aanvragen, waaronder een paar groepsaanvragen. Aan tien scholen is in 2015 een scholenbeurs toegekend voor uiteenlopende projecten als het invoeren van nieuwe methodes, scholing op het gebied van 21^e-eeuwse ICT-vaardigheden, expertisegroei en het ontwikkelen van een nieuwe zorgstructuur, het invoeren van het programma Vreedzame School of het voortzetten van een verbetertraject en het verankeren van de resultaten daarvan. In 2016 hebben 6 scholen een scholenbeurs aangevraagd, waarvan 5 scholen voor een looptijd van 2 jaar. Bij de scholenbeurs is een eigen bijdrage van 25% verplicht.

Werkgroep personeel AWBR

Deze werkgroep is een beleidsvoorbereidend orgaan voor het directieoverleg van AWBR. De hoofdtaak van deze werkgroep is het vormgeven van het integraal personeelsbeleid. De werkgroep monitort dit beleid en past het indien nodig aan. Daarnaast is deze werkgroep bij uitstek een platform om personele kwesties uit te wisselen waar alle scholen mee te maken hebben.

In 2017 zijn de resultaten van de eind 2016 uitgezette enquête over de invoering van de cao PO 2014-2015 bij AWBR in de werkgroep geanalyseerd. Naar aanleiding hiervan is een thema-ochtend over het

overlegmodel voorbereid voor alle directies (zie onder 'Studiedagen directies'). Ook stond het insourcen van de PSA op de agenda, in het bijzonder de invoering van het personeelsadministratiesysteem HR2day. Het gezamenlijk zij-instroomtraject van de Federatie heeft veel aandacht gekregen en een van de directeuren was actief betrokken bij het werven van kandidaten hiervoor voor AWBR. Het invoeren van de functie van managementassistent is afgerond met het maken van een passend beoordelingsformulier. De werkgroep heeft meegedacht aan de hand van presentaties over een nieuw systeem voor het beheren en faciliteren van de AWBR Academie. Tot slot heeft het vraagstuk of interne begeleiding een taak en/of functie binnen AWBR zou moeten zijn de werkgroep beziggehouden. Dit is eind november samen met de werkgroep Onderwijsinhoudelijk besproken en heeft geleid tot een voorstel dat in 2018 verder uitgewerkt wordt.

Terugkerende agendapunten zijn de stand van zaken rond de bestuurs- en schoolformatie en vacatures voor het nieuwe schooljaar, het vakantierooster, (her)registratie schoolleiders, het gebruik van de Competentiethermometer en evaluatie en advies inzake het eigenrisicodragerschap (ERD). Het lerarentekort en mogelijke oplossingen hiervoor (waaronder maatregelen en subsidies vanuit de gemeente maar ook het eigen beleid inzake bijvoorbeeld parkeren) zijn vast onderdeel van de agenda, evenals de invalpool 'De Brede Selectie'. Ook wordt regelmatig teruggekoppeld wat er in de taakgroep P&O van de Federatie is besproken.

Sinds 2016 maakt een van de onderwijsconsulenten op onderdelen deel uit van de werkgroep gezien de dwarsverbanden tussen de begeleiding van leerkrachten en personeelsbeleid. Ook de bestuurder schuift regelmatig aan.

PZ en AWBR Academie

De medewerkers van PZ en de AWBR Academie zoeken elkaar ook buiten de werkgroep personeel op waar het de begeleiding van leerkrachten betreft. Zo verzorgt PZ bij aanvang van het schooljaar tijdens de ontvangst van alle starters door de AWBR Academie een presentatie over relevante personeelszaken. Ook neemt een personeelsadviseur deel aan de 'Denktank' van de AWBR Academie. In dit verslag is later een apart gedeelte gewijd aan de AWBR Academie.

Lerarenstakingen

AWBR heeft de ontwikkelingen rond de lerarenstakingen van 27 juni, 5 oktober en 12 december 2017 op de voet gevolgd en, in overleg met de Federatie en het Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam (BBO), haar leerkrachten hierin zoveel mogelijk ondersteund en gefaciliteerd. In de eerste plaats door te besluiten tot doorbetaling, maar ook door heldere en tijdige communicatie richting directies, personeel en ouders.

Taakgroep Personeel Federatie

Binnen de Federatie openbaar primair onderwijs Amsterdam is de taakgroep Personeel actief. Deze taakgroep vormt het beleids- en werkoverleg van de op dit terrein werkzame medewerkers van de bestuurskantoren.

De taakgroep heeft zich in 2017 in opdracht van de bestuurders vooral beziggehouden met de aanpak van het lerarentekort en de doorontwikkeling van de gezamenlijke invalpool De Brede Selectie (DBS). Er is een succesvol gezamenlijk zij-instroomtraject voorbereid en gestart (zie onder 'Zij-instromers') en ook andere opleidingstrajecten (zoals van onderwijsassistent naar leraar ondersteuner) hadden de aandacht. Iedere vergadering wordt een uur ingeruimd om praktische zaken met de leidinggevenden van DBS af te stemmen op het gebied van werving en selectie, dossieropbouw, aanstellingen, arbeidsvoorwaarden, begeleiding en beoordeling, uitbetaling verlofuren en verlofrechten. Daarnaast is op basis van een evaluatie een delegatie van de taakgroep gevraagd samen met een van de bestuurders mee te denken over de toekomst van de DBS. Een aantal onderzoeksvragen hiervoor wordt in 2018 nader uitgewerkt. Dit moet uiteindelijk leiden tot het vormgeven van 'DBS 2.0'.

