



ASKO JAARVERSLAG

AMSTERDAMSE STICHTINGEN VOOR KATHOLIEK ONDERWIJS



20 14



ASKOSCHOLEN
AMSTERDAMSE STICHTINGEN VOOR KATHOLIEK ONDERWIJS

INHOUD

Voorwoord	3
1. Verslag Raad van Toezicht en auditcommissie	4
2. Belangenbehartiging en medezeggenschap – maatschappelijke verantwoording	7
2.1 Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad	7
2.2 Klachtencommissie	8
2.3 Samenwerking ASKO met externe partners	9
3. Onderwijs	11
3.1 Kwaliteit	11
3.2 Passend Onderwijs	14
3.3 Identiteit	15
3.4 Visie op educatief partnerschap	16
3.5 Projecten	16
3.6 Onderwijs en ICT	18
4. Organisatie	20
4.1 De ASKO organisatie	20
4.2 Van vier naar een stichting	23
4.3 Facilitaire zaken en huisvesting	24
5. Werkgeverschap	27
5.1 Organisatie en inrichting afdeling P&O	27
5.2 Opleiding en ontwikkeling, functiemix	28
5.3 Nieuwe CAO-PO	30
5.4 Kengetallen personeel	31
5.5 Terugdringen % en frequentie ziekteverzuim	32
5.6 Beleid beheersing uitkeringen na ontslag	34
5.7 Directiewisselingen	34
6. Financiën en jaarrekening 2014	35
6.1 Continuïteitsparagraaf	35
6.2 Toelichting balans	37
6.3 Geconsolideerde balans	38
6.4 Geconsolideerde staat van baten en lasten	39
6.5 Toelichting exploitatierekening	40
6.6 Personeelslasten	42
6.7 Afschrijvingen	44
6.8 Huisvestingslasten	44
6.9 Controleverklaring	46
Bijlagen:	
1. Verslag verantwoording activiteiten t.b.v. regeling prestatiebox	47
2. ASKO CvB identiteitsstandaard	48
Colofon	49

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van de Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Onderwijs over 2014. ASKO is een scholengroep van 32 basisscholen in Amsterdam en omstreken. De scholen staan in uiteenlopende wijken, stadsdelen en dorpen. De ASKO-scholen bieden waardengedreven en kwalitatief goed onderwijs.

In dit jaarverslag legt het College van Bestuur verantwoording af over de behaalde resultaten op onderwijskundig, financieel en organisatorisch gebied aan belanghebbenden en belangstellenden.

We kijken met voldoening terug op het jaar 2014. Op *onderwijskundig* gebied bereikten we opnieuw goede resultaten. Al onze scholen hebben een basisarrangement van de inspectie. In het jaar 2014 viel op dat veel van onze scholen hoog scoren op bepaalde onderdelen vanuit het toezichtskader van de inspectie, vaak op het onderdeel kwaliteitszorg. We zien hierin een bevestiging dat we op de goede weg zijn in het sturen op kwaliteit door bestuur en directies van de scholen, één van de speerpunten van ons beleid de laatste jaren.

Op 1 augustus 2014 trad de Wet Passend Onderwijs in werking. De jaren daaraan voorafgaand hebben de scholen zich bekwaamd in handelings gericht werken, waardoor onze scholen inhoudelijk goed waren voorbereid op deze stelselwijziging. We zijn er trots op dat we in samenwerking met andere bijzondere schoolbesturen in Lokaal PO organiseren dat onze leerlingen passend onderwijs krijgen.

Op *organisatorisch* gebied benoemen we hier dat ultimo 2014 een beleidsperiode is afgerond van vier jaar, een periode waarin vrijwel alle doelstellingen uit het strategisch beleidsplan 2011-2014 van de ASKO zijn behaald. In 2014 zijn met input van vele betrokkenen binnen de ASKO, de fundamenteen gelegd voor een nieuw koers plan voor de komende vier jaren.

We zijn tevreden over de behaalde *financiële* resultaten van de ASKO. We sluiten het jaar conform prognose af. We concluderen dat de eerder ingezette maatregelen om de organisatie in control te brengen, het gewenst effect hebben gehad.

In dit jaarverslag veel goed nieuws over onze mooie resultaten, waardoor we circa 9300 leerlingen een stap verder hebben mogen helpen zetten in hun ontwikkeling. Onze dank gaat uit naar alle medewerkers die hieraan een bijdrage hebben geleverd.

Diane Middelkoop

Diane Middelkoop,
voorzitter College van Bestuur



Foto: Geert van Tol Fotografie Amsterdam

1. Verslag Raad van Toezicht en auditcommissie



Raad van Toezicht ASKO M. Hofstede, D. Roodvoets, P.Velseboer, D. Muusers, zittend C. Spierenburg. Foto: Geert van Tol Fotografie Amsterdam.

De Raad van Toezicht van de ASKO fungeert als toezichthouder van de organisatie conform de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs. De Raad heeft een toezichthoudende controlefunctie, onder andere door middel van het toezicht op de financiën van de ASKO. Daarnaast fungeert de Raad als sparring partner voor het College van Bestuur, waarbij de expertise van de raadsleden optimaal wordt benut. Tenslotte oefent zij de rol van werkgever van het College van Bestuur uit. De Raad laat zich in haar vergaderingen thematisch informeren door professionals uit de organisatie op het gebied van onderwijskwaliteit, P&O, financiën, materiële zaken en ICT-beleid. Daarnaast heeft de raad toegang tot het ASKO intranet zodat ze de ontwikkelingen van de organisatie op de voet kan volgen.

De leden van de raad hebben tevens in 2014 een aantal schoolbezoeken afgelegd.

Samenstelling van de Raad en nevenfuncties

De Raad bestaat eind 2014 uit vijf personen:

Leden	Nevenfuncties
Cathy Spierenburg, voorzitter	Lid Raad van Toezicht Europees Platform
Peter Velseboer	Zelfstandig interim bestuurder en adviseur
Daan Muusers	FNV pensioenbestuurder
Martin Hofstede	Lid Raad van Toezicht / voorzitter Auditcie
Diny Roodvoets	Lid RvT AGORA

In de zomer van 2014 is afscheid genomen van de heren Tiem Schalij en Ben Noy omdat hun benoemingstermijn verstreken was.

Rooster van aan- en aftreden Raad van Toezicht

Naam	Datum aantreden 1	Datum aantreden 2	Aftreden per
B.L.M. Noy	1-1-2006	1-1-2010	1-8-2014
H. Faijdherbe	1-8-1995	1-8-1999	1-6-2013
C. Spierenburg (voorzitter)	1-1-2009	1-1-2013	1-1-2017
C. Levie	1-8-1995	1-8-1999	1-1-2013
W. Bodha	1-6-2004	1-6-2008	1-6-2013
T. Schalij	1-1-2006	1-1-2010	1-8-2014
Mw. D. Roodvoets	1-1-2014	1-1-2018 (na 4 jr)	
D. Muusers	1-1-2014	1-1-2019 (na 5 jr)	
M. Hofstede	1-1-2014	1-1-2020 (na 6 jr)	
P. Velseboer	1-1-2014	1-1-2018 (na 4 jr)	

De Raad heeft twee commissies:

De auditcommissie (financiën) en de remuneratiecommissie (personele zaken RvT -CvB).

Jaarlijks evalueert de Raad haar werkzaamheden. Ten behoeve van haar deskundigheidsbevordering houdt de Raad relevante ontwikkelingen bij en zijn zij aangesloten bij de VTOI en nemen deel aan het jaarlijks congres. Ook is het jaarlijks toezichthouders-congres van de PO-Raad bezocht, waarbij is deelgenomen aan diverse workshops op het gebied van o.a. Good Governance .

De leden van de Raad ontvangen voor hun werkzaamheden een vergoeding, zie hiervoor de tabel op blz. 43 'verantwoording Wopt'.

Thema's

In 2014 kwam de Raad van Toezicht vijf maal bijeen. Financiën (conform de planning- en control-cyclus) is een vast onderdeel van de agenda. Daarnaast is aan de hand van de jaarplanning van de raad thematisch een aantal onderwerpen behandeld en besproken, waarbij professionals uit de ASKO organisatie een toelichting gaven. Hierbij heeft de raad zich laten informeren over en is zij in de gelegenheid gesteld feedback te geven op actuele ontwikkelingen. Aan de orde zijn o.a. geweest de laatste ontwikkelingen op het gebied van P&O, met speciale aandacht voor het terugdringen van het ziekteverzuim. Passend onderwijs en onderwijskwaliteit zijn besproken, waarbij de stand van zaken is toegelicht van de toepassing van de nieuwe wet Passend Onderwijs en de samenwerking van de ASKO op dit terrein met andere besturen. Ook is het scholenbestand aan de orde geweest, waarbij de raad uitvoerig is geïnformeerd over de maatschappelijke betekenis die de scholen in de verschillende gebieden in de stad en in de dorpen hebben.

In 2014 heeft de Raad haar intern toezichtkader opnieuw gezien conform het model van de PO-Raad, evenals de reglementen van de auditcommissie en de remuneratiecommissie. Er is een nieuw rooster van aan- en aftreden vastgesteld, waardoor continuïteit en kwaliteit van de werkzaamheden van de Raad nog beter zijn gewaarborgd.

Twee extra raadsvergaderingen zijn gehouden over eenmalige thema's die in 2014 aan de orde zijn: De fusie van vier naar één stichting (extra bijeenkomst op 8 april 2014) en de voorbereiding op een nieuwe beleidsperiode van de ASKO voor de jaren 2015-2019 (extra bijeenkomst 23 september 2014).

De Raad heeft zich in het kader van de fusie van de vier ASKO stichtingen laten informeren door een externe adviseur die de fusie voor de ASKO begeleidt. Hierbij is er aandacht geweest voor het proces en de financiële gevolgen. De Raad heeft tevens aandacht gevraagd voor het behoud van het unieke karakter en de sterke 'merknaam' van de ASKO als stichting.

In 2014 is een beleidsperiode van vier jaar afgesloten, waarin het merendeel van de doelstellingen is behaald. Ter voorbereiding op een nieuw koersplan voor de ASKO voor de jaren 2015-2019 is de raad in een extra vergadering geraadpleegd door het college van bestuur. Hierbij heeft het college van bestuur vruchtbaar gebruik gemaakt van de inbreng en expertise van de raad als sparring partner om tot een binnen de gehele ASKO gedragen Koersplan 2015-2019 te komen.

Besluiten van de raad

De Raad keurde de begroting van 2014 en de meerjarenbegroting 2014-2017 goed en verleende décharge aan het College van Bestuur door het goedkeuren van de jaarrekeningen van de vier afzonderlijke stichtingen die samen de ASKO vormen. De Raad heeft de bestuurlijke fusie van de vier afzonderlijke ASKO stichtingen in 2015 goedgekeurd.

De auditcommissie

De auditcommissie, per ultimo 2014 bestaande uit voorzitter Martin Hofstede en lid Daan Muusers, bereiden de vaste financiële agendapunten voor ten behoeve van de bespreking in de Raad van Toezicht met het College van Bestuur in aanwezigheid van de controller van de ASKO. De auditcommissie bespreekt ieder jaar de managementletter en de controle van de jaarcijfers in aanwezigheid van de accountant. De auditcommissie adviseert de raad over te nemen besluiten, waaronder het verlenen van de goedkeuring aan o.a. de (meerjaren)begroting, de jaarcijfers en viermaandenrapportages. In 2014 zijn bovendien de financiële gevolgen van het CAO PO akkoord en van de bestuurlijke fusie van de vier stichtingen aan de orde geweest.

De remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie van de Raad bestaat per ultimo 2014 uit twee leden, te weten de voorzitter, mw. C. Spierenburg en de heer P. Velseboer. Zij voeren het jaarlijks evaluatiegesprek met het College van Bestuur. De agenda van het gesprek wordt hierbij bepaald aan de hand van het toezichtkader en er wordt vooruitgeblikt op het nieuwe schooljaar.

2. Belangenbehartiging en medezeggenschap – maatschappelijke verantwoording



2.1 Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

De GMR is het medezeggenschapsorgaan op centraal niveau. De raad heeft op grond van de Wet Medezeggenschap Scholen advies- en instemmingsrecht op beleidsvoorstellen die een meerderheid van alle ASKO-scholen aangaat. De GMR bestaat uit acht personen: vier vertegenwoordigers namens het personeel en vier vertegenwoordigers namens ouders. Het contact met de achterban verloopt in de regel via de medezeggenschapsraden van de scholen.

