



# **ASKO SCHOLEN**

verbindt met aandacht en ambitie

## **JAARVERSLAG 2022**

Datum: 7-6-2023

Vastgesteld door bestuur: xx xxx 2023

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht: xx xxx 2023

# Inhoud

Voorwoord .....	6
Inleiding .....	8
Pijlers van de koers.....	8
Leeswijzer .....	8
Pijler solide en kwalitatieve basis .....	8
Aandacht en ambitie .....	8
Organisatie .....	11
Stakeholders, PR en communicatie.....	11
Toegankelijkheid en toelating .....	11
Amsterdamse scholen van ASKO .....	12
School in Diemen .....	12
School in Duivendrecht .....	12
School in Muiden.....	12
School in Badhoevedorp .....	13
School in Landsmeer.....	13
Organogram ASKO Scholen .....	14
Governance .....	15
Verslag intern toezicht .....	15
Omvang, samenstelling en honorering .....	15
Remuneratiecommissie.....	17
Auditcommissie .....	17
Toewijzing accountant.....	18
Onderwijs & kwaliteit .....	19
Verantwoording over het toezicht op doelmatigheid .....	19
Code goed bestuur.....	20
Horizontale verantwoording .....	20
Samenvattend .....	20
Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.....	21
Vergaderingen.....	21
Onderwerpen.....	21

Samenstelling .....	21
AVG.....	22
Invoering tweestapsverificatie .....	22
AVG-datalekken .....	22
Autoriteit Persoonsgegevens. ....	22
Kwaliteitszorg en onderwijsresultaten .....	22
Kwaliteitsbeleid.....	22
Kwaliteitszorg (pijler 1, 5, 9) .....	22
Verantwoording en dialoog (pijler 8) .....	23
Onderwijs, kwaliteit en inspectie .....	24
Onderwijsresultaten.....	24
Kwaliteit op de scholen.....	24
Centrale eindtoets .....	24
Fundamenteel niveau en streefniveau .....	25
Vergelijking met signaleringswaarde en vergelijkbare scholen.....	25
Resultaten fundamenteel niveau 1F .....	25
Resultaten fundamenteel niveau 1S/ 2F .....	26
Schoolweging .....	26
Doorstroom naar het voortgezet onderwijs.....	27
Sociale veiligheid .....	28
Passend onderwijs.....	29
Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs .....	30
Zorgplicht en thuiszitters .....	30
Schoolondersteuningsprofielen .....	31
Toekomstige ontwikkelingen .....	31
Klachtenbehandeling .....	32
Pijler onderwijsprofessional is de succesfactor .....	33
Nationaal Programma Onderwijs.....	33
Besteedbare middelen en kosten.....	33
Interventiekeuzes van deelnemende ASKO basisscholen .....	33
Aantrekkelijke en professionele organisatie met oog voor goed werkgeverschap.....	35

Strategisch personeelsbeleid.....	36
Talentenpool.....	36
Loopbaanpadenbeleid.....	37
Beloningsbeleid .....	38
Werving en selectiebeleid .....	38
Scholingsregeling .....	38
Werkverdelingsplan.....	38
Toekomstige ontwikkelingen .....	39
.....	39
Externe factoren van invloed op personeel.....	40
ASKO is een gezonde organisatie .....	40
Gevoerd beleid inzake beheersing uitkeringen na ontslag .....	42
.....	42
Verantwoording werkdruk.....	42
Inzet werkdrukmiddelen .....	42
Kengetallen personeel.....	43
Mutaties schoolleiders.....	44
Onderzoekende cultuur.....	44
Opleiden in de school.....	45
Zij-instromers.....	46
Samenwerking Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam .....	46
Pijler Toekomstgerichte- en bestendige leeromgeving .....	49
Internationalisering.....	49
Huisvesting en facilitaire zaken.....	50
Overleg gemeenten .....	50
Duurzame ontwikkelingen .....	50
Opgeleverde projecten en projecten in uitvoering en voorbereiding .....	50
Toekomstige projecten .....	54
ICT .....	55
Arbeidsmarktcampagne 2022 .....	55
Aanbesteding Multifunctionals .....	55

Financiën.....	56
Continuïteitsparagraaf .....	56
Doelen en resultaten .....	56
Opstellen meerjarenbegroting .....	56
Toekomstige ontwikkelingen .....	57
Investeringsbeleid .....	58
Treasury .....	58
NPO.....	58
Allocatie middelen .....	58
Onderwijsachterstandsmiddelen .....	59
Risico's en risicobeheersing.....	59
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief .....	60
Staat van baten en lasten.....	61
Balans in meerjarig perspectief .....	62
.....	62
Kengetallen .....	63
Reservepositie.....	64
Bijlagen .....	66
Bijlage 1. Overzicht scholen.....	66

# Voorwoord

Binnen ASKO Scholen (hierna ASKO) kijken we terug op een jaar waar veel is gebeurd, zowel binnen als buiten de organisatie. En zoals bekend heeft wat er buiten ons gebeurt invloed op het werk op de scholen. Dus we willen op deze plaats onze waardering uitspreken voor iedereen die zich flexibel en bevlogen heeft ingezet, zodat alle leerlingen het onderwijs konden krijgen dat ze verdienen. En dit geldt voor alle leraren, ondersteunend personeel, directies en medewerkers van het bestuursbureau. Er is ook in 2022 weer veel werk met elkaar verzet.

De omstandigheden waaronder dit werk is verzet waren soms ingewikkeld: denk alleen al aan de staart van de coronapandemie en het personeelstekort. Twee grote problemen die afgelopen jaar van grote invloed waren op het onderwijs in Amsterdam en omliggende kernen. Ondanks de extra middelen die beschikbaar waren voor het wegwerken van de achterstanden door corona, was het soms een enorme puzzel om de leerlingen het onderwijs te geven dat ze nodig hadden, omdat er gewoonweg geen leraren genoeg waren. Natuurlijk zijn we verder gegaan met diverse initiatieven om de scholen zo goed als mogelijk te ondersteunen met het werven en binden van leraren en natuurlijk hebben we hard gewerkt zodat de talentenpool van ASKO voldoende bemenst bleef, maar er is een landelijk probleem en dan is de vijver waaruit je kunt vissen beperkt.

Ondanks deze grote uitdagingen waar we voor stonden, hebben we toch ook veel mooie dingen met elkaar neergezet. We hebben een mooi traject doorlopen om met elkaar te komen tot een nieuwe koers “onze toekomst is nu” voor de periode van 2023-2027 en we zijn verder gaan met het uitwerken van onze eigen kwaliteitswaarden.

Ook is een start gemaakt met het traject om te verkennen of er een bestuurlijke overdracht kan plaats vinden van de KBA Nieuw West scholen naar ASKO. Dit verzoek van KBA Nieuw West zien wij als vertaling van onze maatschappelijk opdracht om bij te dragen aan goed onderwijs voor alle leerlingen van Amsterdam en omstreken.