Daarnaast heeft de taakgroep zich onder meer gebogen over regelingen en subsidies vanuit de gemeente, het verbeteren van de werving, de dienstverlening van uitzendbureaus, de positie van stagiaires en LIO'ers, de evaluatie van de bezwaaradviescommissie van de Federatie, het generatiepact en de nieuwe Arbowetgeving die het aanstellen van een preventiemedewerker verplicht stelt. Ook rechtspositionele zaken naar aanleiding van aanpassingen in de cao zijn opnieuw aan bod gekomen zoals het berekenen van vakantieverlof en afspraken de data in- en uitdiensttreding. Belangrijk terugkerende agendapunten waren de stand van zaken rond de formatie en het uitwisselen van vacatures, zowel voor leerkrachten als schoolleiders.

AWBR Academie

- *Onderwijsconsulenten*

Ook in 2016-2017 was de AWBR Academie (AA) een zichtbaar platform waarin *'het leren van elkaar en met elkaar'* centraal staat. De AWBR Academie heeft 3 onderwijsconsulenten in dienst die samen verschillende begeleidingstrajecten op aanvraag verzorgen. Dit schooljaar zijn 56 begeleidingstrajecten uitgevoerd, 22 trajecten zijn nog in uitvoering en voor 44 trajecten ligt nog een aanvraag. In onderstaande tabel zijn de begeleidingstrajecten uitgesplitst.

Aantal begeleidingstrajecten AWBR-academie

Begeleidingsvorm	Uitgevoerd/ nog lopend	Verwacht
Startersbegeleiding	18	14
Standaardbegeleiding	8	14
Coachtraject met/ zonder observatie	13	7
School Video Interactie Begeleiding (SVIB)	12	3
Supervisie	5	3
Loopbaankoersonderzoek	8	1
Oriënterende/ terugkom gesprekken	9	
Duotraject	1	1
Collegiale consultatie	3	1
Intervisie IB	1 groep	
Totaal	78	44

- *Opleiden in school*

Het AWBR-opleidingsteam, bestaande uit zeven opleiders, heeft in totaal 73 HvA/ UPvA studenten begeleid met behulp van beeld, waaronder 17 LIO-studenten. Er is een tevredenheidonderzoek uitgevoerd onder alle studenten. De studenten gaven hun stage bij AWBR een acht gemiddeld. Voor het begeleiden van de studenten ontvangt AWBR een vergoeding van € 500,- per student per jaar van de HVA/ UPVA.

AWBR vindt het belangrijk zowel het opleidingsteam als de mentoren te blijven professionaliseren. Het opleidingsteam heeft de VELON-registratie tot lerarenopleider met succes afgerond. Negen mentoren hebben de basis mentortraining afgerond en vier de verdiepende mentortraining. Vijf UPvA studenten

hebben een bachelor onderzoek uitgevoerd en 10 Pabo studenten hun afstudeeronderzoek, gekoppeld aan de vragen van de betrokken scholen.

- *StartKracht*

Na het pilotjaar 2015/2016 is StartKracht, het bovenschools begeleidingsprogramma voor startende leerkrachten, in 2016/2017 echt van start gegaan. AWBR heeft voor haar 35 starters op basis van de meest recente inzichten een programma opgezet dat bestaat uit drie pijlers:

- Begeleiding op de werkvloer: 3-5 lesobservaties door bovenschoolse coaches;
- Netwerk van peers: intervisie, een startbijeenkomst voor nieuwe starters en een slotbijeenkomst;
- Verdieping door middel van workshops en trainingen.

De starter gaat met de directie in gesprek over zijn ontwikkelbehoefte. Vervolgens kiest hij/zij zijn maatwerkpakket uit.

	Aantal deelnemers	Waardering
Startersbegeleiding (coaching)	20	Niet bekend
Startbijeenkomst	22	8,1
Workshop 'Een goed begin is het halve werk'	13	8,3
Training Omgaan met werkdruk en werkbeleving	6	6,8
Training Oudergesprekken	3	7,5
Workshop 'Analyseren van toetsresultaten'	6	8,8
Intervisie Middenbouw, Bovenbouw	10	8,2
Slotbijeenkomst	29	6,3

Om een groter bereik te hebben en kosten te reduceren, is op het gebied van de starters een samenwerking aangegaan met het bestuur Sirius. Het inductieprogramma is geëvalueerd door alle betrokken partijen en op basis hiervan is een aangepast programma ontwikkeld voor 2017/2018. AWBR neemt deel aan een Amsterdams netwerk Professionalisering Junior Leerkracht om nieuwe inzichten te delen en samenwerking te stimuleren.

- *Workshops en trainingen*

In 2016-2017 zijn 46 professionaliseringsactiviteiten georganiseerd, inclusief StartKracht activiteiten. De professionaliseringsactiviteiten werden gemiddeld met een 8 gewaardeerd.

Aanbod AWBR Academie

Teamtrainingen	10
Trainingen	15
Workshops	7
Netwerken	6
StartKracht	8

De deelnemers en de trainers hebben een certificaat van deelname ontvangen. Elke activiteit is schriftelijk geëvalueerd en deze evaluatie is gecommuniceerd naar de workshopgevers. De certificaten en evaluaties kunnen worden opgenomen in het bekwaamheidsdossier. Er is een start gemaakt met het laten valideren van het aanbod bij Registerleraar. In 2017-2018 is het niet mogelijk om professionaliseringsactiviteiten in te dienen bij Registerleraar omdat het register wordt herzien.

De wens leeft om het aanbod van de AWBR Academie meer zichtbaar te maken voor alle collega's en om de inschrijving geautomatiseerd te laten verlopen. In 2016-2017 hebben twee externe partijen een presentatie gegeven over hun systeem. In 2017-2018 wordt verder onderzoek gedaan naar de mogelijkheden op dit gebied. AWBR heeft in 2016-2017 een studiedag georganiseerd voor alle collega's. De AWBR Academie was betrokken bij de voorbereidingsgroep voor deze studiedag.