De GMR is in 2014 zeven keer bijeengekomen. Dit waren vier reguliere GMR-vergaderingen met de bestuurder, twee besloten GMR-vergaderingen en een bespreking van de GMR met een afvaardiging van de MR'en en de bestuurder. Vaste agendapunten zijn het bestuursformatieplan, de jaarrekening, het jaarverslag en de begroting. Verder is gesproken over beleidsmatige zaken, ziekteverzuim en arbo, organisatorische zaken (zoals de bestuurlijke fusie), passend onderwijs, kwaliteits- en financieel gerelateerde zaken, waaronder de duurzame samenwerking met Stichting Kwaliteitsondersteuning PO Amsterdam en het reservebeleid. Daarnaast kwamen verschillende formatie- en personeelsgerichte zaken aan de orde, zoals de nieuwe CAO PO, de RDDF-plaatsingen en BAPO-ontwikkelingen.

De samenstelling van de GMR is in 2014 gewijzigd. Vertrokken zijn Carina de Rijke en Wendy Hauerwert (beiden lid van de oudergeleding) en Theo Combee (lid van de personeelsgeleding). Nieuw aangetreden zijn Peter Thibaudier en Anita Schoon, beiden lid van de oudergeleding. Voor een lid namens de personeelsgeleding staat nog een vacature open.

Per 31 december 2014 bestond de GMR uit de volgende leden:

- ❖ Monique Kahmann (personeelsgeleding), voorzitter
- ❖ Peter Thibaudier (oudergeleding)
- ❖ Okay Örgüt (oudergeleding)
- ❖ Kim Meijer (personeelsgeleding)
- ❖ Bert Oosterveld (oudergeleding)
- ❖ Anita Schoon (oudergeleding) en
- ❖ Kim IJsebrands (personeelsgeleding)

2.2 Klachtencommissie

De ASKO heeft een onafhankelijke klachtencommissie die het College van Bestuur adviseert als belanghebbenden samen een situatie niet kunnen oplossen. Dit betreft in de meeste gevallen klachten van ouders van leerlingen.

Niet alle klachten komen echter terecht bij de klachtencommissie. Eerst wordt op schoolniveau naar een oplossing gezocht. In eerste instantie gebeurt dit door de contactpersonen. Op iedere school zijn twee contactpersonen aanwezig die zijn toegerust voor deze taak door een extern adviseur. Daarnaast heeft de ASKO twee externe onafhankelijke vertrouwenspersonen, Ben Dieker en Margriet de Beurs. Indien gewenst, bemiddelen en adviseren zij partijen als er een klacht is. Besluit een klager toch tot het indienen van een klacht bij de klachtencommissie, dan volgt een hoorzitting, waarbij beide partijen (de klager en de school) aan het woord komen.

Tot 1 augustus 2014 bestond de klachtencommissie uit Lei Schroeder (voorzitter) en de leden Joke Bolder, Nico Niessen en Mieke Zaanen. De commissie werd ondersteund door een onafhankelijk ambtelijk secretaris, Elsjelierse.

Met dank voor hun jarenlange belangeloze inzet voor de ASKO is per 1 augustus 2015 van de commissieleden afscheid genomen. Met ingang van 1 augustus 2014 heeft de ASKO zich aangesloten bij de landelijke Stichting Onderwijsgeschillen (www.onderwijsgeschillen.nl). Daarnaast is de klachtenprocedure in 2014 aangepast aan de meest recente ontwikkelingen en wetswijzigingen en opnieuw vastgesteld door het CvB.

Aantal ontvangen klachten in 2014

Tot 1 augustus 2014

Tot aan 1 augustus 2014 zijn er 3 klachten binnengekomen bij de klachtencommissie. Daarnaast lagen er nog drie klachten ter behandeling die eind 2013 werden ingediend. Van deze zes klachten zijn er vier besproken in een hoorzitting. Bij twee klachten kwam het niet tot behandeling omdat de klagers besloten om hun klacht na het indienen bij de commissie weer in te trekken. Het CvB heeft bij de behandelde vier klachten de adviezen van de klachtencommissie deels overgenomen en in een aantal gevallen niet. Als het laatste het geval was, is aangegeven waarom het CvB een andere mening was toegedaan. Bij twee van de vier behandelde klachten zijn de klagers na de hoorzitting door het CvB uitgenodigd voor een aanvullend gesprek met het CvB, de regiomanager en/of de schooldirecteur.

Vanaf 1-8-2014: Landelijke geschillencommissie onderwijs

In augustus 2014 is er bij Het College van Bestuur één klacht binnengekomen via de landelijke onderwijsgeschillencommissie. Deze klacht is door de geschillencommissie in behandeling genomen en heeft geleid tot een zitting. Het eerste deel van de klacht is ongegrond verklaard. Het tweede deel van de klacht gegrond. De commissie heeft geadviseerd om de beslissing van het College van Bestuur ten aanzien van de ingediende klacht in heroverweging te nemen. Dit heeft het College van Bestuur opgevolgd. De heroverweging heeft helaas niet geleid tot een tevreden oplossing voor de klagende partij.

2.3 Samenwerking ASKO met externe partners



De ASKO werkt samen met veel verschillende externe partners en belanghebbenden. Vereniging Breed Bestuurlijk Overleg (BBO): maandelijks overleg waarin 42 schoolbesturen voor primair onderwijs in Amsterdam zijn vertegenwoordigd met 233 scholen. Op de agenda staan voornamelijk onderwerpen waar alle schoolbesturen belang bij hebben. De besturen proberen waar mogelijk gezamenlijk standpunten in te nemen en als eenheid naar buiten te treden richting de lokale en landelijke politiek en overige stakeholders. De voorzitter van het College van Bestuur van ASKO is mede-voorzitter van de vereniging.

Overleggen op gemeentelijk niveau

Sinds de stadsdelen van de Gemeente Amsterdam zijn opgeheven, valt het gemeentelijke onderwijsbeleid onder de stedelijk wethouder. Voor de ASKO heeft dit als voordeel dat er veel minder gemeentelijke overleggen plaatsvinden dan in voorgaande jaren.

Daarnaast vinden regelmatig overleggen plaats tussen het College van Bestuur van de ASKO met de omliggende gemeenten waar de ASKO scholen gevestigd zijn, te weten de gemeenten Weesp, Duivendrecht/Ouderaamstel, Badhoevedorp en Landsmeer.

Samenwerkingsverband(en) Passend Onderwijs

Om elk kind een passende onderwijsplek te bieden, werken scholen samen in regionale samenwerkingsverbanden. Het samenwerkingsverband maakt ondermeer afspraken over welke begeleiding de reguliere scholen bieden, welke kinderen een plek krijgen in het speciaal onderwijs en over de verdeling van de ondersteuningsmiddelen. De ASKO maakt deel uit van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Amsterdam/Diemen, dat is opgericht in november 2012. De scholen, gesitueerd rond Amsterdam, maken onderdeel uit van andere samenwerkingsverbanden, te weten SWV Unita (Muiden/Weesp), SWV Amstelronde (Duivendrecht), SWV Passend Onderwijs Haarlemmermeer (Badhoevedorp) en SWV Waterland (Landsmeer).

Per 1 augustus 2014 is de nieuwe Wet Passend Onderwijs ingevoerd. ASKO is met andere bijzondere schoolbesturen op het gebied van passend onderwijs een strategische samenwerking aangegaan in Lokaal PO, een samenwerking met een aantal collega-bijzondere schoolbesturen in Amsterdam om nog beter op wijk- en buurtniveau een passende onderwijsplaats te garanderen aan onze leerlingen. Over de invulling daarvan zie paragraaf 3.2 Passend Onderwijs.

De ASKO werkt daarnaast samen met een veelheid aan externe partners, waaronder de besturen van het bijzonder onderwijs (ABPO), de Noord-Hollandse schoolbesturen, Arkade (onderwijsbegeleiders identiteit en levensbeschouwing), kinderopvangorganisaties, jeugdzorgorganisaties en koepels PO-Raad en Bond VKO.



3. Onderwijs



3.1 Kwaliteit

Inzet op kwaliteit

De ASKO scholen werken vanuit een eigen kwaliteitsnorm. De kaders daarvan zijn vastgelegd in het beleidsdocument 'Koers kwaliteit' (2012). De regiomanagers leggen twee keer per jaar een uitgebreid schoolbezoek af op alle scholen. De thema's van de schoolbezoeken staan (deels) vast. Er is aandacht voor de jaarplanvorming op schoolniveau in relatie met het strategisch beleid van de ASKO en de resultaten en de opbrengsten van het onderwijs. De uitkomsten van de gesprekken worden uitgewerkt in een rapportage en voorgelegd aan het CvB.

In 2014 hebben de regiomanagers schoolbezoeken afgelegd waarbij naast de strategische agenda van de ASKO en nieuwe externe ontwikkelingen ook de schoolspecifieke ontwikkeling centraal stond. Vanuit de strategische agenda en externe ontwikkelingen kwamen de volgende onderwerpen aan bod:

Professionele cultuur op scholen, de opbrengsten (hoe gaat de school om met tegenvallende resultaten?), educatief partnerschap, identiteit, kwaliteitszorg en de keuze voor al dan niet een instrument voor kwaliteitszorg, voortgang handelingsgericht werken (HGW), passend onderwijs, het representatief karakter van de website van de school en het speerpunt verzuimreductie.

Zelfevaluatie Instrument (ZEI)

In september 2013 is de eerste training in het kader van zelf evaluatie afgerond. Zelfevaluatie is het kernmoment in de kwaliteitscyclus. Hoe sterker de school daarin wordt, hoe geringer de kans op falend onderwijs, te lage leeropbrengsten en een ondoelmatige schoolorganisatie. Deze training is in eerste instantie aangeboden aan de scholen die participeren in het KBA traject (Kwaliteitsaanpak Basisscholen Amsterdam). Daarnaast hebben niet-KBA scholen deelgenomen om na te gaan of deze training een vervolg moet krijgen. De zelfevaluatie is een vast onderdeel van de borgingsfase in het KBA traject. De ASKO heeft ervoor gekozen om de training collectief aan te bieden. De training is positief geëvalueerd en is opnieuw in 2014 aangeboden.

Een groep van acht directeuren heeft gebruik gemaakt van deze mogelijkheid om zich te laten scholen op het gebied van zelfevaluatie. In de evaluatie is onder andere naar voren gekomen dat men zich meer bewust is van het gegeven dat je aan de hand van een adequate zelfevaluatie meer inzicht krijgt waarom bepaalde processen in school niet goed verlopen of juist succesvol zijn. Inmiddels heeft (ongeveer) de helft van onze directeuren de training gevolgd.

Directiedagen en directietweedaagse koersplan

De ASKO investeert in kennisuitwisseling tussen directeuren door directie-studiedagen te organiseren. In 2014 zijn er drie directiestudiedagen gehouden en één directietweedaagse. OP de directiestudiedagen zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- ❖ Passend onderwijs; het formuleren van het groeidocument en samenwerking binnen Lokaal PO
- ❖ Waardengedreven onderwijs en burgerschapsvorming; aan de hand van diverse workshops begeleid door Arkade en het houden van 'ASKO-talks'
- ❖ Aanloop naar de voorbereiding op een nieuwe strategische beleidsperiode, waarbij de focus lag op drie belangrijke beleidsterreinen: excellent onderwijs, goed werkgeverschap en een uitmuntende organisatie.
- ❖ Financiën.

In oktober 2014 is een speciale directie tweedaagse gehouden voor directeuren en adjunct-directeuren samen met het College van Bestuur en leden van het managementteam van het bestuursbureau.

In de twee dagen 'op de hei' zijn door middel van intensieve sessies en werkvormen, begeleid door een extern adviseur, de fundamenteen gelegd voor de speerpunten van de nieuwe beleidsperiode van de ASKO.