Tevens is in 2022 door de raad van toezicht een nieuw college van bestuur benoemd. We hopen dat we als college van bestuur, samen met alle medewerkers van ASKO Scholen, een mooie start kunnen maken om het koersplan de komende tijd met elkaar uit te voeren in het belang van goed onderwijs aan onze leerlingen op de ASKO Scholen.

Willem Kuijpers  
Steven Tan

College van Bestuur ASKO Scholen



# Inleiding

## Pijlers van de koers

In onze koers 2019-2022 hebben wij negen voor ons belangrijke pijlers geformuleerd. In 2022 hebben wij ons, net als in 2021, vooral gericht op drie van deze negen pijlers:

1. We hebben een solide en kwalitatieve basis
2. De onderwijsprofessional is de succesfactor
3. We zorgen voor een toekomstgerichte en -bestendige leeromgeving in en rond al onze scholen

De andere zes pijlers zijn ondersteunend aan de realisatie van deze drie. Met deze pijlers investeren wij in onze professionals, leiden wij leerkrachten op, leren en ontwikkelen wij samen, omarmen we diversiteit en onderzoeken hoe wij ons onderwijs verder kunnen verbeteren.

De 6 ondersteunende pijlers:

1. Ons onderwijs is waarden gedreven
2. Wij hebben een onderzoekende cultuur
3. Wij omarmen diversiteit en overeenkomsten tussen mensen
4. Kinderen, ouders en school zijn educatieve partners
5. Onze scholen hebben hun eigen professionele ruimte
6. We gaan intern en extern steeds de dialoog aan

## Leeswijzer

Dit jaarverslag hebben we opgebouwd rondom de drie pijlers van onze koers. Hiermee blijven we de lijn volgen van ons koersplan 2019-2022 en de jaarplannen van de ASKO, het bestuursbureau en onze scholen. De verschillende onderdelen uit het jaarverslag, zoals deze ook door de PO-Raad worden voorgesteld krijgen op deze manier een plek onder een van de drie pijlers.

## Pijler solide en kwalitatieve basis

### Aandacht en ambitie

*Verbinding*, door *aandacht* en *ambitie* zijn onze kernwaarden. Die zijn voor ons - de schoolleiders, de medewerkers op het bestuursbureau en de bestuurders - leidend voor de wijze waarop we binnen de ASKO sturen, operationaliseren en evalueren. Samenwerking, de professionele dialoog en kennisdeling dragen bij aan de verbinding die wij belangrijk vinden. Verbinding betekent voor ons dat een mens pas mens kan worden in relatie tot en in samenwerking met anderen. Daarom zoeken we steeds de verbinding: met leerlingen, medewerkers, ouders en met de buurt, de stad, de wijk, de



samenleving. Zo werken wij aan onze missie en van daaruit aan het opbouwen van vertrouwen en onze resultaten.

ASKO heeft een organisatiestructuur die passend is bij de kernwaarden van de organisatie, verbinding (opbouwen van vertrouwen) door aandacht en ambitie. Vanuit vertrouwen leggen we de bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie. Die bevoegdheden geven schoolleiders de ruimte om zelf richting te geven aan hun uitdagingen en schoolbeleid, waar nodig met ondersteuning van het bestuursbureau. Vanzelfsprekend leggen ze over gezamenlijk overeengekomen ambities en afspraken verantwoording af aan hun leidinggevende.

Onze kernwaarde '*aandacht*' uit zich in werkelijke aandacht, wat voor ons betekent: aandacht voor en interesse in elkaar. Door werkelijke aandacht kunnen we onze kinderen een betekenisvolle leer- en leefomgeving bieden en ontwikkelen we een sfeer van oog en zorg hebben voor elkaar. Daar werken we aan met onze strategie (de drie pijlers): aandacht voor de kwaliteit van onze scholen, aandacht voor de ontwikkeling van onze medewerkers en aandacht voor ontwikkeling en vernieuwing van het onderwijs. Onze kernwaarde '*ambitie*' toont zich onder meer in de hoge verwachtingen die wij hebben van elkaar en onze leerlingen. Daarom zijn we in '*verbinding*', in dialoog met elkaar over onze ambities en zijn we betrokken bij ontwikkelingen in de regio, zoals het noodplan lerarentekort. Onze ambities en doelen werken we uit in onze koers en in jaarplannen.

De ASKO staat er financieel en kwalitatief goed voor. We zijn ambitieus en blijven ons focussen op het doorontwikkelen en verstevigen van die goede basis: kwalitatief en financieel, met een personeelsbeleid dat zich kenmerkt door ambitie en betrokkenheid én toekomstbestendig onderwijs, zowel in bestaande scholen, bij nieuw te stichten scholen als bij het bestuursbureau.



## Organisatie

ASKO is een scholengroep van 32 basisscholen in Amsterdam en in een zestal gemeenten rondom Amsterdam. Alle scholen geven op hun eigen wijze vorm en inhoud aan waarden gedreven onderwijs en de identiteit van de organisatie.

ASKO heeft in 2022 een two-tier board als bestuursmodel met een interim-bestuur: een eenhoofdig college van bestuur (CvB) en een raad van toezicht (RvT). De bestuurder a.i. vormt samen met de directeur bestuursbureau (BB), tevens controller (tot 1-10-2022) en de directeur Onderwijs en Ontwikkeling (O&O) het bestuursteam (BMT).

## Stakeholders, PR en communicatie

Een belangrijk onderdeel van het strategisch positioneren van de ASKO is het betrekken van de stakeholders bij de organisatie en bij de strategische keuzes die het bestuur en de scholen maken. De ASKO-scholen verbinden zich met de omgeving. Om de scholen strategisch te positioneren maakt het bestuur gericht gebruik van mogelijkheden en kansen binnen en buiten de organisatie.

ASKO wil dat ouders en professionals ook online een goed beeld krijgen van de scholen en de achterliggende organisatie dus er wordt geïnvesteerd in goede websites.

Op centraal niveau gaat veel aandacht uit naar het onder de aandacht brengen van de aanwezige vacatures en naar het ondersteunen van de scholen bij het onderhouden van hun communicatiekanalen.

## Toegankelijkheid en toelating

De meeste (26) ASKO-scholen zijn gevestigd in Amsterdam. De diversiteit in Amsterdam is hoog op het gebied van cultuur, achtergrond en opleidingsniveau van ouders. In de [segregatiemonitor](#) (OIS Amsterdam 25 november 2021) is de stand van zaken omtrent onderwijssegregatie en de ontwikkeling binnen het Amsterdamse onderwijs in kaart gebracht.

Samenvattend is hieruit gekomen:

- Aandeel leerlingen met hoogopgeleide ouders blijft stijgen.
- PO-scholen steeds gemengder, maar segregatie in het VO neemt toe.
- Leerlingen op sterk gesegregeerde basisscholen gaan ook vaak naar sterk gesegregeerde middelbare scholen.