- *Leraar voor een dag*

AWBR, de HvA/Pabo, de UPvA en de gemeente Amsterdam zijn in 2016/2017 samen de pilot 'Leraar voor een dag' gestart, om te helpen het lerarentekort terug te dringen. Het is een initiatief om middelbare scholieren te interesseren voor het beroep van leraar; een soort snuffelstage waardoor Amsterdamse scholieren kunnen ervaren hoe het is om les te geven op een Amsterdamse basisschool. In 2016/2017 zijn hiervoor contacten gelegd met middelbare scholen, die hun leerlingen stage kunnen laten lopen op een Amsterdamse basisschool. Bij AWBR hebben in 2016-2017 vijf middelbare scholieren stage gelopen in het kader van dit project. Deze pilot wordt in 2017/2018 verder uitgerold.

5. Huisvesting en ICT

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

Het jaar 2017 is een goed jaar geweest als het gaat om de huisvesting van kinderen, medewerkers, huurder en medegebruikers van de gebouwen van AWBR. Diverse projecten zijn in 2017 gestart, voortgezet, dan wel afgerond. Belangrijk aandachtspunt hierbij is de staat van deze gebouwen op het gebied van onderhoud en exploitatie, maar ook zaken zoals binnenklimaat, duurzaamheid en bruikbaarheid.

De gemeente Amsterdam heeft in 2015 een integraal huisvestingsplan gemaakt voor het onderwijs. De manier waarop naar de onderwijsgebouwen gekeken wordt en de inventarisatie van de huidige staat van de gebouwen zou idealiter op eenzelfde manier moeten gebeuren. Hierdoor ontstaat voor de gemeente Amsterdam en de betrokken schoolbesturen een eenduidig beeld van de gewenste kwantiteit en kwaliteit van de onderwijshuisvesting, gekoppeld aan de huidige staat van de gebouwen. Helaas heeft dit niet geleid tot nieuw adequaat beleid met betrekking op onderwijshuisvesting. Het MGP Amsterdam (meerjaren gebouwen plan) waar we in 2016 en 2017 gezamenlijk als Federatie aan gewerkt hebben zou hierin uitkomst kunnen bieden. Een aantal gebouwen van AWBR staan hierin hoog geprioriteerd en hiervoor mogen in 2018 dan ook aanvragen voor worden ingediend. Het huisvestingsprogramma 2018 zal uitwijzen of deze gezamenlijke inspanningen zijn vruchten afwerpen.

De oude gebouwen van De Meidoorn, Het Winterkoninkje, Corantijn en Annie M.G. Schmidt zijn een punt van aandacht. Bij deze gebouwen gaat het erom het onderhoud te bezien in relatie tot de verwachte levensduur van de gebouwen. Wat is de te verwachten levensduur, hoe lang verwacht men de gebouwen nog in gebruik te houden voor het onderwijs. Het is wenselijk deze een levensverlengende upgrade te geven waarin duurzaamheid, gezonde school en exploitatielasten verlaging zijn meegenomen. Met het meerjaren gebouwen plan Amsterdam wat we in 2017 met elkaar hebben opgesteld lijkt hier nu dan ook een daadwerkelijk antwoord op te komen.

Vervangende nieuwbouw/ renovatie Narcis Querido

Voor de Narcis Querido is in 2017 een haalbaarheidsonderzoek naar vervangende nieuwbouw/renovatie gedaan, de uitkomst hiervan wordt in 2018 aan de gemeente gepresenteerd en door hen beoordeeld.

OBS Bos en Lommer

Voor OBS Bos en Lommer is in 2017 onder bouwbeheer van AWBR een geheel nieuw schoolgebouw opgeleverd. Veel aandacht is besteed aan de vormgeving omdat dit gebouw moet passen in het totale plan van de stedelijke vernieuwing die gaat plaatsvinden in deze buurt. In januari 2015 is gestart met de bouw. De oplevering van het nieuwe gebouw was in april 2017.

Rosa Boekdrukker

De gehele sportvloer van de Rosa Boekdrukker is vervangen en akoestisch geïsoleerd.

SoU

The School of Understanding heeft de Orteliusstraat toegewezen gekregen als nieuw schoolgebouw. Alle voorbereidende werkzaamheden en de kredietverstrekking voor de renovatie van dit gebouw zijn in 2017 afgerond, hierdoor kunnen we in 2018 de nieuwe locatie voor deze school realiseren

Meerjaren Onderhoud Planning

Ook in 2017 is uitvoering gegeven aan het MOP 2017. Met iedere school is een afspraak gemaakt welk onderhoud in 2017 zou plaatsvinden. Het MOP is van toepassing op alle aan ons overgedragen scholen.

Samenwerking besturen in Federatie

Om te zorgen voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs op voor iedereen toegankelijke openbare scholen is goede onderwijs huisvesting een belangrijke randvoorwaarde. De Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam wil voor 2025 dat alle openbare onderwijsgebouwen in Amsterdam voldoen aan het Kwaliteitskader Onderwijshuisvesting Basisonderwijs. Om dit te bereiken dient naar de mening van de Federatie de huidige praktijk te veranderen. De Federatie heeft daartoe het *Meerjarengebouwenplan* opgesteld met voorstellen voor verbeteringen. Het plan legt de basis voor het eigen beleid en is het vertrekpunt voor het samen met andere besturen en de gemeente te ontwikkelen strategisch huisvestingsplan dat uitgaat van een realistisch meerjarenperspectief, focus op kwaliteit, meerjarige budgetafspraken en verhoging van de efficiency, zodat we meer kunnen doen voor hetzelfde geld.

ICT

- *Beleidsplan 2016-2020*

In aansluiting op ons strategisch Beleidsplan 2012-2016 en de aanvulling daarop AWBR 2018, zijn de beleidsvoornemens op het gebied van ICT vastgelegd in een tweede bovenschoolse ICT-beleidsplan (2016-2020). In het nieuwe plan is de uitwerking in grote lijnen daarvan in de praktijk voor de komende vier jaar vastgelegd.