Leergemeenschappen

Met behulp van leergemeenschappen tracht ASKO een nieuwe vorm te vinden om invulling te geven aan een lerende organisatie. Onderzoek toont aan dat samenwerken op vrijwillige basis veel effectiever is dan het laten uitvoeren van opgelegd beleid van 'bovenaf'. Bovendien blijkt opgelegd beleid niet altijd of overal te worden uitgevoerd noch is er voldoende zicht op de effecten ervan. De lerende organisatie is in staat zich continue aan te passen aan de zich steeds sneller ontwikkelende en veranderende omgeving. De kracht van de lerende organisatie is het inzetten van aanwezige kennis voor de organisatie.

Tijdens de laatste directiedag van het schooljaar 2013-2014 is het werken met leergemeenschappen geïntroduceerd. Daarnaast is er door de leergemeenschap 'leergemeenschap' een voorstel gedaan om het directeuren overleg anders en effectiever vorm te geven. Dit heeft geresulteerd in maandelijkse directeurenoverleggen verdeeld over in twee groepen. De directeurenoverleggen worden gehouden onder voorzitterschap van de regiomanagers. De leergemeenschappen zijn bij de start van het schooljaar 2014-2015 ingericht. De onderwerpen van de leergemeenschappen zijn gekoppeld aan de (afronding van) de strategische agenda. Er zijn leergemeenschappen gevormd over de onderwerpen burgerschapsvorming, educatief partnerschap, nieuwe koersplan ASKO, en goed- en gezond werkgeverschap. Tevens is door de leergemeenschap 'leergemeenschap' gekozen om de huidige werkgroepen in stand te houden. De opbrengst van de leergemeenschap Koersplan ASKO heeft geleid tot het Koersplan ASKO 2015-2018.

Opbrengsten Cito

De scholen maken voor de vastlegging, signalering en analyse van de leeropbrengsten van de kinderen gebruik van het leerlingvolgsysteem van ParnasSys, waarbij gebruik gemaakt wordt van door CITO ontwikkelde toetsen. Die toetsen worden in de loop van de schoolloopbaan volgens een vaste ASKO-brede toetskalender afgenomen. Het leerlingvolgsysteem is daarmee ook belangrijk voor het bepalen van het basisschooladvies in groep 8 voor de keuze van vervolgonderwijs van de leerlingen.

Het volgen van deze opbrengsten gebeurt binnen de ASKO systematisch, zowel op leerling-, groeps-, school-, als op bestuurlijk niveau. In het kader van Opbrengstgericht Werken (OGW) wordt gewerkt met streefwaarden, worden de resultaten op diverse niveaus geanalyseerd en wordt waar nodig bijgestuurd.

Oordeel inspectie

De inspectie van het onderwijs houdt toezicht op de kwaliteit van het onderwijs en op de naleving van wet- en regelgeving. Ook beoordeelt de inspectie of de middelen voor het onderwijs rechtmatig en doelmatig worden verkregen en besteed. Over de resultaten van het onderwijs rapporteert de inspectie aan het College van Bestuur en de school. Aangezien het College van Bestuur (het bevoegd gezag) verantwoordelijk is voor de kwaliteit van de scholen is het College van Bestuur het eerste aanspreekpunt. Het toezicht ziet er als volgt uit:

- ❖ Jaarlijks voert de inspectie een risicoanalyse uit op basis van opbrengsten, jaarstukken en eventuele signalen over de school. Als er volgens de inspectie sprake is van een risico, volgt nader onderzoek. Deze risicoanalyse wordt met het College van Bestuur besproken. Vanuit die analyse wordt de mate van toezicht vastgesteld.
- ❖ De inspectie legt schoolbezoeken af. Alle scholen worden tenminste eenmaal per vier jaar bezocht. Naar aanleiding van de schoolbezoeken stelt de inspectie een rapport op. Alle ASKO scholen zijn in 2014 van voldoende kwaliteit volgens de normen van de inspectie. Meerdere ASKO-scholen zijn op bepaalde kwaliteitskenmerken beoordeeld met een 4, waarmee de inspectie aangeeft dat de school op dat punt een voorbeeld is voor andere scholen.

3.2 Passend onderwijs

Dekkend aanbod van zorg en samenwerking binnen Lokaal PO

Wijkgerichte samenwerking met de scholen in de buurt van de ASKO-scholen beschouwen we als voorwaarde om Passend Onderwijs te kunnen bieden aan alle kinderen uit de wijk. Om een zo optimaal mogelijke context te creëren ten aanzien van de zorgplicht werkt de ASKO binnen LokaalPO samen met een aantal andere stedelijk georganiseerde bijzondere schoolbesturen om te komen tot een dekkend aanbod van Passend Onderwijs. LokaalPO draagt voor de aangesloten besturen zorg voor de coördinatie van de besteding van de bestuurlijke middelen voor extra ondersteuning. Dit draagt bij aan het op bestuursniveau versterken van het handelingsgericht aanvragen van extra ondersteuning door scholen. Hiermee worden tevens de middelen voor extra ondersteuning adequaat verantwoord.

Iedere ASKO school werkt handelingsgericht

Alle scholen werken intensief aan het handelingsgericht werken¹. Er zijn nog wel verschillen zichtbaar in het niveau van de ontwikkelingen. Dit heeft te maken met de specifieke schoolontwikkeling van iedere individuele school. Daarnaast is er ook een stap gemaakt om het groeidocument (dit is het formulier waarmee extra ondersteuning en/ of een toelaatbaarheidsverklaring wordt aangevraagd bij de directeur van het samenwerkingsverband) handelingsgericht werken in te vullen. Dit formulier wordt door de scholen aangeleverd bij lokaalPO. Vanuit lokaal PO zijn werksessies georganiseerd om intern begeleiders te scholen in het handelingsgericht opstellen van het groeidocument. Handelingsgericht werken blijft in de volgende koersplanperiode een belangrijk onderwerp, omdat dit een continue ontwikkeling betreft.



¹ Handelingsgericht werken is een effectieve aanpak om doelgericht en planmatig uit- en om te gaan met verschillen in onderwijsbehoeften tussen kinderen, waarbij vooral gekeken wordt naar wat leerlingen kunnen en wat zij nodig hebben.

3.3 Identiteit

Identiteit is voor de ASKO één van de aspecten die gezamenlijk de kwaliteit van de ASKO-organisatie vormgeven. We bezien de identiteit van onze organisatie niet meer op de eerste plaats vanuit de christelijke traditie maar vooral vanuit onze gezamenlijk benoemde kernwaarden 'verbinding, aandacht en ambitie'. Identiteit maakt deel uit van de reguliere jaaragenda van de directiebijeenkomsten en is tevens een vast gesprekspunt met directeuren tijdens de schoolbezoeken van de regiomanagers.

In de schoolplannen is opgenomen op welke wijze de school aandacht besteedt aan de identiteit. De directies van onze scholen hebben het identiteitskader van de ASKO uitgewerkt in een schoolspecifiek identiteitskader. Op deze wijze is voor alle scholen zichtbaar geworden hoe de directeuren in het onderwijs aandacht besteden aan zowel de smalle als de brede identiteit van de ASKO. Het CvB verwoordde daarnaast hoe identiteit vorm krijgt in de CvB-identiteitsstandaard 'Door waarden gedreven onderwijs; een kernkwaliteit!' De identiteitsstandaard van het CvB is als bijlage 2 opgenomen bij dit jaarverslag.

Onderwijsbegeleiders identiteit en levensbeschouwing

Arkade ondersteunt de ASKO bij het onderwijs rond levensbeschouwing en identiteit. Vanaf het schooljaar 2013-2014 heeft Arkade de ondersteuning zodanig ingericht dat het aanbod van ondersteuning meer op de vraag van de scholen is ingericht. Van de scholen vragen we om deze inzet jaarlijks te beschrijven in een identiteitsbegeleidingsplan. Alle scholen hebben bij Arkade een vaste contactpersoon in de persoon van een onderwijsbegeleider identiteit en levensbeschouwing. Het aanbod van projecten wordt ook door collega-begeleiders ondersteund.



3.4 Visie op educatief partnerschap

In juni 2012 is de visienotitie educatief partnerschap vastgesteld door het College van Bestuur. Aan onze scholen is gevraagd op basis van de notitie het schoolbeleid op educatief partnerschap uit te werken en op te nemen in het schoolplan. In 2013 is dit proces in gang gezet op alle ASKO scholen. De implementatie van de visie op educatief partnerschap is op de scholen deels gerealiseerd. Dit betekent concreet dat er op sommige scholen een mooi, in samenspraak met ouders, tot stand gekomen document ligt. In 2014 is een extra impuls gegeven aan de verdere ontwikkeling van de visie op educatief partnerschap.

Alle scholen hebben educatief partnerschap opgenomen in de jaarplanning. Tijdens de twee halfjaarlijkse schoolbezoeken door de regiomanagers is navraag gedaan naar de stand van zaken. Alle scholen hebben in meer of mindere mate vorm en inhoud gegeven aan educatief partnerschap. De manier waarop educatief partnerschap is vormgegeven verschilt tussen de scholen. De verschillen zijn met name toe te schrijven aan de situatie waarin de school zich bevindt. Zoals bijvoorbeeld de schoolontwikkeling, de context van de school, de buurt waar de school is gevestigd en de populatie.

3.5 Projecten

Zomerschool Nieuw-West

Als uitvloeisel van het project onderwijstijdverlenging waaraan van 2009 tot 2013 8 PO-scholen en 4 VO-scholen in Nieuw-West deelnamen, werd in 2014 voor de zesde achtereenvolgende keer de Zomerschool Nieuw-West aangeboden. Dankzij een eenmalige subsidie van € 100.000 vanuit de Bestuurscommissie Nieuw-West konden 80 leerlingen uit groep 7 van de 36 basisscholen in Nieuw-West dit jaar van dit jaarlijkse aanbod profiteren. In de eerste drie weken van de zomervakantie bood het inmiddels beproefde programma versterking van de basisvaardigheden in combinatie met sport, kunst, cultuur en creativiteit. Voor het eerst na de afloop van het project Onderwijstijdverlenging vond de organisatie van de zomerschool plaats vanuit een samenwerkingsverband van de 8 schoolbesturen in Nieuw-West waarbij de ASKO als penvoerder optrad. Voor de komende jaren zal het voortbestaan van de Zomerschool Nieuw-West afhangen van de beschikbare subsidie vanuit de gemeente en eventueel de bestuurscommissie Nieuw-West.

Schakelklas

Eén van de gemeentelijke onderwijsvoorzieningen waarvan scholen gebruik kunnen maken, is de uitvoering van de schakelklas ten behoeve van de groepen 3 tot en met 6. In groepen van maximaal 15 leerlingen volgen de leerlingen onder leiding van een aparte leerkracht in een apart lokaal een programma dat gericht is op taalverrijking. Scholen kunnen gebruik maken van de deeltijdvariant gedurende 12 lessen per week of van de voltijdvariant gedurende de volledige schoolweek. Bij het invoeren van een schakelklas dienen de scholen zelf 50% van de beschikbaar gestelde personeelsomvang uit eigen middelen toe te voegen. Onderstaande tabel geeft aan in welke omvang de scholen de schakelklas in 2014 hebben toegepast.

Schooljaar	Aantal scholen	Aantal groepen	Aantal groepen	Totaal aantal
2013-2014	16	4	24	28
2014-2015	15	4	22	26

Project Day a week – school, onderwijs aan talentvolle leerlingen

Het project 'Day a Week School' (DWS) biedt onderwijs aan cognitief talentvolle leerlingen; kinderen die uitblinken qua prestaties en denkstrategieën en die behoefte hebben aan meer uitdaging dan dat zij in hun reguliere groep geboden krijgen. Zij komen één dag per week bijeen met ontwikkelings-gelijken van verschillende scholen. DWS heeft als hoofddoelstelling een zo breed mogelijke basis te leggen voor cognitieve talentontwikkeling. Daarnaast is een belangrijke doelstelling het leerplezier te behouden en te vergroten en het voorkomen van demotivatie. Bovendien missen (hoog-)begaafde kinderen in hun eigen klas soms leeftijdgenoten met een vergelijkbaar ontwikkelingsniveau. Binnen Day a Week School zijn deze er wel en zijn de deskundigheid van de leerkrachten en de omgevingsfactoren zodanig dat alle kinderen op hun eigen cognitieve niveau worden aangesproken en uitgedaagd. Kinderen worden via een speciale procedure geïdentificeerd waarbij het IQ niet richtinggevend is.