Op landelijk niveau wordt op meerdere plekken onderzoek gedaan naar de oorzaken van segregatie en worden de beleidsmaatregelen in beeld gebracht die segregatie in het Nederlandse onderwijs kunnen tegengaan. Op basis daarvan worden aanbevelingen gedaan voor experimenten en interventies die gemeenten of scholen kunnen inzetten. Wanneer dit gemeentelijk/ stedelijk wordt opgepakt, neemt het bestuur hier uiteraard aan deel.

Ten aanzien van de toegankelijkheid en toegang tot onze scholen, is het belangrijk dat er goed zicht is op de plaatsingsmogelijkheden op onze scholen. Ook specifieke toelatingsprocedures, hoe er om wordt gegaan met wachtlijsten, is voor ouders, (keten)partners en het samenwerkingsverband belangrijk.

Verder stemt het bestuur met de partners en het samenwerkingsverband af over de behoeften en vragen ten aanzien van een transparant stedelijk toelatingsbeleid. Ook stemt het bestuur met het samenwerkingsverband af over het meest passende 'overbruggingsaanbod', wanneer leerlingen in afwachting zijn van hun vervolgplek.

Zo willen we voorkomen dat een kind tijdelijk niet naar school gaat. In dit overbruggingsaanbod biedt de Variawet tevens mogelijkheden om het onderwijs anders, elders en aangepast aan te bieden. Deze ruimte wordt nog niet optimaal benut en vraagt (door)ontwikkeling.

In bijlage 1 staat het overzicht van alle ASKO-scholen, met het leerlingenaantal van de afgelopen 3 jaren en de onderwijsconcepten.

## **Amsterdamse scholen van ASKO**

ASKO had in 2022 26 scholen in de stad Amsterdam (inclusief Weesp) en 6 scholen daarbuiten, in Diemen, Duivendrecht (gemeente Ouder-Amstel), Badhoevedorp (gemeente Haarlemmermeer), Landsmeer en in Muiden (gemeente Gooise Meren).

ASKO neemt met de Amsterdamse scholen deel aan het Amsterdamse toelatingsbeleid, dat in schooljaar 2014/2015 is ingevoerd. De schoolbesturen van de Amsterdamse basisscholen, verenigd in het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) hanteren een stadsbreed gelijk toelatingsbeleid voor kinderen die voor het eerst naar de basisschool gaan. Dit toelatingsbeleid is gericht om zo veel mogelijk leerlingen te plaatsen op een school binnen de eigen leefomgeving of van de eerste voorkeur. Meer informatie: [Aannamebeleid scholen in Amsterdam](#).

### **School in Diemen**

ASKO had in 2022 één basisschool in de gemeente Diemen. Er is geen specifiek aannamebeleid in deze gemeente, er wordt wel gedacht om aan te sluiten bij het systeem van de gemeente Amsterdam.

### **School in Duivendrecht**

ASKO had in 2022 één basisschool in de gemeente Ouder-Amstel. Er is geen specifiek aannamebeleid in de gemeente Ouder-Amstel.

### **School in Muiden**

ASKO had in 2022 twee basisscholen in de gemeente Gooise Meren, beide in Muiden. Hoewel er geen specifiek aannamebeleid in de gemeente Gooise Meren is, is het beleid van ASKO om alle leerlingen uit Muiden een plek te bieden op een van de scholen in Muiden.

## School in Badhoevedorp

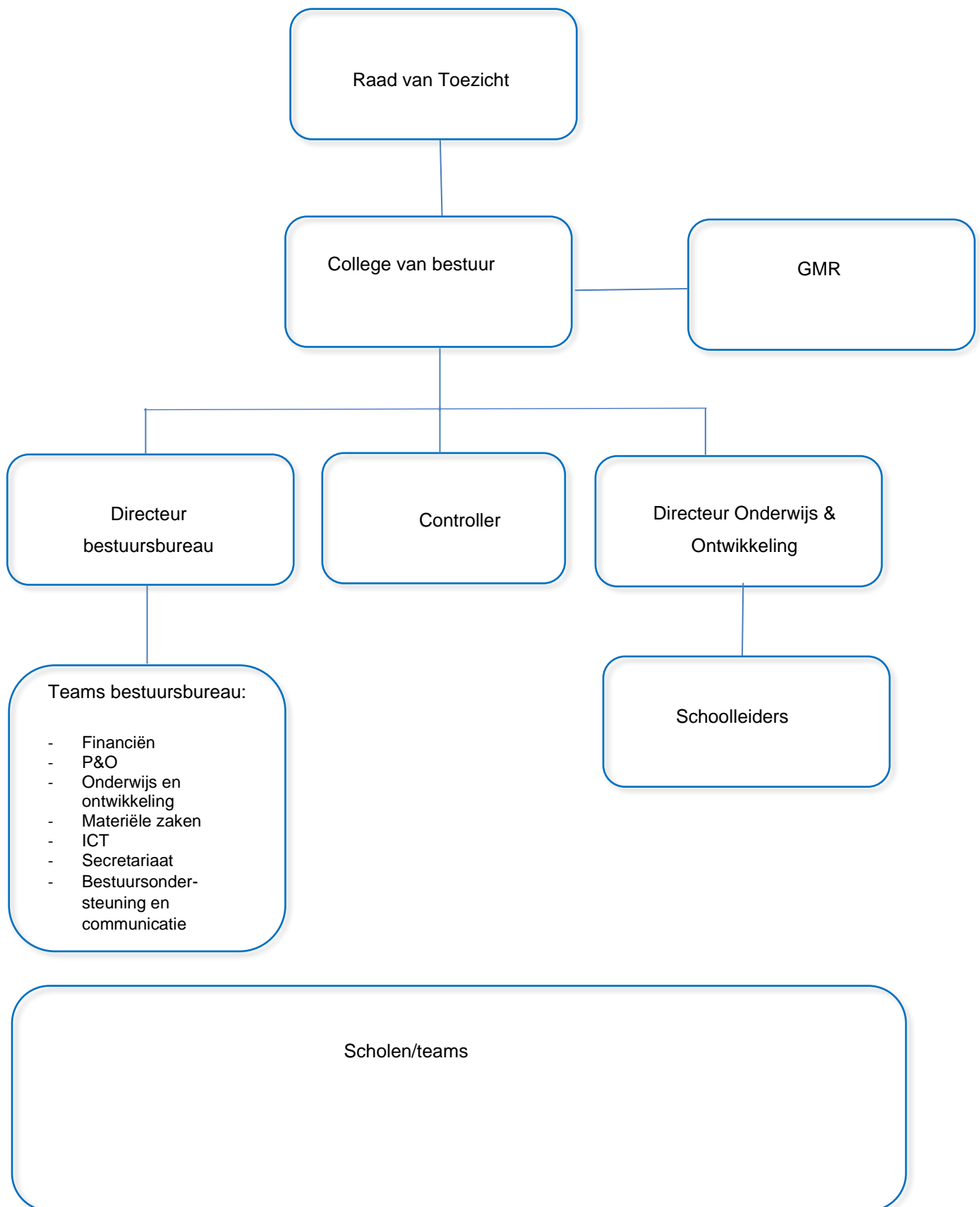
ASKO had in 2022 één basisschool in gemeente Haarlemmermeer. Er is geen specifiek aannamebeleid in de gemeente Haarlemmermeer. Informatie over de basisscholen [via de website](#) van de gemeente.