Dit bovenschoolse ICT beleid is tot stand gekomen dankzij de inbreng van de directeuren en ICT-coördinatoren van onze scholen, de bovenschoolse werkgroep ICT en het bestuursbureau. De Raad van Toezicht onderkent het grote belang van ICT en heeft aan het schrijven van dit plan richtinggevende uitspraken meegegeven en budget toegekend. Voor de indeling zijn we uitgegaan van

het vier-in-balans model van Kennisnet:

- visie
- vaardigheden
- inhoud
- infrastructuur

De uitwerking van bovenstaande vier-in-balans kenmerken zijn te vinden in het *AWBR ICT-beleidsplan 2016-2020*.

Elke AWBR-school heeft zijn ICT-beleid vastgelegd in het eigen schoolplan, waarin de visie van AWBR is verwerkt. Binnen het bovenschoolse kader legt elke school zijn eigen accenten, passend binnen de fase waarin de school zich bevindt qua ontwikkeling van het onderwijs, het team, de huisvesting en de financiën.

- *AVG 25 mei 2018*

Op 25 mei 2018 wordt de Algemene Verordening Gegevensverwerking van kracht. AWBR heeft de beleidsdocumenten hierop aangepast, deze worden in 2018 goedgekeurd door de Raad van Toezicht en GMR. Ook wordt er invulling gegeven aan de uitvoering van dit beleid zodat iedereen in de organisatie zich kan houden aan de nieuwe wetgeving.

- *ICT dienstverlening*

In 2016 heeft conform de Europese aanbestedingsregels een aanbesteding ten behoeve van de aanschaf van ICT-middelen en ICT-diensten plaatsgevonden. Als gevolg daarvan zijn in 2017 alle AWBR-scholen gemigreerd naar de leeromgeving van de nieuwe ICT-netwerkbeheerder, De Rolfgroep. Deze omgeving biedt toegang tot methode gebonden software, ander educatieve software en een integratie met Office365 functies voor leerlingen.

- *ICT-investeringen en uitgaven*

In 2017 hebben de scholen op basis van de ICT-begroting en het extra budget dat door de Raad van Toezicht beschikbaar is gesteld ICT-investeringen gedaan. Elke school heeft dit budget besteed aan de vervanging van digiborden en computer devices (desktops, laptops, chromebooks of iPad).

6. Financiën

AWBR wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. Een transparant systeem van financiële planning en control op centraal en schoolniveau is een belangrijk uitgangspunt voor de komende jaren. Het werken conform een jaarcyclus met als speerpunten het doelmatig inzetten van budgetten, verstrekken van adequate managementinformatie en ontwikkelen van deskundigheid van het (school)management.

Algemeen

Het jaar 2017 sluit met een tekort van € 1,35 mln. tegenover een begroot tekort van € 0,5 mln. De baten waren € 0,8 mln. hoger dan begroot, de lasten waren ruim € 1,6 mln. hoger dan begroot.

Verschillenanalyse: werkelijkheid 2017 versus begroting 2017

Onderstaand de realisatie 2017 versus de begroting 2017.

Staat van baten & lasten 2017 in dzd €			
	Realisatie 2017	Begroot 2017	Werk vs begroot 17
Baten			
Rijksbijdragen	30.240	29.656	583
Overheidsbijdragen	2.181	1.893	288
Overige baten	437	488	-50
Totale Baten	32.858	32.037	821
Lasten			
Personeelslasten	27.882	26.859	-1.023
Afschrijvingen	790	783	-7
Huisvestingslasten	2.597	2.387	-210
Overige lasten	2.937	2.526	-410
Totale lasten	34.206	32.554	-1.651
Fin Baten & Lasten	-3	10	-13
Resultaat	-1.351	-508	-843

Baten

De baten van AWBR waren in totaal € 821k hoger dan begroot. Dit kwam door hoger dan verwachte rijksbijdragen (€ 583k), hogere overheidsbijdragen (€ 288k) en lagere overige baten (€ 50k). De hogere rijksbijdragen kwamen o.a. door de verhoging van de reguliere lumpsum die in 2017 bekend werd gemaakt en dientengevolge niet kon worden begroot (€ 607k). Verder waren er nog hogere overige rijksbijdragen (PAMB, nieuwkomers, materiele instandhouding, Prestatiebox) van € 166k. En als laatste

heeft AWBR een voorziening genomen voor de correctie van de gewichtenregeling over de teldatum oktober 2014 (€ 191k).

De overheidsbijdragen zijn € 288k hoger dan begroot, dit is bijna in zijn geheel te danken aan de hogere VLOA-vergoedingen vanuit de gemeente Amsterdam (schakelklassen, nieuwkomers, cultuur, ouderbetrokkenheid, burgerschap).

De overige baten zijn lager dan begroot, voornamelijk door lagere baten van derden (o.a. HvA).

Lasten

De totale lasten waren € 1.651k hoger dan begroot. Dit wordt onderstaand verder gespecificeerd via de personele lasten en de overige lasten. De grootste afwijking komt door de hogere personele lasten (€1.023k). Inherent aan de hogere bijdragen is de 'verplichting' hiervan vaak in extra inzet van personeel.

- *Personele lasten*

De totale personele uitgaven bedroegen in 2017 ad. € 27,9 mln. (85% van de totale baten, tegenover 83% in 2016). De totale personele uitgaven zijn € 1.023k. hoger dan begroot. Dit komt door de hogere personele lasten uit de formatie (€ 367k) en de hogere overige personele lasten (€ 656k).