Day a Week school, gestart in 2013, is een samenwerking van de ASKO met Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel (OOAdA), Stichting Openbaar Onderwijs Noord (SOON), Stichting Sirius, Stichting Westelijke Tuinsteden en ABC Onderwijsadviseurs. In 2014 is deze groep uitgebreid met deelname van twee nieuwe besturen, te weten STAIJ en ABSA.

In 2014 heeft de kerngroep (bestaande uit vertegenwoordigers van de deelnemende schoolbesturen en ABC onderwijsadviseurs) de kwaliteitszorg van DWS adequaat ingericht. Dit betekent dat er vanaf augustus 2014 gewerkt wordt met een jaarplan, evaluaties, onderzoek en bijstelling van de plannen. In het jaarplan zijn de volgende onderwerpen opgenomen:

- ❖ optimaliseren van de digitale communicatie
- ❖ deelname aan nieuw onderzoek van de UVA ten aanzien van een passend aanbod ten behoeve van de motivatie van leerlingen
- ❖ tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en leerkrachten
- ❖ de lancering van een nieuwe website
- ❖ kennisuitbreiding op het gebied van 'leren leren' en 3dD printen



Ook is de ambitie uitgesproken om door te groeien naar 16 groepen. Dit betekent dat DWS in meer delen van de stad Amsterdam zal zijn vertegenwoordigd: Noord, Nieuw-West, West, Centrum, Zuid, Zuid-Oost en IJburg. Daarnaast is er door een lid van de kerngroep meegewerkt aan een boek over hoogbegaafdheid door B. Daeter.²

3.6 Onderwijs en ICT – Onderwijs voor de toekomst

Beleidsplan leren met ICT gereed

Een ICT-rijke leeromgeving biedt kansen voor alle leerlingen. Het gebruik van ICT is geïntegreerd in het onderwijs en verrijkt de mogelijkheden van leerlingen en leerkrachten, verhoogt de motivatie en interesse en biedt meer mogelijkheden maatwerk te leveren aan de leerlingen. En niet in de laatste plaats: de leerlingen worden beter toegerust op de maatschappij van de toekomst.

Het in 2014 tot stand gekomen ASKO ICT beleidsplan fungeert als gemeenschappelijk referentiekader, waarbinnen de ASKO scholen keuzes kunnen maken, passend bij het eigen schoolconcept. In het algemeen wordt er in het beleidsplan veel nadruk gelegd op kennisontwikkeling en kennisdeling.

Gemeenschappelijke elementen voor alle ASKO scholen zijn:

- ❖ Het planmatig omgaan met ICT vanuit een visie op onderwijs en ICT;
- ❖ Het ontwikkelen van een integraal leermiddelenbeleid, waarbij zorgvuldig wordt afgewogen of digitale-of niet digitale leermiddelen of een combinatie ervan gewenst zijn;
- ❖ Alle medewerkers en leerlingen van de ASKO voldoen aan een minimumstandaard ICT-vaardigheden.



² B. Daeter, *Onderwijs aan hoogbegaafden – spel voor onderwijsvernieuwing*.

ICT - Projecten en kennisdeling

In 2014 is een aantal ICT-projecten opgezet op ASKO scholen. De Avonturijn is gestart met een innovatief concept. Elke leerling heeft een eigen tablet, waarop de gehele verwerking van de les kan plaatsvinden. De leerkracht kan het geheel monitoren middels een dashboard. De pilot is op kleine schaal uitgezet, na een positieve evaluatie zijn andere groepen gevolgd. Daarbij heeft de school de ervaringen gedeeld met andere ASKO-scholen. Inmiddels zijn meer scholen op deze manier gaan werken.

ASKO neemt sinds de zomer van 2014 deel aan de 'Smart Education Hub'. Dit is een langlopend initiatief vanuit het bedrijfsleven en het onderwijs om innovatief leren met ICT te bevorderen. Een voorbeeldschool (Het Wespenest) is ingericht met tablets en innoverend digitaal lesmateriaal. Zes andere zeer diverse ASKO scholen worden begeleid in door henzelf ontworpen pilots, passend bij de eigen visie op leren. Ook bij dit project worden de opgedane ervaringen gedeeld met andere ASKO scholen.



Kennisontwikkeling

Op bestuursniveau zijn diverse verdiepingscursussen over het digitaal leerlingvolgsysteem Parnassys aangeboden. Tijdens de verdiepingscursussen is aandacht besteed aan onder andere het werken met trendanalyses en het effectief inzetten van het sociaal-emotioneel volgsysteem. Naast deze verdiepingscursussen hebben verschillende ASKO ICT-coördinatoren een opleiding Onderwijskundig ICT-er met succes afgerond.

Professionele presentatie op internet

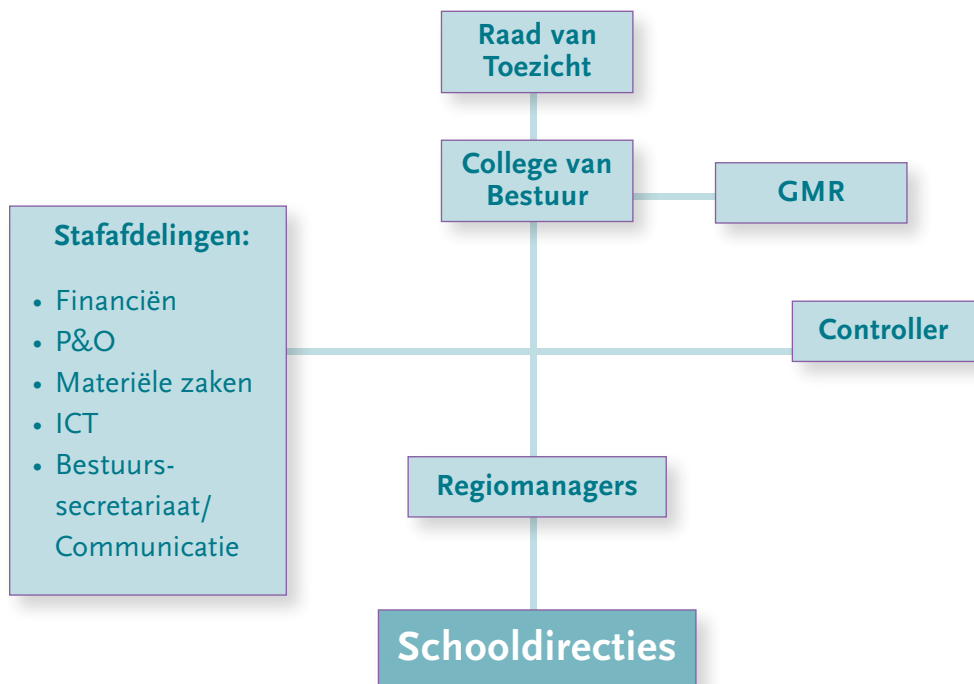
Begin 2014 is de nieuwe ASKO bestuurswebsite gepresenteerd. De site is geheel responsive (het past zich aan aan elk apparaat, zoals een smartphone of tablet) en er is veel aandacht besteed aan de vormgeving. De bestuurswebsite wordt up to date gehouden door een hoofdredactie. De website bevat een goede mix van actuele content: van korte nieuwsberichten over scholen tot uitgebreide verdiepende artikelen over thema's, die aansprekend kunnen zijn voor een brede doelgroep. Op deze wijze wordt de ASKO prominent op de kaart gezet. Op basis van dit nieuwe format is ook een aantal scholensites ingericht. Het streven is om eind 2015 elke ASKO-school zich op deze wijze te laten presenteren.

4. Organisatie

4.1 De ASKO organisatie

De 32 scholen van de ASKO ressorterend onder vier stichtingen worden bestuurd vanuit het bestuursbureau met haar stafafdelingen onder leiding van het eenhoofdig College van Bestuur.

Organogram



ASKO overzicht stichtingen en scholen

Overzicht van alle onder de ASKO ressorterende scholen, die zijn ondergebracht in vier stichtingen, met daar waar van toepassing de specifieke onderwijsconcepten en tevens de ontwikkeling in leerlingaantallen (per telling 1-oktober) vanaf 2012.

Het College van Bestuur heeft in november 2014 besloten tot de naamsverandering van de oudste ASKO school, te weten de St. Aloysius in de nieuwe naam: De Saffier. Deze naamswijziging is een onderdeel van een breder plan om De Saffier als buurtschool een impuls te geven. Daarnaast heeft het College van Bestuur in november besloten tot het veranderen van de naam van de Bisschop Huibersschool in Huibersschool.

Stichting Amsterdamse Samenwerkende Katholieke Basisscholen (SASKB)

School	Onderwijs	Leerlingaantallen		
		2012	2013	2014
De Avonturijn	Leerstof jaarklassensysteem	145	143	138
De Bron	Leerstof jaarklassensysteem	185	220	240
St. Catharina	Leerstof jaarklassensysteem	202	183	177
Elisabeth Paulus	Leerstof jaarklassensysteem	191	186	168
St. Lukas	Leerstof jaarklassensysteem	282	284	295
Bestuursbureau	-	-	-	-

Stichting Katholieke Basisscholen Amsterdam (SKBA)

School	Onderwijs	Leerlingaantallen		
		2012	2013	2014
De Achthoek	OGO	769	792	816
Admiraal de Ruyterschool,	Leerstof jaarklassensysteem	215	227	227
St. Aloysius/ Nov. 2014:	EGO	139	121	109
De Archipel	OGO	218	245	243
De Boomgaard	Leerstof jaarklassensysteem	161	183	217
Het Bovenland	OGO	292	298	270
St. Jan	Leerstof jaarklassensysteem	328	356	387
Jozefschool Muiden/ Weesp	Leerstof jaarklassensysteem	434	431	398

* OGO: ontwikkelingsgericht onderwijs / * EGO: ervaringsgericht onderwijs

Vervolg - Stichting Katholieke Basisscholen Amsterdam (SKBA)

School	Onderwijs	Leerlingaantallen		
		2012	2013	2014
St. Jozef	Leerstof jaarklassensysteem	426	431	441
St. Lidwina	OGO	475	515	517
De Mijlpaal	OGO	596	576	571
St. Paulus	Leerstof jaarklassensysteem	133	89	0
Plesmanschool	Leerstof jaarklassensysteem	318	299	303
De Pool	OGO	191	175	183
St. Rosa	Leerstof jaarklassensysteem	245	240	206
De Satelliet	Leerstof jaarklassensysteem	374	361	387
De Waaier	Leerstof jaarklassensysteem	201	186	160
Willibrord	OGO	447	407	387

Amsterdamse Stichting voor Katholiek Basisonderwijs (ASKB)

School	Onderwijs	Leerlingaantallen		
		2012	2013	2014
St. Antonius	Leerstof jaarklassensysteem	221	229	215
St. Augustinus	Leerstof jaarklassensysteem	171	174	187
A. Bekemaschool	Dunn & Dunn	256	243	261
Mgr. Bekkersschool	Leerstof jaarklassensysteem	273	267	254
De Biënkorf	Jenaplan	317	328	334
Het Wespennest	Jenaplan	244	244	245
De Regenboog	Montessori	221	246	242
De Botteleoef	Leerstof jaarklassensysteem	294	279	253
(Bisschop) Huibersschool	Leerstof jaarklassensysteem	251	227	200

Stichting Samenwerkingsscholen Katholiek/P.C. Basisonderwijs (SSKB)

School	Onderwijs	Leerlingaantallen		
		2012	2013	2014
Oecumenische BS De Ijsbreker	Dalton	120	170	218
TOTAAL		9335	9355	9249

4.2 Van vier naar één

De ASKO bestaat formeel gezien uit 4 verschillende besturen:

- ❖ Stichting Amsterdamse Samenwerkende Katholieke Basisscholen (bestuursnummer 40701), bevoegd gezag van 5 basisscholen
- ❖ Stichting Katholiek Basisonderwijs Amsterdam (bestuursnummer 41023), bevoegd gezag van 18 basisscholen
- ❖ Stichting Samenwerkingsscholen Katholiek/P.C. Basisonderwijs (bestuursnummer 42518), bevoegd gezag van 1 basisschool
- ❖ Amsterdamse Stichting voor Katholiek Basisonderwijs (bestuursnummer 58332), bevoegd gezag van 9 basisscholen

In 2013 besloot het College van Bestuur met instemming van de GMR en goedkeuring van de Raad van Toezicht om aan de Minister toestemming te vragen om de vier stichtingen onder te brengen bij één rechtspersoon.