## School in Landsmeer

ASKO had in 2022 één basisschool in gemeente Landsmeer. Er is geen specifiek aannamebeleid in de gemeente Landsmeer.



## Organogram ASKO Scholen



# Governance

In dit hoofdstuk geven wij een overzicht vanuit de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

## Verslag intern toezicht

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 en controlerende functie en vervult de werkgeversrol. De Raad fungeert als sparringpartner voor het College van Bestuur, waarbij de expertise van de raadsleden wordt benut. Om het toezicht goed uit te kunnen oefenen op onder andere de naleving van de wettelijke voorschriften en de kwaliteit van het onderwijs, maakt de Raad in eerste instantie gebruik van de informatie die zij krijgt van het College van Bestuur. Het College van Bestuur informeert de Raad door middel van periodieke rapportages op het gebied van het strategisch beleid en de financiën en via actualiteitenoverzichten.

Vanwege het verlopen van de termijn van twee leden zijn er per 1-1-2022 twee nieuwe leden in de RvT gestart, te weten mevr. Ruth Kervezee (voorzitter RvT) en dhr. Fadie Hanna (lid RvT).

## Omvang, samenstelling en honorering

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Aandachtsgebied/ Commissies
Mw. C.M.H.A. (Christel) Deckers	Zelfstandig denker, professioneel toezichthouder en onderzoeker	Marente: Vicevoorzitter raad van toezicht en voorzitter auditcommissie  Máxima Medisch Centrum: Lid raad van toezicht en voorzitter auditcommissie  NBA: Bestuurslid  Raphaelstichting: Lid raad van toezicht en lid commissie kwaliteit en veiligheid  Reinaerde: Lid raad van toezicht en voorzitter auditcommissie  Trimbos Instituut: Vicevoorzitter raad van toezicht, lid commissie	Lid RvT

		wetenschappelijke kwaliteit	
Dhr. F. (Fadie) Hanna	Docent/onderzoeker Hogeschool van Amsterdam & Erasmus Universiteit Rotterdam	Bestuurslid bij de Velon, lid van de adviescommissie "Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek" (OCW)  Redactieadviesraadslid bij Didactief en adviescommissielid bij de Kijkwijzer  Zelfstandig onderwijskundige	Lid RvT  Lid auditcommissie
Mw. R. (Ruth) Kervezee	Toezichthouder	Lid van de adviesraad van Duo  Commissaris bij de woningcorporatie Lieven de Key	Voorzitter RvT  Lid remuneratiecommissie
Mw. M.L.A.P. (Marie-Laurence) van der Steen-Jacquet	Toezichthouder	Voorzitter RvT pensioenfonds Zoetwaren  Voorzitter RvT pensioenfonds MITT (per 8 november)	Lid RvT  Voorzitter auditcommissie
Mw. J.I. (Jacqueline) van Werkhoven	Zelfstandig adviseur, coach en interim-directeur-bestuurder onderwijs PO-HBO	Lid interim toezichthouders Onderwijs  HBO Voorzitter examencommissies en beroepenveldcommissie bij Stichting LOI  Lid Rvt Proo Leiden/Leiderdorp  Lid RvT Blick op onderwijs, Capelle aan de IJssel en Krimpen aan de IJssel.	Vicevoorzitter RvT  Voorzitter remuneratiecommissie

De RvT bestaat uit minimaal vijf en maximaal zeven leden. De leden nemen zitting voor een termijn van vier jaar. Zij treden af volgens een door de RvT vastgesteld rooster. Ze zijn herkiesbaar na de eerste termijn van vier jaar. Leden van de RvT kunnen niet langer dan acht jaar aaneengesloten zitting hebben in de RvT. De samenstelling van de RvT is zodanig dat de leden ten opzichte van



elkaar en het CvB onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Binnen de RvT zijn verschillende expertisegebieden vertegenwoordigd, waaronder financiële, juridische en onderwijsinhoudelijke expertise. De vergoeding van de leden van de RvT sluit aan bij de landelijke adviesregeling van de Vereniging van Toezichthouders in het onderwijs en de kinderopvang (VTOI-NVTK) en past binnen de Wet normering topinkomens. De honoreringsmaxima voor toezichthouders zijn gekoppeld aan de bezoldiging van het bestuur. De jaarlijkse vergoeding voor de leden van de raad is 5% van de beloning van de bestuurder. De jaarlijkse beloning voor de voorzitter van de raad is 7,5% van de beloning van de bestuurder.

## **Remuneratiecommissie**

De remuneratiecommissie bestond in 2022 uit mevr. R. Kervezee (lid) en mevr. J.I. van Werkhoven (voorzitter). De commissie heeft regelmatig contact gehad met de interim bestuurder over zijn opdracht en de ontwikkelingen binnen ASKO. Daarnaast is de remuneratiecommissie diverse keren bijeengewees in het kader van de werving en selectieprocedure van het nieuwe CvB.

## **Auditcommissie**

De auditcommissie bestond in 2022 uit mw. M.L. van de Steen-Jacquet (voorzitter) en dhr. F. Hanna (lid). De auditcommissie bereidt de vaste financiële agendapunten voor ten behoeve van de bespreking in de Raad van Toezicht met het bestuur in aanwezigheid van de controller van de ASKO. De auditcommissie kwam in 2022 zes keer bij elkaar.

De auditcommissie heeft in 2022 de meerjarenbegroting besproken in relatie tot de strategie van ASKO, ter voorbereiding op de besluitvorming/goedkeuring door de Raad van Toezicht. Daarbij is de relatie tussen de strategische SMART doelstellingen en de in de meerjarenbegroting in te zetten middelen uitvoerig aan de orde geweest. Tevens zijn verschillende scenario's ten aanzien van met name de inflatie en het lerarentekort de revue gepasseerd om de robuustheid van de meerjarenbegroting te beoordelen.

De voortgang van de doelen in relatie tot de inzet van middelen is in 2022 aan de hand van de periodieke interne financiële managementrapportage gemonitord.