De hogere personele lasten uit de formatie komen door:

1. Niet gerealiseerde begrote teruggang in fte's. Per schooljaar 17/18 was er begroot om met 13 fte's terug te gaan in formatie. Dit is niet gerealiseerd. Dit verklaart voor het gehele jaar een overschrijding op de vaste formatie van bijna € 300k. Onderstaand het fte-overzicht per schooljaar en kalenderjaar

Lonen en salarissen (formatie)	Begroot 2017		Realisatie 2017	
	Schooljaar 16/17	Schooljaar 17/18	Schooljaar 16/17	Schooljaar 17/18
DIR	28,3	28,3	24,0	24,5
OP	345,9	332,9	350,0	342,0
OOP	69,5	69,5	72,5	78,6
Totaal	443,7	430,6	446,5	445,1

Bij het vertalen van het schooljaar naar een kalenderjaar zien de verschillen er als volgt uit:

Lonen en salarissen (formatie)	Begroot 2017	Realisatie 2017
	Kalenderjaar	Kalenderjaar
DIR	28,3	24,2
OP	340,4	346,7
OOP	69,5	75,0
Totaal	438,2	445,9

2. De rest van de afwijking (€ 66k) komt door hogere werkgeverslasten dan begroot en voor een deel door de hogere overige personeelslasten van € 607k. Dit zijn hogere scholingslasten (€ 142k), niet begrote kleine overige personeelskosten op schoolniveau (€ 344k), hogere andere personeelslasten zoals aanvullende dotatie aan de personeelsvoorziening en licht hogere inhuur (gezamenlijk in totaal € 208k).

Overige lasten

De overige lasten zijn in totaal € 628k hoger. Dit is onderverdeeld in:

- Afschrijvingen (€7k) hoger door het moment van investeren in het boekjaar;
- Hogere huisvestingslasten (€ 210k) door hogere energie-afrekeningen (€ 88k), hogere schoonmaakkosten (€ 107k) en hogere overige huisvestingslasten (€ 15k);
- Hogere overige lasten van € 410k. Dit komt door hogere kosten voor het administratiekantoor (in totaal € 198k, dit is € 58k hoger dan begroot), niet-begrote doorbelasting SPO West voor de samenwerkingsverbandgelden (€ 170k), niet-begrote inkoop leerlingenzorg op de scholen (€ 56k) en hoger dan begrote uitgaven culturele vorming (€ 129k).

Verschillenanalyse: werkelijkheid 2017 versus werkelijkheid 2016

Onderstaand de realisatie 2017 versus de werkelijkheid 2016

Staat van baten & lasten 2017 in dzd €			
	Realisatie 2017	Realisatie 2016	Werk 17 vs werk 16
Baten			
Rijksbijdragen	30.240	29.321	918
Overheidsbijdragen	2.181	2.016	165
Overige baten	437	1.056	-618
Totale Baten	32.858	32.393	464
Lasten			
Personeelslasten	27.882	27.031	-851
Afschrijvingen	790	653	-137
Huisvestingslasten	2.597	2.345	-252
Overige lasten	2.937	2.779	-158
Totale lasten	34.206	32.808	-1.398
Fin Baten & Lasten	-3	8	-11
Resultaat	-1.351	-407	-944

- *Baten*

De totale baten zijn ten opzichte van 2016 met ruim € 464k gestegen. Dit komt voornamelijk door de indexatie van de rijksbijdragen (€ 372k), de verhoging van de prestatieboxgelden (€ 219k), de verhoging overige personele rijksbijdragen (€ 302k) en lagere overige baten van € 618k. In de overheidsbijdragen en de rijksbijdragen zit een her rubricering van de gemeentelijke vergoeding van de klokuren en de samenwerkingsverbandgelden. In 2016 viel de klokvergoeding onder de overige baten. In 2017 staat dit onder de overheidsbijdragen. In 2016 viel de samenwerkingsverbandgelden onder de overige baten. In 2017 onder de rijksbijdragen.

- *Lasten*

De hogere lasten ten opzichte van 2016 komen door o.a. hogere personele lasten van in totaal € 851k. Ten opzichte van 2016 heeft AWBR hogere salarissen uit de vaste formatie (€ 549k), hogere scholingslasten (€ 154k) en hogere overige personele lasten (€ 148k). De overige lasten zijn € 547k hoger. Dit komt door hogere afschrijvingen (veel investeringen in 2017), hogere huisvestingslasten en de overige lasten waren hoger in 2017.

- *Balans*

De totale balans is per eind 2017 een bedrag van bijna € 13,3 mln. Dit is ongeveer € 0,3 mln hoger dan eind 2016. Aan de activazijde van de balans zijn de materiele vaste activa bijna € 0,8 mln hoger geworden. Dit komt door de investeringen die in 2017 fors hoger waren dan de afschrijvingen (€ 1.581k versus € 790k). In 2017 is er naar verhouding veel in ICT geïnvesteerd. De vlottende activa zijn eind 2018 ruim € 1,8 mln. Dit is ongeveer € 0,4 mln lager dan 2016. Dit komt door de vorderingen in het kader van de huisvesting die in 2017 door de gemeente zijn overgemaakt. Aan de passivazijde van de balans is het eigen vermogen teruggedaan met het negatieve resultaat. De reserves zijn per eind 2017 een bedrag van bijna € 6,1 mln. De voorzieningen zijn € 1,5 mln, dit is ruim € 0,7 mln hoger dan 2016. Dit komt door de voorziening onderhoud waar zoals gepland weinig onttrekkingen in 2017 hebben plaatsgevonden. Daarmee steeg deze voorziening van € 0,5 mln naar € 0,9 mln. De voorziening langdurig ziekteverzuim is gestegen met € 34k naar € 185k. Verder is er een voorziening gewichtenregeling gevormd in verband met de terugvordering vanuit het ministerie door de correctie van de gewichtenregeling. Hiertegen loopt nog een beroep. Het maximale risico hierbij is € 290k, AWBR heeft een voorziening gevormd voor € 190k. De kortlopende schulden zijn gestegen van € 4,6 mln naar € 5,6 mln. Deze stijging komt door de stijging van de overige schulden met ongeveer € 0,7 mln. Dit bedrag behelst voornamelijk de teveel ontvangen bedragen vanuit de gemeente voor de VLOA subsidie die AWVR december 2017 heeft ontvangen.