Deze keuze werd gemotiveerd op onder andere de volgende argumenten:

- ❖ De juridische structuur van één onderwijsorganisatie komt in overeenstemming met de gewenste rolgeving en het bestaande beeld van de organisatie, zowel in- als extern (het is in veel gevallen niet bekend dat de ASKO feitelijk uit 4 stichtingen bestaat).
- ❖ Het werken met één juridische structuur reduceert de beheerslasten.
- ❖ Medewerkers verbinden zich meer aan één organisatie, hetgeen de interne samenwerking ten goede komt.
- ❖ Door het werken met één personeelsbestand kan slagvaardiger, flexibeler en transparanter worden omgegaan met personele mobiliteit en vervalt het risico dat bij het werken met meerdere stichtingen door het geldende anciënniteitscriterium in de afvloeiingsregeling medewerkers opgebouwde diensttijd verliezen.

De Minister stemde eind 2014 in met het verzoek om de stichtingen te mogen fuseren met ingang van 1-8-2015.

4.3 Facilitaire zaken en huisvesting

Schoonmaak gebouwen

Vanaf oktober 2012 heeft de ASKO drie partijen op basis van Europese aanbesteding gecontracteerd voor het schoonmaakonderhoud van de schoolgebouwen. Geconstateerd is dat de kwaliteit van de schoonmaak regelmatig niet voldoet aan het gecontracteerde niveau en de wensen van de gebruikers. Naar aanleiding hiervan is in 2014 besloten om het schoonmaakonderhoud per oktober 2015 opnieuw aan te besteden, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de gebruikers.

Doordecentralisatie buitenonderhoud

Per 1 januari 2015 is het buitenonderhoud van de schoolgebouwen doorgedecentraliseerd van de gemeenten naar de schoolbesturen. Hiermee hebben de scholen volledige verantwoordelijkheid gekregen voor het buitenonderhoud, met uitzondering van nieuwbouw/uitbreiding, renovatie en binnenklimaat. Om tijdig te kunnen anticiperen op toekomstige uitgaven heeft de ASKO een Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgesteld. In dit plan zijn per school de leerlingprognoses en de hieraan gekoppelde inkomsten opgenomen en tevens de ontwikkelingen van de huisvestingskosten. Het Integraal Huisvestingsplan is hiermee een basisdocument voor het strategisch huisvestingsbeleid van de ASKO.

Juridische eigendom schoolgebouwen

Het merendeel van de schoolgebouwen van de ASKO is juridisch eigendom van de ASKO, maar voor rekening en risico van de gemeente (economisch eigendom). In het verleden is het regelmatig voorgekomen dat na nieuwbouw of verbouw er geen juridische overdracht heeft plaatsgevonden. In 2014 is van het volledige gebouwenbestand het juridisch en economisch eigendom geïventariseerd, zodat in 2015 in overleg met de gemeenten de eigendomsverhoudingen aangepast kunnen worden.



Gerealiseerde projecten in 2014

Huibersschool

Het bestaande lesgebouw van de Huibersschool is permanent uitgebreid ter vervanging van onder meer de drie noodlokalen. Hierdoor heeft de school nu ook de beschikking gekregen over een volwaardige personeelsruimte en zijn twee groepslokalen gerealiseerd ten behoeve van de voor- en vroegschoolse educatie. Daarnaast is ook een ouderkamer gerealiseerd. Hiermee is het schoolgebouw klaar voor de toekomst.

Botteloef

Het bestaande lesgebouw is uitgebreid voor de huisvesting van zes groepen leerlingen door het realiseren van een extra verdieping. Tegelijkertijd zijn op de begane grond twee lokalen ingericht voor de voor- en vroegschoolse educatie en tevens is er een ouderkamer gerealiseerd. Verder is het bestaande gebouw aangepast aan de eisen van deze tijd en er is groot onderhoud uitgevoerd (binnen- en buitenschilderwerk, vervangen marmoleum, vervangen cv installatie en diverse nieuwe plafonds). Door de combinatie van werkzaamheden heeft het schoolgebouw van de Botteloef een nieuwe frisse uitstraling gekregen, waaraan de leerlingen de komende jaren veel plezier zullen beleven.

Jozefschool Weesp

Bij de Jozefschool in Weesp zijn de twee noodlokalen op het schoolterrein verwijderd in verband met de naastgelegen woningnieuwbouw. Het bestaande lesgebouw, met een karakteristieke, stadsgezicht bepalende architectuur, is in dezelfde bouwstijl permanent uitgebreid ter vervanging van de twee noodlokalen.

St. Catharina

Het schoolgebouw is uitgebreid door de ingebruikname van de naastgelegen huisvesting aan de Vechtstraat voor vier groepen leerlingen, voor- en vroegschoolse educatie en verlengde schooldag activiteiten. Dit gebouwdeel is volledig aangepast en gerenoveerd, waarbij de uitvoering in twee fases zijn uitgevoerd. Tevens zijn in het kader van onder meer het 'frisse scholen project' de gevelkozijnen vervangen. Het schoolgebouw is nu weer passend bij de ambities van de school.



St. Lidwina – Maria Goretti en hoofdgebouw

De gymzaal in het hoofdgebouw is aangepast als speellokaal en gemeenschappelijke ruimte. Tevens zijn er diverse onderhoudswerkzaamheden verricht. De dependance, zijnde 'Maria Goretti' is aangepast en gerenoveerd ten behoeve van zes groepen leerlingen.

St Janschool

Het lesgebouw is op zolder aangepast en uitgebreid ten behoeve van het huisvesten van de 15e groep leerlingen. Hiermee wordt op de korte termijn voorzien in passende huisvesting voor de groei van het aantal leerlingen op de st. Janschool.

St. Augustinus

De St. Augustinus is een 'kleine' dorpschool met een eigen concept. Door de groei van het aantal leerlingen in Landsmeer en de profilering van de school is de school groeiende. Als gevolg hiervan is het bestaande lesgebouw op het dak uitgebreid voor de 8e groep.

Bekema

De Bekemaschool krijgt op de naastgelegen locatie gezamenlijk met OBS de Grote Beer nieuwbouw ten behoeve van 10 groepen leerlingen. Het ontwerp van de school is aangepast aan het vernieuwende onderwijsconcept (Dunn en Dunn) van de Bekemaschool. Hierdoor zijn in de school niet meer de traditionele leslokalen aanwezig.

Projecten in voorbereiding / uitvoering

St. Lidwina

Voor de St. Lidwina wordt nieuwbouw voor de dependance gerealiseerd, gelegen aan de Simon Stevinstraat. In dit nieuwe lesgebouw, dat geschikt is voor het huisvesten van 10 groepen leerlingen, zal ook een ruimte gerealiseerd worden voor de voor- en vroegschoolse educatie. Daarnaast zal er een volwaardige gymnastiekaccommodatie naast het lesgebouw gerealiseerd worden.

Bovenland

Het Bovenland wordt uitgebreid ten behoeve van 6 groepen leerlingen.



5. Werkgeverschap



5.1 Organisatie en inrichting afdeling P&O

Sinds 2014 is de dienstverlening van P&O aan directeuren gestroomlijnd. Te weten, de eerstelijns P&O-adviseur is het eerste aanspreekpunt voor alle vragen van directeuren en de tweedelijns P&O-experts ondersteunen in het beantwoorden daarvan op hun specifieke deelterrein; onder andere Arbo en verzuimbegeleiding, CAO- vraagstukken en juridische casuïstiek, personeelsbeleid en personeelsinformatiesystemen.

Daarnaast zijn onderstaande 11 verschillende inhoudelijke werkvelden inclusief eigenaarschap verdeeld onder de P&O medewerkers. Tezamen vormen de 11 werkvelden alle P&O onderwerpen waaraan de ASKO in de komende jaren structureel aandacht wil besteden.

P&O werkvelden en taken

1. Personeelsplanning: formatieproces
2. Werving/selectie
3. Bemensing
4. Arbeidsvoorwaarden
5. Begeleiding
6. Opleiding en ontwikkeling
7. Functiestructurering
8. Werkomstandigheden
9. Organisatieontwikkeling
10. Personeelsbeleid/personeelsmanagement
11. Personeelsmanagement info en administratie

In 2014 lag de focus bij:

Personeelsplanning met de nadruk op het jaarlijkse formatieproces

Voor het schooljaar 2014/2015 is een dertigtal medewerkers in het RDDF geplaatst. Door de toekenning van diverse gemeentelijke subsidies zijn deze RDDF plaatsingen daarna weer ingetrokken. Begin oktober is gestart met het formatieproces voor het schooljaar 2015/2016.

Werkomstandigheden met de nadruk op instructie en ondersteuning bij verzuimbegeleiding

Zie paragraaf 5.5 Het terugdringen van het ziekteverzuim

Personeelsmanagement, info en administratie

Met de nadruk op het vullen en benutten van zowel het systeem als de personele informatie uit AFAS, door middel van het digitaliseren van de personeelsdossiers.

5.2 Opleiding en ontwikkeling



Opleiden in de School (Oplis)

De ASKO hecht veel waarde aan Opleiden in de School (Oplis). Opleiden in de School is op zeventien scholen ingebed in het integraal personeelsbeleid en de kwaliteitszorg van de scholen, twee van de criteria van de ASKO Opleidingsschool. De criteria zijn uitgangspunt voor het ontwikkelen van de ASKO Opleidingsschool en de Academische ASKO Opleidingsschool. De ambities en doelen voor elke ASKO Opleidingsschool zijn geformuleerd in het jaarplan van de school. Bij zeven Academische ASKO Opleidingsscholen is praktijkgericht onderzoek één van de methodes om leerkrachten en studenten te betrekken bij schoolontwikkeling. Studenten van de UPvA doen bachelor onderzoek en Universitaire Leraren Praktijk (ULP) onderzoek binnen de thema's van het schoolontwikkelplan

van de Academische ASKO Opleidingsscholen. Studenten van de Pabo HvA koppelen de onderzoeks- opdrachten en het LIO-onderzoek aan het schoolontwikkelplan. Leerkrachten die het onderzoek op de Academische ASKO Opleidingsscholen begeleiden, worden getraind in onderzoeksvaardigheden en het begeleiden van onderzoek.

Modellen en teamleren, 1+1=3

De subsidie 'Regeling versterking samenwerking lerarenopleiding en scholen' van het Ministerie van OCW, is toegekend voor de periode 2013 t/m 2017, om de samenwerking tussen de Pabo HvA en Universitaire Pabo van Amsterdam (UPvA) te versterken met de Amsterdamse schoolbesturen. De eerste stappen om te komen tot een Amsterdamse visie op samen opleiden zijn gezet. In deze subsidieaanvraag werkt ASKO Oplis nauw samen met de geaccrediteerde STAIJ Opleidingsschool en is de samenwerking met de Amsterdamse schoolbesturen van de Stichting Ooda, Stichting Sirius en Stichting Westelijke Tuinsteden geïntensiveerd.

Het onderzoek binnen de vijf verschillende thema's van de subsidieaanvraag (begeleiding startende leerkrachten, uitgaan van verschillen, opbrengstgericht werken, ouderbetrokkenheid en het tegengaan van pesten) zijn uitgewerkt in de ASKO Onderzoekskalender 2014-2015. Deze onderzoekskalender wordt uitgevoerd door ASKO-medewerkers en studenten HvA/UPvA en HvA/UPvA medewerkers.

De training voor mentoren, de minor 'Ontwikkelingsgericht Onderwijs', de minor 'Montessori' en de minor 'Kinderen met speciale behoeften' van de Pabo HvA wordt verzorgd door schoolopleiders, mentoren en intern begeleiders van de ASKO. Alles staat ten dienste van het opleiden van studenten en leerkrachten tot professionals die les kunnen geven in de grootstedelijke context, met grote verschillen tussen kinderen.