Daarnaast heeft de auditcommissie aandacht besteed aan de management letter en de opvolging daarvan en aan de jaarcijfers 2021. Verder waren de rechtmatigheid van de uitgaven in relatie tot de strategische koers, de verantwoording van de NPO-middelen en het risicomanagement belangrijke thema's voor de auditcommissie in 2022. De integriteitsrisico's zijn in 2022 in de auditcommissie besproken. Afgesproken is om in 2023 een vervolg te geven aan dit belangrijke thema.

De Raad van Toezicht heeft Flynth voor 2022 aangewezen als externe accountant. De auditcommissie heeft met Flynth een pre-audit gesprek gehouden vóór de start van de interim controle. Na afloop van de controlewerkzaamheden door de accountant zijn het accountantsrapport, de controle van de jaarcijfers en de opvolging van aanbevelingen uit de eerdere managementletter besproken, zo ook de financiële risico's die voor de ASKO relevant zijn.

## **Toewijzing accountant**

Vanaf het kalenderjaar 2017 is Flynth benoemd tot de instellingsaccountant van de ASKO. De looptijd van het contract is 3 jaar met daarna 3 maal een optie tot verlenging met 1 jaar. Dit jaar heeft de auditcommissie een advies gegeven om het huidige contract met een jaar te verlengen. In 2023 wordt een nieuwe aanbestedingsprocedure voor de accountantsdiensten opgestart.

## **Werkzaamheden en beoordeling**

In 2022 kwam de RvT vijfmaal bijeen voor een reguliere vergadering in het bijzijn van het bestuur. De vergaderingen vonden plaats op basis van een vooraf vastgestelde inhoudelijke jaarplanning. De RvT wordt door middel van actualiteitenrapportages door het bestuur geïnformeerd over de voortgang met betrekking tot de besteding van de middelen en de belangrijkste thema's uit het koersplan. Daarnaast vond er regelmatig bilateraal (voor)overleg plaats tussen de voorzitter van de RvT en het bestuur. Ook heeft de Raad toegang tot het ASKO-intranet zodat de leden de ontwikkelingen van de organisatie op de voet kan volgen. Tweemaal per jaar ontmoet de Raad de GMR, waarbij hij zich laat informeren door twee belangrijke groepen binnen de organisatie, te weten de ASKO-medewerkers en de ouders. De Raad toont zijn betrokkenheid bij de organisatie door het afleggen van diverse schoolbezoeken en door aanwezigheid bij de directie 2-daagse in november 2022.

Goedkeuring is verleend aan de:

- Jaarrekening en jaarverslag 2021
- Begroting 2023 (meerjarenbegroting 2023-2026)
- Klachtenprocedure
- Integriteitscode
- Klokkenluidersregeling
- Statuten ASKO (i.r.t. wijziging governancestructuur)

Besloten is om:

- Het contract met de huidige accountant met één jaar te verlengen
- Een aanbestedingstraject in te zetten voor nieuwe accountant
- De bestuursstructuur aan te passen van een eenhoofdig bestuur naar tweehoofdig collegiaal college van bestuur
- Een nieuw CvB te werven onder leiding van een extern werving- en selectiebureau
- Na unaniem advies van de BAC, twee leden voor het CvB te benoemen, te weten dhr. Willem Kuijpers en dhr. Steven Tan

Besproken is onder andere:

- Nieuw strategisch meerjarenplan 2023-2027

- Governancestructuur en de overgang naar een tweehoofdig collegiaal college van bestuur. Hiermee wordt er recht gedaan aan de toegankelijkheid en zichtbaarheid van het bestuur in de organisatie en aan de grote reikwijdte van de verantwoordelijkheden van het bestuur
- De organisatie-inrichting van het bestuursbureau
- De bestuurlijke overdracht van KBA Nieuw West Scholen
- Meldingen vanuit twee scholen
- De zelfevaluatie van de RvT onder leiding van een extern deskundige

Bij aanvang van elke vergadering wordt besproken of er sprake is van tegenstrijdige belangen ter voorbereiding op de besluitvorming.

## **Onderwijs & kwaliteit**

Ten aanzien van onderwijs en kwaliteit is door middel van de actualiteitenrapportages onder meer aandacht geweest voor de inhaal- en ondersteuningsprogramma's i.r.t. corona-achterstanden, het NPO, het lerarentekort en het noodplan Amsterdam en professionalisering. De leden van de Raad hebben constructief met het bestuur gesproken over strategisch personeelsbeleid in het kader van de personeelstekorten. Hierbij werd de verbinding gemaakt met de arbeidsmarktcampagne en het werving- en selectiebeleid. Er is afgesproken dat in 2023 een themabijeenkomst over strategisch personeelsbeleid (HR) wordt georganiseerd. Ook heeft de RvT aandacht gevraagd voor het scholenpalet van ASKO, mede in relatie tot de bestuursoverdracht van KBA-scholen. Dit onderwerp is ook geagendeerd voor 2023 en is opgenomen in de nieuwe koers van ASKO. Tenslotte heeft de RvT speciale aandacht gevraagd voor risico- en fraudemanagement binnen ASKO. De raad van toezicht ziet toe op het proces van risicomangement waar het bestuur leiding aan geeft en vindt het van belang dat dit onderwerp meer aandacht krijgt.

## **Verantwoording over het toezicht op doelmatigheid**

Bij het toezicht op de besteding van middelen is de door het bestuur en controller opgestelde (meerjaren)begroting leidend. De meerjarenbegroting geeft daarbij het meerjarig perspectief; de jaarbegroting is het instrument waarmee goedkeuring wordt verleend om uitgaven te doen. Deze begroting is door de auditcommissie besproken met het bestuur en de controller, waarbij zij kritisch zijn bevraagd. Vervolgens is de begroting in de RvT-vergadering besproken met het bestuur en de controller en daarna is de begroting goedgekeurd. Voor de Raad van Toezicht is de meerjarenbegroting een belangrijk instrument voor het volgen van het lange termijn financiële beleid.

De RvT heeft in de vergadering van juni in aanwezigheid van de externe accountant het accountantsverslag besproken en het bestuursverslag en de jaarrekening 2021 besproken en goedgekeurd. De RvT heeft de diverse tussentijdse financiële rapportages besproken om te toetsen hoe het bestuur omgaat met de sturing en beheersing van de financiële resultaten. In de vergadering van december heeft de raad de managementletter besproken.

In de meerjarenbegroting 2021-2024 zijn de bestuurlijke doelstellingen opgenomen, die gekoppeld zijn aan het bestuurlijke jaarplan en de koers van de stichting. Over deze doelstellingen, geplande acties en de hiervoor begrote (jaarbedrag) en gerealiseerde uitgaven ontvangt de RvT drie keer per jaar een viermaandenrapportage. Onder meer via de bespreking van deze rapportages vindt het toezicht op de doelmatigheid van de middelen plaats. Ook op diverse andere onderwerpen tijdens de vergaderingen bevraagt de RvT het bestuur op de doelmatige inzet van middelen.