- *Investeringen en investeringsbeleid*

De investeringen over 2017 waren begroot op € 1,3 mln, waarvan € 0,8 mln aan ICT. In vergelijking met de afschrijvingen, waren de investeringen relatief hoog. Dit betekent dat AWBR in 2017 veel heeft geïnvesteerd in de scholen. De daadwerkelijke investeringen waren € 1,5 mln. Dit hoger dan begrote bedrag komt voornamelijk door het doelbewust extra investeringen in de inrichting (ict/meubilair/methoden) bij enige scholen. Investeringen worden jaarlijks vooraf begroot en

gedurende het jaar gemonitord of binnen de begroting wordt gewerkt. Voor de toekomst verwacht AWBR om jaarlijks ongeveer € 0,8 mln te investeren, dit bedrag is even hoog als de huidige afschrijvingen.

- *Liquiditeit*

De liquide middelen over 2017 zijn van € 6,8 mln teruggelopen naar € 6,7 mln. Dit komt door een optelsom van het negatieve resultaat plus de afschrijvingen en de mutatie in de voorziening en hierop worden de investeringen gecorrigeerd. Verder zijn de vorderingen op de debiteuren fors lager, en heeft AWBR een vooruitontvangen bedrag ontvangen in het kader van de gemeentelijke subsidies per eind 2017.

Planning- en controlcyclus

In 2017 zijn de bestuurder, de Raad van Toezicht, de GMR, gemeente Amsterdam en de schooldirecties op diverse momenten schriftelijk, dan wel mondeling geïnformeerd over het te voeren financiële beleid en de gemaakte keuzes bij AWBR. Hieronder zijn de belangrijkste documenten (acties) opgenomen die zijn besproken en toegelicht door de bestuurder en de medewerkers van het bestuursbureau AWBR:

- *(meerjaren)begroting*
- *(meerjaren)bestuursformatieplan*
- *meerjarenonderhoudsplan*
- *jaarrekening, bestuursverslag en accountantsverslag*
- *financiële kwartaalrapportages Q1, Q2 en Q3;*
- *kwartaalgesprekken met de schooldirecties*
- *afstemming met accountant en gemeente Amsterdam (betreffende de vele subsidieverantwoordingen)*

In de kwartaalgesprekken met de schooldirecties wordt de realisatie vergeleken met de begroting van de scholen. Indien nodig vindt in overleg met de bestuurder verdere afstemming plaats.

Continuïteitsparagraaf

Jaarlijks maakt AWBR een meerjarenbegroting en een meerjaren bestuursformatieplan. Uit deze documentatie blijkt dat AWBR ook de komende jaren een gezonde onderwijsinstelling zal blijven.

De ontwikkeling van het aantal fte's en het leerlingaantal is als volgt:

Leerlingaantallen en fte's	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Leerling aantallen 1 oktober	5.185	5.080	5.095	5.099	5.103	5.103
Personele bezetting in FTE						
Bestuur/ Management		24,5	24,5	24,5	24,5	24,5
Personeel primair proces		342,0	328,0	328,0	328,0	328,0
Ondersteunend personeel		78,6	72,0	72,0	72,0	72,0
Totaal fte's		445,1	424,4	424,4	424,4	424,4

Hieruit blijkt dat het leerlingaantal relatief stabiel is. Voor schooljaar 2018-2019 verwacht AWBR minder fte's in te zetten door o.a. terugloop van het aantal gewichtenleerlingen.

In onderstaande tabel zijn de baten en lasten van AWBR over de periode 2017-2021 opgenomen. De cijfers zijn afkomstig uit de jaarrekening AWBR 2017 en de meerjarenbegroting AWBR 2018-2021. AWBR streeft over een periode van 4 jaar naar een sluitende exploitatie. Eventuele tekorten dienen ten laste van de algemene reserve van AWBR te komen. De algemene reserve zal worden getoetst aan het risicoprofiel van AWBR, en de richtlijnen van de onderwijsinspectie.

Exploitatie in dzd €						
Baten	Realisatie 2017	Begroot 2018	Begroot 2019	Begroot 2020	Begroot 2021	
Rijksbijdrage OCW	30.240	30.049	29.681	29.516	29.290	
Overheidsbijdragen	2.181	2.000	1.850	1.850	1.850	
Overige baten	437	558	558	558	558	
Totale baten	32.858	32.607	32.089	31.924	31.698	
Lasten		Begroot 2018	Begroot 2019	Begroot 2020	Begroot 2021	
Personele lasten	27.882	26.624	26.303	26.148	25.932	
Afschrijvingskosten	790	824	780	770	760	
Huisvestingslasten	2.597	2.410	2.406	2.406	2.406	
Overige instellingslasten	2.937	2.749	2.599	2.599	2.599	
Totaal lasten	34.206	32.607	32.089	31.924	31.698	
Rentebaten en lasten	3-	-	-	-	-	
Resultaat baten en lasten	1.351-	0	0-	0-	0	

De baten zijn de komende jaren licht dalend, voornamelijk door de terugloop van de gewichtenleerlingen en door de voorzichtigheid van het meenemen van de gemeentelijke opbrengsten met de meerjarenbegroting.

De lasten dalen relatief sterker door de aanstaande te realiseren besparingen, zowel bij de personele lasten, huisvestingslasten en overige instellingslasten. Ten opzichte van de realisatie 2017 laat de begroting 2018 een besparing zien van € 1,6 mln op de totale lasten. In 2019 gaan de lasten met € 0,6 mln terug. En de jaren erna blijft het relatief stabiel. De grootste besparing de komende jaren wordt gerealiseerd in de personele lasten. Per schooljaar 18-19 gaat AWBR met ongeveer 20 fte terug.