De school en de lerarenopleiding kenmerken zich door innovatie en een onderzoekende en lerende houding. De drieslag professionaliseren, ontwikkelen en onderzoeken wordt gemaakt op de opleidingsschool samen met HvA en UpvA: schoolopleiders, leraren, docenten, studenten en leerlingen houden zich duurzaam bezig met professionaliseren, ontwikkelen en onderzoeken. Modelling en teamleren staan bij dit project centraal. Met de slogan '1+1=3' ontwikkelen we ons tot onderzoekende professionals en verhogen we de kwaliteit van onze Opleidingsschool.

Loopbaanbegeleiding en functiemix

Functiemix

De 'functiemix' is de verdeling van leraren (in voltijdbanen, fte's) over de verschillende salarisschalen. Schoolbesturen krijgen bekostiging van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om leraren promotie te kunnen geven naar hogere lerarenfuncties, met bijbehorende beloning. Deze maatregel, waardoor meer leraren in hogere salarisschalen komen, wordt aangeduid met 'versterking van de functiemix'. De afspraken over versterking van de functiemix zijn vastgelegd in het Convenant LeerKraft Nederland. De functiemix is specifiek bedoeld voor die leraar, die minimaal 50% (PO) of zelfs nog meer uren voor de klas staat. Doel van de functiemix is vooral om een carrière als leraar aantrekkelijker te maken, de lesgevende leraren daarmee te behouden en nieuwe docenten aan te trekken. Om juist de leraren die voor de klas staan loopbaanperspectief en doorgroeimogelijkheden te bieden, is ervoor gekozen specifiek voor deze doelgroep een loopbaanregeling te treffen.

De werkgever kan met instemming van de P(G)MR de LC-functies budgettair neutraal omzetten in extra LB-functies. Daarbij kan de volgende berekening worden gehanteerd: 1% LC-functies kan budgettair neutraal worden omgezet in 3% LB-functies en 2% LC-functies kan budgettair neutraal worden omgezet in 6% LB-functies. De ASKO stichtingen hebben doelbewust gekozen om de focus te leggen op LB in plaats van LC.

Overzicht functiemix in de vier ASKO stichtingen

Stichting	Norm 08/2014	Gerealiseerd 03/2014
SASKB	58% LA, 40% LB, 2% LC	90.8% LA, 9.2
ASKB	58% LA, 40% LB, 2% LC	85.9% LA, 14.1
SKBA	58% LA, 40% LB, 2% LC	84.5% LA, 15.5
SSKB	58% LA, 40% LB, 2% LC	93.1% LA, 6

In de tabel de functiemix verhouding op peildatum maart 2014 zoals gepubliceerd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap op de site <http://functiemix.minocw.nl>.

Loopbaanbegeleiding en gesprekkencyclus

Alle ASKO scholen beschikken over formulieren en kijkwijzers om de gesprekkencyclus met de leerkrachten op hun scholen optimaal vorm te geven. Met directies zijn afspraken gemaakt over het voeren van jaarlijkse POP-gesprekken (persoonlijk ontwikkelingsplan), klassenbezoek, en functionerings- en beoordelingsgesprekken. De cyclus maakt deel uit van het integraal personeelsbeleid. Daarnaast is een gesprekkencyclus voor startende directeuren ontwikkeld. Deze bestaat uit themagesprekken, het instrument 360 graden feedback, teamgesprekken over schoolontwikkeling en het functionerings- en beoordelingsgesprek.

5.3 Nieuwe CAO PO

In juli 2014 is een onderhandelaarsakkoord afgesloten over een nieuwe CAO PO 2014/2015. Het belangrijkste onderdeel van dit akkoord is de verlaging van de werkdruk voor het personeel. Per 1 oktober 2014 is de regeling Duurzame Inzetbaarheid ingevoerd, de overige regelingen gaan in per 1 augustus 2015. Het gaat dan om de professionalisering van de medewerker, de arbeidsduur (de invoering van een 40-urige werkweek) en de keuze voor een basis- dan wel overlegmodel.



5.4 Kengetallen personeel

Opbouw personeelsbestand ASKO

Het personeelsbestand van de ASKO is als volgt opgebouwd:

Leeftijdsopbouw vaste medewerkers:

Categorie	Aantal
15-24 jaar	13
24-34 jaar	216
35-44 jaar	175
45-54 jaar	226
55-65 jaar	220
Totaal	850

De verhouding vrouw/man: 700 vrouwen en 150 mannen (inclusief vervangers)

De gemiddelde leeftijd is voor vrouwen 42 jaar en voor mannen 47 jaar. Er zijn 40 vacatures extern uitgezet, het merendeel hiervan was voor vervangingen.

De opbouw van het personeelsbestand naar OP/OOP/directie en de schaalindeling van de vier stichtingen van de ASKO is in 2014 als volgt verdeeld:

Dir = directie

OOP = onderwijsondersteunend personeel

OP = onderwijzend personeel

SASKB (Stichting Amsterdamse Samenwerkende Katholieke Basisscholen)

	Dir		Oop		Op		Totaal:	
Schaal	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc
Totaal:	6	3,87%	15	9,68%	63	60,65%	155	100%

SKBA (Stichting Katholieke Basisscholen Amsterdam)

	Dir		Oop		Op		Totaal:	
schaal	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc
Totaal:	30	5,37%	49	8,77%	334	59,75%	559	100,00%

SSKB (Stichting Samenwerkingscholen Katholiek/P.C. basisonderwijs)

	Dir		Oop		Op		Totaal:	
	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc
Totaal:	1	9,09%	1	9,09%	9	81,82%	11	100,00%

ASKB (Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Basisonderwijs)

	Dir		Oop		Op		Totaal:	
schaal	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc
Totaal:	14	8,75%	20	12,50%	127	79,38%	160	100,00%

5.5 Terugdringing percentage en frequentie ziekteverzuim

Het ziekteverzuimcijfer over 2014 binnen de ASKO was 6,9%. Dat is een daling met 1,8% ten opzichte van 2013 (8,7%) en ligt net boven het landelijk gemiddelde verzuimpercentage in het primair onderwijs (6,8%).

Het verzuimpercentage onder de mannelijke medewerkers van ASKO lag in 2014 op 6,0% en onder de vrouwen op 7,2%. Het verzuimpercentage onder de mannen is met 1,3% gedaald ten opzichte van 2013 en onder de vrouwen is het percentage met 1,9% gedaald ten opzichte van 2013.

Verzuimpercentages per stichting

Stichting	Totaal %	% vrouw	%man
St. Amsterdamse Samenwerkende Katholieke Basisscholen (SASKB)	8,8%	8,6%	9,4%
St. Katholieke Basisscholen Amsterdam (SKBA)	6,4%	6,9%	4,0%
Amsterdamse St. voor Katholiek Basisonderwijs (ASKB)	7,3%	6,9%	9,1%
St. Samenwerkingsscholen Kath./Prot. Christelijk Basisonderwijs (SSKB)	2,2%	2,6%	0,4%

Verzuimpercentages naar leeftijdscategorie

Categorie	Aantal
15-24 jaar	1,1 %
24-34 jaar	7,1 %
35-44 jaar	3,5 %
45-54 jaar	5,8 %
55-65 jaar	11,0 %

De meldingsfrequentie lag in 2014 op 1,0. Mannen hebben zich in 2014 0,8 keer ziek gemeld en vrouwen 1,0 keer. Per stichting lag de meldingsfrequentie op 0,9 en op 1,0 keer met uitzondering van de stichting Samenwerkingsscholen Katholiek/Protestants Christelijk Basisonderwijs, daar lag de meldingsfrequentie op 0,5 keer.

Maandelijks worden de verzuimcijfers van de scholen gepubliceerd. Er is een jaarrapportage verzuim opgesteld waarbij veel aandacht is besteed aan een nieuwe meer feitelijke en financiële opzet van het verzuim.

ASKO is voornemens om eigenrisicodrager te worden voor vervangingen. Het inlenen van vervangers komt dan voor rekening van de ASKO. Vanwege gewijzigde regelgeving op het gebied van eigen risicodragerschap voor de WGA is de ASKO ook eigen risicodrager geworden voor tijdelijke medewerkers die ziek uit dienst gaan.

Terugdringen verzuim

Om het verzuim terug te dringen is er vanuit de Arbodienst per regio één arbeidsdeskundige ingezet. Deze twee arbeidsdeskundigen zijn wekelijks op het bestuursbureau aanwezig, ondersteunen de directeuren, voeren de eerste gesprekken met zieke medewerkers en overleggen met P&O. De arbeidsdeskundigen zijn in 2014 tevens aangesloten bij het teamoverleg op school om het verzuim te bespreken. Daarnaast is een periodiek verzuimoverleg ingevoerd waarbij de regiomanagers, arbeidsdeskundigen en de afdeling P&O aan deelnemen en zijn er SMO's (Sociaal medisch overleg) ingevoerd waarbij de arbeidsdeskundige, leidinggevende en P&O aanwezig is.

Het project 'hoog verzuim' is afgerond en er is een analyse opgesteld met aanbevelingen. Deze aanbevelingen zullen in 2015 worden besproken en mogelijke acties zullen worden uitgezet of uitgevoerd. Werken aan het terugdringen van het verzuim zal ook in 2015 een belangrijk aandachtspunt zijn.

Er is aandacht gegeven aan de onderwerpen re-integratie op een andere dan de eigen school binnen de ASKO en onderscheid maken tussen ziekteverzuim op medische grond en ziekteverzuim n.a.v. disfunctioneren. Dit om het verzuim wat met disfunctioneren te maken heeft uit het ziekteverzuim te halen.

Er is een start gemaakt met het opnieuw uitvoeren van de RI&E's op alle scholen. Dit traject loopt door tot medio 2015. Scholen kunnen aan de hand van de uitkomst van deze risico-inventarisatie een plan van aanpak opstellen en de benodigde acties uitvoeren. Tevens is er informatie en handleidingen op intranet gezet voor de schooldirecties ter ondersteuning bij het terugdringen van het verzuim.

IPAP

De GMR heeft in november instemming verleend met de IPAP (een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering via Loyalis). Geplande ingangsdatum is 1-2-2015. Bij een deelname van 80% van de medewerkers betaalt de ASKO 50% van de kosten. Bijkomend voordeel is dat er via Loyalis extra re-integratiesubsidies kunnen worden verkregen. Een eerste grote aanvraag daartoe is door Loyalis reeds in behandeling genomen.

5.6 Beleid beheersing uitkeringen na ontslag

De ASKO begeleidt, overeenkomstig de regels van goed werkgeverschap en van het Participatiefonds, medewerkers die werkloos worden bij de oriëntatie op hun verdere loopbaan en bij het vinden van een nieuwe baan. De medewerker heeft in overleg met de werkgever keuzevrijheid hoe deze faciliteit wordt ingericht.

5.7 Directiewisselingen

De per 31-12-2013 voor ASKO werkzame directeuren zijn weergegeven in het overzicht van scholen in hoofdstuk 4.1.

Nieuwe benoemingen in 2014:

Per 15 september 2014, Swaan Rutten, directeur de Achthoek

Per 1 november 2014 Marja Damman, directeur Het Bovenland

Met ingang van schooljaar 2014/2015 is een pilot gestart met meerschoolse directeuren.

Lide van Bommel is directeur van zowel de El. Paulusschool als de St. Antoniuschool

Daniëlle Maas is directeur van de Boomgaard en de Saffier

Vertrokken in 2014:

Jos Houtveen, directeur de Achthoek, nieuwe functie in Amersfoort

Marian Kelderman, directeur Het Bovenland, heeft een andere functie aanvaard binnen de ASKO

Marjolein Jaspers, directeur St. Antonius, heeft andere functie aanvaard binnen de ASKO.



6. Financiën en jaarrekening 2014

6.1 Continuïteitsparagraaf

A. Gegevensset

A1. Kengetallen:

	2014	2015	2016	2017
Personele bezetting in fte				
- Management / directie	51	51	51	51
- Onderwijzend personeel	533	517	504	502
- Onderwijsondersteunend personeel	85	85	85	85

Aantal leerlingen	9239	9328	9409	9493
-------------------	------	------	------	------

De personele ontwikkelingen zijn gebaseerd op het bestuursformatieplan 2015/2016 tot en met 2018/2019. De verwachting is dat het leerlingaantal licht zal stijgen, maar door de afname van het aantal gewichtsleren de personele bezetting zal dalen.