De Raad signaleerde dat een aantal keer bepaalde activiteiten niet konden worden uitgevoerd, bijvoorbeeld vanwege andere prioriteiten. Op dat moment worden middelen anders of op een later moment ingezet.

## **Code goed bestuur**

De Raad houdt toezicht op de verwezenlijking van de grondslag en de doelstelling van ASKO, de algemene gang van zaken binnen de stichting en de onderwijsinstellingen die door de stichting in stand worden gehouden, alsmede op het beleid en functioneren van het bestuur. ASKO onderschrijft de code goed bestuur voor het primair onderwijs.

Door middel van de actualiteitenrapportages die de RvT ontvangt bij elke vergadering wordt ook gerapporteerd over de wijze waarop binnen ASKO-invulling wordt gegeven aan bepalingen in de code goed bestuur voor het primair onderwijs. ASKO leeft de code grotendeels na. De uitwerking van de vier principes zijn verwerkt in dit jaarverslag.

De volgende verplichtende bepalingen hebben afgelopen jaar extra aandacht gehad:

- De klokkenluidersregeling en integriteitscode zijn vastgesteld en gepubliceerd
- Het bestuursreglement is niet meer actueel vanwege de wijziging van de bestuursstructuur, dit wordt in 2023 opgepakt.

## **Horizontale verantwoording**

Dit jaar heeft de RvT weinig contacten met de stakeholders gehad vanwege de interim situatie van het bestuur. Wel hebben de leden van de Raad gesproken met de leden van de GMR (ouders en personeel) en hebben de voorzitters van de RvT van ASKO en KBA met elkaar gesproken in het kader van de mogelijke bestuursoverdracht.

## **Samenvattend**

Gezien de vele ontwikkelingen binnen ASKO in 2022 zoals de laatste perikelen rondom corona, de interim-periode van het bestuur, het lerarentekort en het werken aan een nieuw koersplan spreken de leden van de Raad hun waardering uit over hoe er toch gewerkt is aan de continuïteit door de medewerkers van ASKO. De leden van de Raad zien de toekomst na deze onrustige periode met vertrouwen tegemoet.

## Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) is het medezeggenschapsorgaan op centraal niveau. Deze raad heeft op grond van de WMS (Wet Medezeggenschap Scholen) advies- en instemmingsrecht op beleidsvoorstellen die een meerderheid van alle ASKO-scholen aangaan.

De GMR bestaat uit acht personen: vier vertegenwoordigers namens het personeel en vier vertegenwoordigers namens ouders.

Het contact met de achterban verloopt onder andere via de medezeggenschapsraden (MR-en) en directeuren van de scholen. Vergaderingen vinden in principe online plaats, via Teams. Normaliter ontmoeten GMR en College van Bestuur elkaar twee keer in persoon. Door omstandigheden was dit in 2022 slechts één keer mogelijk.

### Vergaderingen

De GMR heeft in 2022 8 reguliere vergaderingen gehad met het College van Bestuur en los daarvan interne vooroverleggen gehouden. Daarnaast hebben er nog 4 bijeenkomsten met de RvT plaatsgevonden. De halfjaarlijkse ontmoetingen van de GMR met de Raad van Toezicht hebben plaatsgevonden in april en november.

### Onderwerpen

Vaste agendapunten van de GMR-vergaderingen zijn het bestuursformatieplan, de jaarrekening, het jaarverslag, de viermaandenrapportage en de begroting. Verder is gesproken over beleidsmatige zaken, ziekteverzuim en arbo- en organisatorische zaken.

Daarnaast is onder andere ingestemd met de klachtenprocedure, de integriteitscode en de klokkenluidersregeling. Ook is er ingestemd met het beloningsbeleid, de aangepaste reiskostenregeling en een aanvulling op de bijzonder geboorteverlofregeling. Tenslotte is er ook nog gesproken over de mogelijke overname van/fusie met KBA. Vanuit de GMR was er tevens een afvaardiging in de BAC, die op zoek ging naar twee vaste leden voor het College van Bestuur.

### Samenstelling

Marc de Jong heeft in 2022 tijdelijk de rol van voorzitter op zich genomen. Op verzoek van de GMR vervult hij vanaf 1 januari 2023 definitief de rol van voorzitter. Per 31 december 2022 bestaat de GMR uit onderstaande leden.

#### Personeelsgeleding

- Bas van der Geest
- Cathy Vos
- Martien Compier (secretaris)
- Amal Oulali

#### Oudergeleding

- Marc de Jong (voorzitter)
- Samir Lalami
- Laurie Lancee
- Vacant

# AVG

## Invoering tweestapsverificatie

In de huidige tijd waar er regelmatig gevist wordt naar wachtwoorden en systemen met (vaak vertrouwelijke) gegevens continue worden aangevallen via internet, is het noodzakelijk om maatregelen te nemen die verder gaan dan alleen een goed wachtwoord voor het aanmelden op Office 365. ASKO heeft in 2022 een belangrijke stap gezet om de beveiliging van informatie te verbeteren door het invoeren van tweestapsverificatie. Medewerkers worden periodiek gevraagd om de identiteit te bevestigen met bijvoorbeeld een authenticatie app.

Omdat deze nieuwe werkwijze veel impact heeft voor het dagelijks werken is veel aandacht besteed aan een zorgvuldig communicatietraject.

## AVG-datalekken

Binnen ASKO gaan we zorgvuldig om met persoonsgegevens, helaas gaat het soms toch fout. In 2022 werden we tweemaal geconfronteerd met een datalek. In beide gevallen zijn binnen de organisatie door een fout gegevens van medewerkers met een iets te grote groep gedeeld. Uiteraard is dit meteen hersteld en is het protocol datalek gevolgd, waaronder een melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

## Kwaliteitszorg en onderwijsresultaten

### Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid bestaat uit kwaliteitszorg, kwaliteitscultuur en verantwoording & dialoog, waarbij elk onderdeel wordt toegelicht. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe het bestuur sturing geeft aan het systeem van kwaliteit. We beschrijven hier niet op detailniveau de uitvoering van beleid, overleggen en metingen. Dit staat namelijk uitgebreid beschreven in het Koersplan kwaliteit 2.0.

Kwaliteitszorg (KA1) en verantwoording en dialoog (KA3) zijn voldoende beoordeeld. Onze kwaliteitscultuur (KA2) is goed beoordeeld. Het bestuur heeft een zodanig stelsel van kwaliteitszorg ingericht dat het vanuit dit stelsel de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten kan bewaken.

### Kwaliteitszorg (pijler 1, 5, 9)

Kwaliteitszorg beschrijft de interne organisatiecycli van beleid en planning. De directeuren bij ASKO dragen veel verantwoordelijkheid en verantwoorden zich actief over de kwaliteit van het onderwijs en het behalen van de gestelde doelen en resultaten. Hierbinnen is veel ruimte is voor de eigenheid van de school.