Onderstaand de ontwikkeling van de balans:

Balans in dzd €					
Activa	2017	2018	2019	2020	2021
VASTE ACTIVA					
Immateriele VA	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Materiele VA	€ 4.766	€ 4.380	€ 4.055	€ 3.900	€ 3.800
Financiële VA	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
TOTAAL VASTE ACTIVA	€ 4.766	€ 4.380	€ 4.055	€ 3.900	€ 3.800
Vorderingen	€ 1.942	€ 1.942	€ 1.942	€ 1.942	€ 1.942
Liquide middelen	€ 6.694	€ 6.164	€ 6.529	€ 6.842	€ 7.156
Totaal vlottende Activa	€ 8.636	€ 8.106	€ 8.470	€ 8.783	€ 9.098
TOTAAL ACTIVA	€ 13.402	€ 12.486	€ 12.526	€ 12.683	€ 12.898
PASSIVA	2017	2018	2019	2020	2021
EIGEN VERMOGEN					
Algemene Reserve	€ 6.162	€ 6.162	€ 6.162	€ 6.162	€ 6.162
VOORZIENINGEN	€ 1.510	€ 1.429	€ 1.469	€ 1.627	€ 1.841
LANGLOPENDE SCHULDEN	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
KORTLOPENDE SCHULDEN	€ 5.730	€ 4.895	€ 4.895	€ 4.895	€ 4.895
TOTAAL PASSIVA	€ 13.402	€ 12.486	€ 12.526	€ 12.683	€ 12.898

De meerjarenbegroting is gebaseerd op de uitgangspunten vastgelegd in het strategisch beleidsplan 2012-2016 en de aanvulling hierop in 'AWBR 2018'. Voor de inkomsten is de ontwikkeling van het aantal leerlingen vanzelfsprekend de belangrijkste variabele. AWBR gaat op basis van demografische ontwikkelingen ervan uit dat het aantal leerlingen over een periode van 4 jaar met ongeveer 5% zal stijgen. Echter als gevolg van de instroom van minder gewichtenleerlingen zullen de inkomsten niet evenredig toenemen.

De meerjarenbalans laat een stabiele trend zien. Dit komt voornamelijk door het resultaat wat de komende jaren naar verwachting rond de nul euro is. Daarmee blijft het eigen vermogen op hetzelfde bedrag. De voorzieningen zijn relatief stabiel doordat zowel bij de onderhoudsvoorziening als bij de personele voorzieningen de onttrekkingen gelijk zijn als de dotaties.

De bijbehorende kengetallen ontwikkelen zich de komende jaren stabiel en hiermee blijft AWBR een gezonde stichting.

Kengetallen	Norm	2017	2018	2019	2020	2021
Solvabiliteit 2: (EV+Voorz)/TV	>30%	57%	61%	61%	61%	62%
Liquiditeit	>0,75	2,3	2,6	2,6	2,6	2,6
Rentabiliteit	3-jarig 0%	-4%	0%	0%	0%	0%
Weerstandvermogen (EV/Totale Baten)	>5%	19%	19%	19%	19%	19%
Personele Lasten als % Totale Baten		85%	82%	82%	82%	82%
Huisvestingslasten als % totale baten		8%	7%	7%	8%	8%

Zoals uit het RvT-verslag blijkt, blijft AWBR ook de komende jaren een solide financieel gezonde stichting.

Treasury

AWBR wil een zo hoog mogelijk rendement combineren met een laag risico. Deze afweging is leidend in de productkeuze naar aard, looptijd en beschikbaarheid van de reserves. AWBR belegt geen gelden in risicovolle producten. Deze afspraken zijn door AWBR vastgelegd in het treasurystatuut AWBR⁴. Conform de nieuwe regeling beleggen en belenen voor de overheid is in 2017 het treasurystatuut op een aantal punten herzien. Het beleid bij AWBR is dat er geen derivaten en financiële instrumenten worden aangeschaft. Per december 2017 zijn er geen beleggingen anders dan liquiditeiten bij Nederlandse banken.

Liquiditeit

Door een sluitende exploitatie te begroten, het meerjarenonderhoudsplan uit te voeren en conform de meerjarenplannen te investeren moet de komende jaren de liquiditeitspositie bij AWBR aan de gestelde normen blijven voldoen. Ook heeft AWBR een meerjaren-liquiditeitsbegroting opgesteld om de liquiditeitsontwikkeling beter te kunnen volgen. Een aandachtspunt blijven de afrekeningen van de huisvestingsprogramma's van de gemeente Amsterdam. In sommige gevallen duurt het lang voordat alle toegezegde middelen ook daadwerkelijk op de rekening van AWBR staan. Wij streven ernaar dat bij de grote projecten 90% wordt voorgefinancierd bij het uitvoeren van de huisvestingsprogramma's. Bij de kleinere programma's vindt afrekening met de gemeente achteraf plaats.

De komende jaren is de verwachting dat de liquide middelen rond de € 6 mln fluctueren. Dit komt voornamelijk door het resultaat wat begroot is rond de nul en in de meerjarenbegroting heeft AWBR rekening gehouden met dat de investeringen gelijk zijn aan de afschrijvingen. (bijna € 800k).

Risicobeheersing

Om meer sturing te kunnen geven aan de organisatie heeft AWBR voor intern gebruik en verantwoording voor de Raad van Toezicht drie keer een financiële rapportage door de controller opgesteld (mei, augustus, oktober). In deze kwartaalrapportages wordt verder een toelichting gegeven over de inkomsten en uitgaven van AWBR. Tevens wordt een prognose afgegeven van het resultaat aan het einde van het jaar. Ten slotte is een hoofdstuk in de kwartaalrapportage gewijd aan personele kengetallen (aantal medewerkers en de hoogte van het ziekteverzuim). Verder is er twee keer een gesprek geweest tussen de 18 schooldirecties en de controller.