De prognose van het aantal leerlingen is gebaseerd op de individuele schoolprognoses, die opgesteld zijn op basis van de gegevens uit de leerlingadministratie en getoetst zijn op basis van de leerlingprognoses van Planningsverband Groningen.

A2. Exploitatierkening:

Op 10 december 2013 is de meerjarenbegroting 2014-2017 goedgekeurd. In de onderstaande tabel is te zien hoe het exploitatieresultaat zich in 2013 ontwikkeld heeft en hoe naar verwachting de jaren 2014 tot en met 2017 er uit zullen gaan zien:

Bedragen x € 1.000		2014	2015	2016	2017
		realisatie	begroting	begroting	begroting
Baten	Rijksbijdragen	47.541.098	46.397.121	46.003.559	46.363.849
	Overige overheidsbijdragen	2.947.353	2.262.288	1.943.105	1.804.704
	Overige baten	1.363.164	2.727.685	2.729.400	2.769.818
Totaal baten		51.851.615	51.387.095	50.676.064	50.938.371

Lasten	Personeelslasten	43.710.886	43.240.051	41.925.928	42.188.309
	Afschrijvingen	1.230.023	1.408.522	1.430.103	1.405.257
	Huisvestingslasten	3.994.934	4.606.940	4.604.454	4.605.446
	Overige lasten	3.024.414	2.696.243	2.671.446	2.691.678
Totaal lasten		51.960.257	51.951.756	50.631.932	50.890.690

Saldo baten-lasten		-108.642	-564.661	44.132	47.681
Financiële baten		87.214	150.000	150.000	150.000
Exploitatieresultaat		-21.428	-414.661	194.132	197.681

In november 2013 was bekend geworden dat vanuit het Nationaal Onderwijsakkoord extra gelden toegekend worden aan het onderwijs. In 2013 is er éénmalig 2,2 miljoen ontvangen. Hiervan is € 1.000.000 beschikbaar gesteld voor de formatie 2014-2015. Hierdoor zijn de personele uitgaven hoger dan de opvolgende jaren en heeft 2015 een negatief exploitatieresultaat.

Daarnaast is vanaf 1 januari 2015 het buitenonderhoud doorgedecentraliseerd. Hierdoor nemen de onderhoudslasten vanaf 2015 toe met € 600.000 per jaar.

A3. Balans

De bovengenoemde exploitatieresultaten hebben de volgende doorwerking op de balans de komende jaren.

		2014	2015	2016	2017
Activa	Vaste activa				
	Materiele vaste activa	6.016.558	5.608.036	5.177.933	4.772.676
	Vlottende activa				
	Vorderingen	4.369.064	4.369.064	4.369.064	4.369.064
	Liquide middelen	8.285.285	7.719.146	8.163.381	8.091.319
Totaal activa		18.670.907	17.696.246	17.710.378	17.233.059

Passiva	Eigen vermogen				
	Algemene reserve	7.647.426	7.652.765	7.846.897	8.044.578
	Bestemmingsreserve publiek	2.064.533	1.644.533	1.644.533	1.644.533
	Bestemmingsreserve privaat	337.530	337.530	337.530	337.530
	Voorzieningen	686.305	554.305	461.305	384.305
	Kortlopende schulden	7.935.113	7.507.113	7.420.113	6.822.113
Totaal passiva		18.670.907	17.696.246	17.710.378	17.233.059

B. overige rapportages

B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

De ASKO heeft een risicobeheersingssysteem, dat bestaat uit verschillende onderdelen:

- ❖ meerjarenbegroting,
- ❖ viermaandsrapportages,
- ❖ tweemaandelijks formatierapportages,
- ❖ model voor risicomanagement en een
- ❖ intern controleplan.

Door de inzet van deze onderdelen van het risicobeheersingssysteem zijn in 2013 positieve en negatieve afwijkingen ten opzichte van de planning en begroting tijdig vastgesteld en heeft bijsturing plaats kunnen vinden.

B2. Beschrijving belangrijkste risico's

In de viermaandsrapportages zijn de risico's voor de ASKO gerapporteerd inclusief de te nemen maatregelen en de eigenaren binnen de organisatie.

6.2 Toelichting balans

Financiële positie

De belangrijkste financiële kengetallen zijn als volgt:

	Norm	2012	2013**	2014	2015	2016	2017
Solvabiliteit 1							
(eigen vermogen / totaal vermogen)	Nvt	0,6	0,59	0,54	0,54	0,55	0,58
Solvabiliteit 2							
(eigen vermogen - voorzieningen / totaal vermogen)	>0,3	0,62	0,64	0,50	0,51	0,53	0,56
Weerstandsvermogen							
(eigen vermogen / totale baten)	0,1 - 0,4	0,26	0,27	0,19	0,19	0,19	0,20
Kapitalisatiefactor							
(balanstotaal - gebouwen / terreinen / totale baten)	<0,35	0,35	0,37	0,36	0,34	0,35	0,34
Current ratio							
(vlottende activa / vlottende passiva)	>0,5-<1,5	0,6	1,5	1,59	1,61	1,69	1,83
Werkkapitaal in miljoen euro's							
(vlottende activa - vlottende passiva)	Nvt	-3,1*	4,7	4,7	4,6	5,1	5,6

* In 2012 had de ASKO een obligatieportefeuille, die onder de vaste activa was verantwoord.

** Vanaf 2014 maakt de ASKO geen gebruik meer van de componentenmethode, waardoor er geen investeringen meer zijn in gebouwen en terreinen.

Investeringsbeleid

Onderdeel van het investeringsbeleid van de ASKO is het investeringsplafond van € 1 miljoen per jaar. De ASKO heeft als beleid om niet te investeren in de nieuwbouw van schoolgebouwen, omdat deze verplichting in de WPO is neergelegd bij de gemeenten. De projecten die in uitvoering c.q. in voorbereiding zijn voldoen aan deze vereiste.

Treasury

In het treasurystatuut van de ASKO is opgenomen dat beleggingen en beleningen plaatsvinden binnen de regeling Beleggen en Belenen. De transacties in 2014 zijn binnen de bepalingen van deze regeling uitgevoerd.

6.3 Geconsolideerde balans per 31 december 2014 (na resultaatbestemming)

	Ref	2014		2013	
Activa					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1.1.	6.016.558		6.331.019	
Financiële vaste activa	1.2.	0		0	
		—————	6.016.558	—————	6.331.019
Vlottende activa					
Vorderingen	2.1.	4.369.064		3.693.017	
Liquide middelen	2.2.	8.285.285		9.838.798	
		—————	12.654.349	—————	13.531.815
			18.670.907		19.862.834
			—————		—————
Passiva					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	3.1	7.625.020		5.974.036	
Bestemmingsreserve	3.2	2.424.469		4.096.881	
		—————	10.049.489	—————	10.070.917
Vorzieningen	4.1.		686.305		972.860
Kortlopende schulden	5.1.		7.935.113		8.819.057
			—————		—————
Totaal			18.670.907		19.862.834

6.4 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2014

	Ref	2014	Begroting 2014	2013
Baten				
Rijksbijdragen	6.1	47.541.098	45.440.492	49.236.106
Overige overheidsbijdragen en – subsidies	6.2	2.947.353	2.042.093	2.592.159
Overige baten	6.3	1.363.164	1.909.575	1.672.721
		—————	—————	—————
Totaal baten		51.851.615	49.392.160	53.500.986
Lasten				
Personeelslasten	7.1	43.710.886	41.669.037	44.850.205
Afschrijvingen	7.2	1.230.023	1.916.181	1.272.575
Huisvestingslasten	7.3	3.994.934	3.315.429	3.905.560
Overige lasten	7.4	3.024.414	2.946.598	2.927.461
		—————	—————	—————
Totaal lasten		51.960.257	49.847.245	52.955.801
		—————	—————	—————
Saldo baten en lasten		-108.642	-455.085	545.185
Financiële baten en lasten	8.1	87.214	120.350	601.126
		—————	—————	—————
Resultaat		-21.428	-334.735	1.146.311

6.5 Toelichting exploitatierekening

Rijksbijdragen

	2014	Begroting 2014	2013
Rijksbijdrage OCW	46.088.647		48.023.631
Geoormerkte OCW subsidies	241.517		440.938
Overige subsidies OCW	0		0
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.210.934		771.537
	—————	—————	—————
Totaal	47.541.098	45.440.492	49.236.106

Stelselwijziging

In 2014 hebben zich twee stelselwijzigingen voorgedaan met betrekking tot de verwerking van de uitgaven van schilderwerk en groot onderhoud.

De uitgaven van schilderwerk werden tot en met 2013 verantwoord via de voorziening onderhoud. Daarnaast werden de uitgaven voor groot onderhoud verantwoord via de componenten-methode. Vanaf 2014 worden zowel de uitgaven van schilderwerk als de uitgaven voor groot onderhoud direct via de exploitatierekening verantwoord.

Het college van bestuur heeft gekozen voor beide stelselwijzigingen om de uniformiteit in de verslaglegging te vergroten. Daarnaast heeft het college van bestuur besloten om een uitgavenplafond vast te stellen voor de onderhoudsuitgaven in totaliteit. Hierdoor is de noodzaak voor het vormen van een onderhoudsvoorziening als het hanteren van de componenten methode komen te vervallen.

Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdrage OC&W is hoger dan begroot vooral door de extra inkomsten vanuit het Bestuursakkoord (€ 350.000) en de hogere GPL 2013-2014 (350.000).

Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV

De zorgmiddelen die doorbetaald zijn door het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs zijn conform de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving verantwoord onder de Rijksbijdragen (€ 1.210.000).

Overige overheidsbijdragen en subsidies

	2014	Begroting 2014	2013
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	2.947.353	2.042.093	2.592.159

Gemeentelijke bijdragen en subsidies

De gemeentelijke bijdragen en subsidies zijn in 2014 ongeveer € 900.000 hoger dan begroot. De extra inkomsten hebben onder andere betrekking op de Zomerschool (€ 100.000), KBA trajecten (€ 500.000) en Materiele en Financiële Gelijkstelling (€ 250.000)

Overige baten

	2014	Begroting 2014	2013
Medegebruik	381.784		195.322
Schenking	0		0
Ouderbijdragen	0		0
Overige	981.380		1.477.399
	—————	—————	—————
Totaal	1.363.164	1.909.575	1.672.721

Medegebruik

Door extra medegebruik-overeenkomsten zijn de inkomsten voor medegebruik € 50.000 hoger dan begroot.

Overige

De overige inkomsten zijn lager dan begroot, omdat de doorbetaalde zorgmiddelen door het Samenwerkingsverband verantwoord zijn onder de Rijksbijdragen (€ 1.200.000). Daarnaast is in 2014 € 235.000 ontvangen als gevolg van het opheffen van de Samenwerkingsverbanden WSNS en € 170.000 in verband met diverse projecten.



6.6 Personeelslasten

	2014		Begroting 2014		2013	
Brutolonen en salarissen	30.655.455				31.880.068	
Sociale lasten	6.876.492				6.200.736	
Pensioen- premies	4.363.167				4.492.885	
	—————		—————		—————	
Lonen en salarissen		41.895.114		39.254.522		42.573.689
Dotaties personele voorzieningen	111.789				14.255	
Personeel niet in loondienst	2.273.184		1.321.275		2.012.817	
Overig	1.101.097		1.093.240		2.370.476	
	—————		—————		—————	
Overige personele lasten		3.486.070		2.414.515		4.397.548
Af: Uitkeringen		-1.670.298		0		-2.121.032
		—————		—————		—————
Totaal		43.710.886		41.669.037		44.850.205

Lonen en salarissen

De post lonen en salarissen is € 2.600.000 hoger dan begroot. De extra kosten zijn met name gedekt vanuit de ontvangen uitkeringen van het Vervangingsfonds en het UWV (€ 1.500.000), de bijzondere bekostiging personeel 2013 (€ 420.000) en de verhoging van de GPL (€ 350.000). Daarnaast zijn de lonen en salarissen verhoogd met 1,2% vanaf september 2014 (€ 170.000)

Personeel niet in loondienst

De ASKO heeft in 2014 € 950.000 meer uitgegeven aan personeel niet in loondienst. Dit heeft hoofdzakelijk betrekking op vervanging en het tijdelijk vervullen van vacatures (€ 475.000), de inzet van externen bij KBA trajecten € 300.000 en de inzet voor het project Zomerschool (€ 100.000).