Verantwoorden gebeurt jaarlijks met opbrengstrapportages, schoolbezoeken, jaargesprekken en een scholenoverleg. Ook is er een systematiek van begeleide zelfevaluatie ingericht. Op deze wijze heeft het bestuur goed zicht op de kwaliteit van de scholen, zowel op de resultaten als op de kwaliteit van het onderwijsproces.

Het bestuur stuurt voldoende op kwaliteitsverbetering als risico's zich voordoen. Het bestuursbureau ondersteunt en begeleidt de directeuren in verbeteringsprocessen en grijpt in als de situatie daar om vraagt. Het bestuursbureau beschikt over voldoende expertise om deze ondersteuning en begeleiding te bieden.

Een belangrijk doel bij kwaliteitszorg is dat er een ASKO-breed systeem van kwaliteitszorg is vastgesteld dat nog systematischer en cyclischer de kwaliteit in kaart brengt, analyseert, bespreekt en doet aanpassen. ASKO heeft daarbij een vastgesteld referentie- en normenkader voor diverse thema's en monitort dit op kwalitatieve en kwantitatieve basis.

ASKO voert ook zelf kwaliteitsonderzoeken uit (via het project Klasse!) met zelf opgeleide auditoren. KLASSE! staat voor Kwaliteit Leveren Amsterdamse Scholen Samen én Eensgezind! (samenwerking tussen vijf verschillende schoolbesturen). Met een begeleide zelfevaluatie onderzoekt de school de eigen onderwijspraktijk. ASKO heeft vier auditoren, in 2023 zullen er nog eens 4 extra worden geworven. Twee auditoren coördineren KLASSE! voor de betrokken besturen. De ASKO-auditoren zijn in 2022 bij vijf kwaliteitsonderzoeken betrokken geweest en op drie ASKO-scholen is een KLASSE! onderzoek uitgevoerd. Tenslotte is een kwaliteitskaart KLASSE! vastgesteld, als onderdeel van de kwaliteitscyclus van ASKO.

## **Verantwoording en dialoog (pijler 8)**

De verantwoording en dialoog gaat over de wijze van communicatie op de eigen prestaties door de scholen en het bestuur. Wij verantwoorden ons aan elkaar en aan anderen. In deze paragraaf lichten we uit op welke onderdelen wij de dialoog in de verantwoording voeren.

Het bestuur verantwoordt zich jaarlijks in het jaarverslag (jaarrekening + bestuursverslag) aan de ouders en de Raad van Toezicht. Ook verantwoordt het bestuur zich vierjaarlijks aan de inspectie van het onderwijs in het eerstelijnstoezicht.

De scholen verantwoorden zich naar ouders middels de vaste oudergesprekken, naar de medezeggenschapsraad en middels de resultaten in de schoolgids.

De vindbaarheid en transparantie van informatie is een belangrijk onderdeel in de verantwoording. Dit doen de scholen onder andere middels het SOP, de schoolgids, en de uitvraag op tevredenheid en veiligheid.

Tenslotte vindt de dialoog tussen directeuren en bestuur plaats over alle beleidsterreinen. Deze dialoog wordt georganiseerd in de maandelijkse directieoverleggen en in de jaarlijkse start- en verantwoordingsgesprekken tussen bestuur en directie.

## Onderwijs, kwaliteit en inspectie

### Onderwijsresultaten

De scholen verantwoorden zich over de resultaten naar elkaar en naar het bestuur. Dit doen zij in de schoolanalyse van zowel de midden- als de eindtoetsen. De scholen bespreken de uitkomsten van de analyse binnen het team. Van alle schoolanalyses wordt een bestuurlijke analyse gemaakt, die vervolgens wordt gepresenteerd aan de directeuren en de ib'ers, waar het gesprek plaatsvindt. Naast de inzichten die we met elkaar opdoen, worden er ook conclusies verbonden aan de bevindingen en volgen er aanbevelingen. De scholen werken de aanbevelingen uit op relevantie en urgentie binnen hun eigen schoolprofiel en ontwikkeling

Ten aanzien van de onderwijskwaliteit op onze scholen hanteren wij uiteraard het waarderingskader van de inspectie en de landelijk geldende normindicatoren.

### Kwaliteit op de scholen

In 2022 hebben er geen inspectiebezoeken plaatsgevonden. In 2023 zal een inspectiebezoek worden uitgevoerd op:

- KC Bekkers
- Kindcentrum Catharina
- Jozefschool Weesp

Tevens wordt de onderwijskwaliteit op onze scholen langs de eigen lat gelegd vanuit de doelen in het jaarplan. Wij stellen een beoogd resultaat vast en een streefnorm waarlangs wij bepalen hoe tevreden we mogen zijn met het resultaat.

### Centrale eindtoets

In het managementvenster staat het rapport over de resultaten van de eindtoets van het bestuur. Dit rapport toont de onderdelen referentieniveaus, schoolweging en vergelijking adviezen.

De percentages referentieniveaus en de gemiddelde eindtoetsscores zijn berekend op basis van wat de school zelf heeft uitgewisseld met het Basisregister Onderwijs (BRON) via het eigen leerlingadministratiesysteem (LAS).



De schoolweging is vanaf schooljaar 2020-2021 de maat van de inspectie die bepaalt waar de signaleringswaarde voor de resultaten op de eindtoets ligt. De schoolweging is berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

## **Fundamenteel niveau en streefniveau**

Het basisniveau 1F is het niveau voor taal en rekenen dat het overgrote deel van de leerlingen aan het einde van de basisschool tenminste zou moeten beheersen. Dit wordt ook wel het fundamentele niveau genoemd.

Daarnaast heeft de overheid de ambitie dat een groot deel van de basisschoolleerlingen een hoger niveau haalt op 1S: het streefniveau.

## **Vergelijking met signaleringswaarde en vergelijkbare scholen**

Het percentage leerlingen dat 1F en 1S heeft behaald, wordt vergeleken met de signaleringswaarde van de inspectie en een vergelijkingsgroep. De signaleringswaarde van het streefniveau en de groep met vergelijkbare scholen zijn gebaseerd op de schoolweging van de school.

De gemiddelde eindtoetsscore wordt vergeleken met de ondergrens van de inspectie. De ondergrens is gebaseerd op het percentage gewogen leerlingen op de school en op de score van de eindtoets.

Hieruit volgen voor de school dus twee percentages: een percentage leerlingen dat het 1F niveau voor taal en rekenen heeft behaald en een percentage leerlingen dat daarnaast ook het 1S/ 2F niveau voor taal en rekenen heeft behaald.

Om een stabiel beeld te krijgen gaat de inspectie uit van de resultaten van de laatste drie schooljaren samen.

De inspectie telt de resultaten van de eindtoets niet mee in de beoordeling van de scholen in verband met de coronacrisis. Los van de beoordeling van de inspectie, gebruiken de scholen de onderwijsresultaten om tijdig bij te sturen. Ook geven de resultaten de scholen en het bestuur de gelegenheid om te kijken of de resultaten worden behaald die we mogen verwachten.