Risicomanagement maakt een belangrijk onderdeel uit van de kwartaalrapportage. Conform het COSO-model is een matrix ontworpen waarin de belangrijkste risico's door AWBR zijn benoemd die het realiseren van de doelstellingen belemmeren. In deze matrix wordt ook gerapporteerd over de genomen of te nemen maatregelen, om het risico te elimineren dan wel te kunnen beheersen. Ten einde een inschatting te kunnen maken van de omvang van het risico zijn ook kans en impact aangegeven door middel van de categorieën hoog, midden of laag. Onderstaand de belangrijkste financiële risico's die zijn opgenomen.

⁴ Conform Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 16 september 2009, nr. FEZ/CC/150185, houdende regels voor beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek (Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010). Zie ook Richtlijnen Jaarverslag Onderwijs bijlage 7c, regeling beleggen en belenen.

- *Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden*

Wij hebben voor het bereiken van onze doelstellingen de volgende (financiële) risico's benoemd die mede de aan te houden financiële reserves van AWBR in de toekomst bepalen:

- In Amsterdam is het lerarentekort voelbaar. Met name het vervangen van zieke leerkrachten is op dit moment een probleem. AWBR stelt alles in het werk om goede vervanging te krijgen bij ziekte o.a. via De Brede Selectie. Omdat AWBR sinds een aantal jaren eigen risicodragers is geworden en de werkdruk bij onze leraren hoog is, vormt vervanging bij een hoog ziekteverzuim tevens een financieel risico. Het budget voor vervanging bij ziekte voor 2017 bedroeg ca. € 1,0 mln.;
- De gewenste uitgaven vanuit de meerjarenonderhoudsplan is hoger dan het budget wat AWBR beschikbaar heeft voor planmatig onderhoud. Jaarlijks wordt er strak gestuurd en gemonitord op deze planmatige uitgaven. In het aangepaste meerjarenonderhoudsplan 2018 is door AWBR het onderhoudsniveau opgenomen, dat ook in de toekomst financieel haalbaar is. AWBR zoekt mede naar externe middelen (nieuwbouw, renovatie, projecten) om de doelstellingen uit het strategisch beleidsplan uit te voeren. De Federatie Openbaar Primair Onderwijs heeft in 2016 een huisvestingsplan voor kwaliteit en duurzaamheid opgesteld, waar bovenstaande risico's in mee zijn genomen;
- De schoolgebouwen hebben een overcapaciteit van 8.714 m² exploitatiekosten van deze overcapaciteit worden niet gedekt vanuit de rijksvergoeding voor materiele instandhouding. AWBR streeft ernaar door middel van groei van het aantal leerlingen, medegebruik en afspraken met de gemeente de overcapaciteit te verminderen;
- Er bestaat onzekerheid over de toekomstige onderwijsachterstandsmiddelen (gewichtleerlingen en de impulsgebiedentoeslag bedragen ca. € 3,5 mln. (ca. 55 fte) per jaar, dat is 13% van de totale rijksmiddelen) die AWBR ontvangt vanuit de Rijksbekostiging. AWBR volgt vanzelfsprekend de beleidsontwikkelingen en de (financiële) gevolgen hierover. In de meerjarenbegroting wordt rekening gehouden met een jaarlijkse daling van de inkomsten met ca. 8%. Naar alle waarschijnlijkheid wordt de regeling onderwijsachterstandsmiddelen in de komende jaren gewijzigd. De financiële consequenties zijn nog onbekend. Overigens is de onderwijsachterstandproblematiek niet veranderd;

- Het ICT-budget wordt al jaren overschreden mede door steeds hogere kosten voor ICT-licenties/ software. Op dit moment is er nog geen structurele oplossing gevonden, zoals bijvoorbeeld door de overschrijding eventueel ten laste van de formatie te brengen. Onvoorziene uitgaven zijn mede afhankelijk van de (niet begrote) kosten van de uitvoering van het nieuwe ICT-beleidsplan;
- Een onvoorziene hoge zij-uitstroom (verhuizingen, concurrentie) kan de groeiverwachting onder druk zetten. AWBR kan weinig doen aan uitstroom door verhuizingen, wel kunnen wij de uitstroom beperken door de oudertevredenheid op een hoog niveau te houden. Een keer in de twee jaar wordt dat op schoolniveau gemeten;
- Sterkere stijging van de werkgeverslasten en de exploitatiekosten in verhouding tot de indexatie van de rijksbekostiging. Voor 2017 is de bekostiging voor de materiele instandhouding marginaal gestegen, terwijl de kosten voor de lopende contracten vaak zijn verhoogd. Indien mogelijk worden met leveranciers nieuwe prijsafspraken gemaakt. Standaard prijsindexaties worden niet altijd geaccepteerd;
- Bezuinigingen op het stedelijk onderwijsbeleid. Voor AWBR zijn deze baten een wezenlijk onderdeel van de totale baten. Bezuinigingen op deze subsidies leiden mogelijk tot het niet realiseren van de doelstellingen van het stedelijk onderwijsbeleid zoals van brede talentontwikkeling en lessen in burgerschap. AWBR stelt alles in het werk om deze subsidies voor het onderwijs en onze kinderen te behouden, maar begroot de gemeente baten gelet op de onzekerheden voorzichtig.
- Bij de begroting 2018 is gestuurd op een begroting met een nulresultaat. Voor AWBR betekent dit dat er bezuinigingen in de begroting zijn meegenomen waardoor de scholen terug moeten gaan in de formatie. Dit kan tot knelpunten leiden op verschillende scholen. Aanvullend is met de jaarrekening duidelijk dat AWBR in 2017 verschillende overschrijdingen heeft gehad bij de overige lasten (overige personele lasten, huisvestingslasten en instellingslasten). Met de begroting 2018 is voornamelijk het begrote bedrag van 2017 aangehouden. Bij de bovenstaande posten is het sterk de vraag of deze begrote posten gerealiseerd kunnen worden.