Verantwoording WNT (Wet normering bezoldiging topfunctionarissen)

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking									
Functie of functies	Voorzitters-clausule van toepassing (J/N)	Naam	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning **	Belastbare variabele en vaste onkostenvergoedingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband
Voorzitter CvB	Nee	Mevr. D. Middelkoop	01-06-11	-	1,00	117.242	0	13.375	0

Vermelding alle toezichthouders									
Functie of functies	Voorzitters-clausule van toepassing (J/N)	Naam	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning *	Belastbare variabele en vaste onkostenvergoedingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband
voorzitter	ja	Mevr. C. Spierenburg	01-08-14		0	0	1.500	0	0
lid	Nee	Dhr. M. Hofstede	01-08-14		0	0	1.500	0	0
lid	Nee	Dhr. D. Muusers	01-08-14		0	0	1.500	0	0
lid	Nee	Mevr. D. Roodvoets	01-08-14		0	0	1.500	0	0
lid	Nee	Dhr. P. Velseboer	01-08-14		0	0	1.500	0	0
lid	Nee	Dhr. B. Noy	01-08-14	01-08-14	0	0	250	0	0
lid	Nee	Dhr. T. Schalij	01-08-14	01-08-14	0	0	750	0	0

* De ASKO heeft een onbezoldigde Raad van Toezicht, waarbij de voorzitter en de leden €1.500,- per jaar vergoeding ontvangen. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht vervullen de functie voor de vier ASKO stichtingen.

** Definitie beloning: de som van de periodiek betaalde beloningen (incl. Werkgeverslasten), winstdelingen, aandelen en bonusbetalingen, met uitzondering van het door de werkgever betaalde deel van de sociale verzekeringspremies, de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en de bonussen zoals genoemd in het Uitvoeringsbesluit. Ontslagvergoedingen behoren niet tot de beloning.

6.7 Afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen op materiële vaste activa

	2014	Begroting 2014	2013
Materiële vaste activa	1.230.023	1.916.181	1.272.575
	_____	_____	_____
Totaal	1.230.023	1.916.181	1.272.575

6.8 Huisvestingslasten

	2014	Begroting 2014	2013
Medegebruik	277.175	262.500	282.473
Onderhoud	1.504.282	866.667	1.369.477
Energie en water	800.395	898.021	865.088
Schoonmaakkosten	1.159.898	1.041.366	1.117.037
Heffingen	67.481	56.400	70.429
Overige	185.703	190.475	201.056
	_____	_____	_____
Totaal	3.994.934	3.315.429	3.905.560

Onderhoud

De post onderhoud is hoger dan begroot, als gevolg van de stelselwijzigingen. De stelselwijzigingen hebben betrekking op de wijze van verantwoording van planmatig onderhoud (zie eigen vermogen).

Overige lasten

	2014	Begroting 2014	2013
Administratie- en beheerslasten	1.555.781	1.414.693	1.415.513
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.531.670	1.531.905	1.519.580
Dotatie egalisatierekeningen	-63.037	0	-7.632
	_____	_____	_____
Totaal	3.024.414	2.946.598	2.927.461

Administratie- en beheerslasten

De administratie- en beheerslasten zijn hoger dan begroot als gevolg van afwaardering van activa (€ 35.000), doorbetaling inkomsten sponsorloop (€ 20.000), het opstellen van het ASKO IHP (€ 30.000) en ondersteuning eigenrisicodragerschap ZW (€ 10.000).
Accountantshonorarium

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria ten laste van het resultaat gebracht:

	2014	Begroting 2014	2013
Controle van de jaarrekening	37.405		56.050
Andere controle-werkzaamheden	12.579		34.630
Fiscale advisering	0		0
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totaal	49.984	58.583	90.680



6.9 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



Van Ree Accountants BV
Koolhovenstraat 11
3772 MT Barneveld
Postbus 272
3770 AG Barneveld

T (0342) 40 85 08
F (0342) 40 81 41
barneveld@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het bevoegd gezag van Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Basisonderwijs

Bijgesloten samengevatte jaarrekening bestaande uit de samengevatte balans per 31 december 2014 en de samengevatte staat van baten en lasten zijn ontleend aan de gecontroleerde jaarrekening van Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Basisonderwijs per 31 december 2014. Wij hebben een goedkeurend oordeel verstrekt bij die jaarrekening in onze controleverklaring van 16 juni 2015. Desbetreffende jaarrekening en deze samenvatting daarvan, bevatten geen weergave van gebeurtenissen die hebben plaatsgevonden sinds de datum van onze controleverklaring van 16 juni 2015.

De samengevatte jaarrekening bevat niet alle toelichtingen die zijn vereist op basis van de in Nederland algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving. Het kennisnemen van de samengevatte jaarrekening kan derhalve niet in de plaats treden van het kennisnemen van de gecontroleerde jaarrekening van Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Basisonderwijs.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van een samenvatting van de gecontroleerde jaarrekening in overeenstemming met de grondslagen zoals gehanteerd in de jaarrekening 2014 van Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Basisonderwijs.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de samengevatte jaarrekening op basis van onze werkzaamheden, uitgevoerd in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse Standaard 810, "Opdrachten om te rapporteren betreffende samengevatte financiële overzichten".

Oordeel

Naar ons oordeel is de samengevatte jaarrekening in alle van materieel belang zijnde aspecten consistent met de gecontroleerde jaarrekening van Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Basisonderwijs per 31 december 2014 en in overeenstemming met de grondslagen zoals gehanteerd in de jaarrekening 2014 van Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Basisonderwijs.

Barneveld, 16 juni 2015
Van Ree Accountants BV

w.g.

M.A. Rozendaal RA

KvK nr. 08107895. Op al onze diensten zijn de SRA-Algemene voorwaarden van toepassing die gedeponeerd zijn onder nummer 40481496 bij de Kamer van Koophandel te Utrecht. Op verzoek worden deze kosteloos toegezonden.

Bijlage 1 Prestatiebox

In het 'Bestuursakkoord' zijn de volgende ambities voor het primair onderwijs afgesproken. In de onderstaande opsomming zijn de paragrafen opgenomen, waarin de activiteiten die betrekking hebben op de doelstellingen zijn uitgewerkt:

- ❖ Scholen werken opbrengstgericht (§3.1) - € 30.000.
- ❖ Schoolbesturen formuleren meetbare doelen voor het beoordelen van de prestaties van de eigen leerlingen (§3.1) - € 10.000.
- ❖ Scholen met leerlingen met een leerlingengewicht meten de opbrengsten van de leerlingen in de groepen 1 en 2 door observaties, een vorm van toetsen of een checklist (§3.1).
- ❖ Scholen bieden een gericht onderwijsaanbod voor cognitief talentvolle en hoogbegaafde leerlingen (§3.5) - € 20.000.
- ❖ Scholen betrekken ouders actief bij de ontwikkeling en leerprestaties van hun leerlingen (§2.3 en §5.2) - € 100.000.
- ❖ Er zijn geen zwakke scholen meer (§3.1) - € 500.000.
- ❖ Leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van hun leerlingen. Ook stemmen leraren de instructie, verwerking en onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling van leerlingen (§3.1) - € 62.000.
- ❖ Leraren en schoolleiders werken voortdurend aan hun professionalisering en registreren zich als zodanig in het beroepsregister voor leraren en voor schoolleiders (§5.1) - € 155.000.
- ❖ Scholen voeren een goed en effectief HRM-beleid. In dat verband is er voor leraren een bekwaamheidsdossier en vindt er jaarlijks minimaal één formeel beoordelings- of functioneringsgesprek plaats. Daarnaast is de kwaliteit van de begeleiding en ondersteuning van beginnende leraren verbeterd (§5.2) - € 150.000.
- ❖ Schoolbesturen geven hun onderwijsopbrengsten transparant weer via het te ontwikkelen informatiesysteem 'Vensters PO', en scholen gebruiken Vensters PO voor het evalueren van de eigen opbrengsten en kwaliteit (in ontwikkeling).
- ❖ Scholen verzorgen cultuureducatie (§2.3 en §3.5) - € 100.000.

Bijlage 2 De ASKO CvB Identiteitsstandaard

Door waarden gedreven onderwijs; een kernkwaliteit!

Wie zijn 'wij' als de ASKO? Welke betekenis heeft het woord katholiek in onze naam? Hoe geeft de ASKO op een eigentijdse wijze vorm en invulling aan de levensbeschouwelijke identiteit?

Onderstaande tekst gaat in op deze vragen en maakt duidelijk waar we als de ASKO voor gaan, staan en hoe we ons als organisatie met elkaar verbinden.

De ASKO zet zich bewust en actief in voor kwalitatief goed onderwijs.

Kwalitatief goed onderwijs kan in onze visie alleen gerealiseerd worden als er tevens sprake is van waardengedreven onderwijs.

Wij zijn een schoolbestuur met een bijzondere identiteit. Dat wil zeggen dat de scholen onderwijs bieden dat gebaseerd is op waarden die -mede- in de christelijke traditie zijn terug te vinden en algemeen aanvaard zijn in de Nederlandse samenleving. Wij hebben een brede levensbeschouwelijke visie op identiteit, waarbij een uitnodigende houding richting andere levensovertuigingen kenmerkend is. Deze bijzondere identiteit waarborgt dat wij waardengedreven onderwijs bieden. Drie waarden staan hierbij voor ons centraal: **verbinding**, **aandacht** en **ambitie**.

De eerste waarde is **verbinding**. Binnen de ASKO verbinden leerlingen, medewerkers, ouders en andere onderwijskundige partners zich met elkaar. Maar ook de buurt, de stad, de samenleving en de wereld worden bij het onderwijs betrokken. Door je met elkaar te verbinden kun je verwachtingen naar elkaar uitspreken, op elkaar vertrouwen en elkaar verder helpen.

De tweede waarde is **aandacht**. Deze waarde staat voor het respect, de compassie en de empathie die het mogelijk maakt dat leerlingen liefdevol en in vrijheid opgroeien. Daarbij speelt ook de aandacht binnen de organisatie voor elkaar een belangrijke rol. We zien elke leerling als uniek mens waarbij we aandacht hebben voor de overeenkomsten en verschillen tussen de leerlingen.

De derde waarde is **ambitie**. Deze waarde kenmerkt zich door elke leerling, elk team, elke directie, kortom eenieder binnen de ASKO, te stimuleren om het beste uit zichzelf te halen. Wij zijn een lerende en onderzoekende organisatie. Daarnaast is ambitie terug te vinden in de manier waarop de ASKO het gesprek aangaat met de (educatieve) partners: we hebben oog voor onze omgeving, voelen ons betrokken bij de omgeving en we stellen ons actief op in de samenwerking met de partners. De centrale waarden worden door ons krachtig samengevat in de zin:

De ASKO **verbindt** met **aandacht** en **ambitie**.

De bijzondere identiteit beschouwen wij als een kwaliteitskenmerk van de ASKO. De identiteit leeft op de ASKO scholen! Alle scholen geven, samen met de medewerkers, ouders en de buurt, op hun eigen wijze vorm en inhoud aan de levensbeschouwelijke identiteit van de stichting. Dit gebeurt onder andere door aandacht te besteden aan vieringen, symbolen, rituelen en verhalen uit de christelijke traditie. Identiteit neemt daarom ook continue een prominente plaats in op de strategische agenda van de ASKO en we organiseren verschillende momenten waarop we binnen de stichting over dit kwaliteitskenmerk met elkaar spreken.

Colofon

Met dank aan:

De ASKO scholen voor het ter beschikking stellen van het fotomateriaal.
Coverfoto: Adèle Poelmans, St. Augustinusschool

Tekst:

ASKO bestuursbureau

Tekst- en beeldredactie:

Nancy Optenkamp, ASKO

Grafisch ontwerp:

Floor Leemans, BeeldinZicht, Rotterdam, www.beeldinzicht.nl

Amsterdam, juni 2015

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen zonder toestemming van de ASKO.

Uitgave van de Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Onderwijs.

ASKO

Kalfjeslaan 380
1081 JA Amsterdam

Postbus 87591
1080 JN Amsterdam

T 020 3013888
www.askoscholen.nl
info@askoscholen.nl