## **Resultaten fundamenteel niveau 1F**

De volgende doelen zijn gesteld voor de onderwijsresultaten:

- Het percentage leerlingen dat het fundamentele niveau (1F) behaalt, over drie schooljaren, ligt op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging;
- Het percentage leerlingen dat het streefniveau (1S)/2F behaalt, over drie schooljaren, ligt op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging.

Het percentage leerlingen van onze scholen dat 1F signaleringswaarde heeft behaald (ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland met dezelfde schoolweging = benchmark):

- Alle scholen scoren op of boven de signaleringswaarde van de inspectie.
- Hiervan scoren 14 scholen tevens op of boven de benchmark.
- En scoren 15 scholen onder de benchmark.

## **Resultaten fundamenteel niveau 1S/2F**

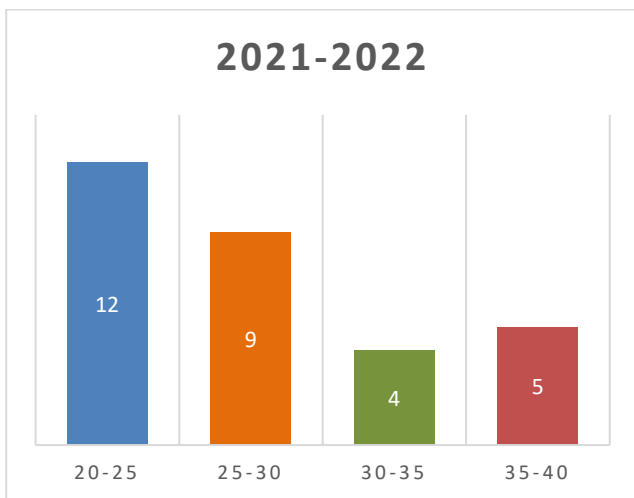
Het percentage leerlingen op onze scholen dat 1S/2F signaleringswaarde heeft behaald (ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland met dezelfde schoolweging = benchmark):

- Binnen ASKO scoren 29 scholen op of boven de signaleringswaarde van de inspectie
- Hiervan scoren 10 scholen boven de benchmark
- En scoren 16 scholen onder de benchmark
- Op 3 scholen ligt het percentage leerlingen dat 1S/2F behaalt, onder de signaleringswaarde van het bestuur en van de inspectie.

## **Schoolweging**

Om een stabiel beeld te krijgen, hanteert de inspectie als schoolweging een gemiddelde van de schoolweging van drie schooljaren. De schoolweging is een waarde tussen de 20-40, waarbij de meeste scholen onder de 30 zitten.

Het aantal ASKO-scholen per schoolwegingsgroep voor schooljaar 2021-2022:

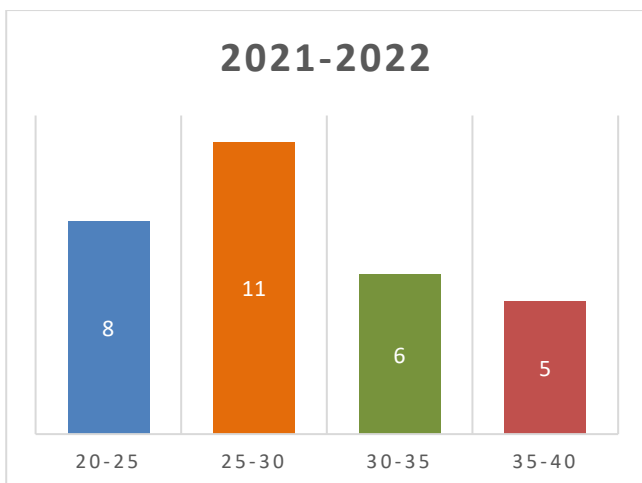


gemiddelde schoolweging binnen de ASKO ligt in 2021-2022 op 27,0.

In 2020-2021 lag de gemiddelde schoolweging binnen de ASKO op 27,2 en in 2019-2020 op 27,7.

De gemiddelde schoolweging daalt dus voor het tweede opeenvolgende jaar.

Het aantal ASKO-scholen per schoolwegingsgroep voor schooljaar 2021-2022 op basis van de gemiddelde schoolweging over drie opeenvolgende schooljaren:



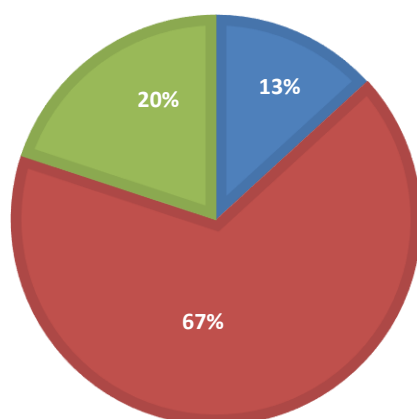
De gemiddelde schoolweging binnen de ASKO op basis van het driejaarlijks gemiddelde is 27,4.

## Doorstroom naar het voortgezet onderwijs

In de doorstroom naar het voortgezet onderwijs, is het voor de scholen en het bestuur belangrijk om te weten op welk niveau de leerlingen zitten, drie jaar na uitstroom.

## ONDERWIJSTYPE LEERJAAR 3 T.O.V. BASISSCHOOLADVIES

■ Onder advies ■ Op advies ■ Boven advies ■



De scholen bepalen het uitstroomprofiel van een leerling. Het uitstroomprofiel is tweeledig: namelijk het type onderwijsvorm (bijvoorbeeld als er sprake is van extra ondersteuningsbehoeften) en het niveau. Wanneer drie jaar na uitstroom blijkt dat er grote afwijkingen zitten tussen de eindtoetsscore en het niveau waarop de leerlingen in het VO zitten, dan is dit niet wenselijk, bij zowel een afwijking naar boven als naar beneden.

Opvallend is dat ruim 1/3 van de adviezen niet overeenkomt met het onderwijstype in leerjaar 3. Er dient nog nader uitgezocht te worden wat de betekenis hiervan is. Met de scholen voor wie het percentage opvallend afwijkt ten opzichte van het schooladvies, waarbij we uitgaan van 20%, wordt in overleg met de scholen gezocht naar mogelijke verklaringen. Op basis daarvan wordt bepaald of en zo ja welke interventie wenselijk is.

## Sociale veiligheid

Binnen ASKO hebben de scholen de ruimte om het sociaal veiligheidsbeleid zo vorm te geven passend bij de school. Dit houdt in dat de scholen beleid hebben dat gericht is op de veiligheid van leerlingen, de monitor sociale veiligheid uitvoeren en de uitkomsten hiervan delen met de onderwijsinspectie en een coördinator hebben die het beleid voor het tegengaan van pesten coördineert en optreedt als aanspreekpunt. In 2022 heeft ASKO zicht op de uitkomsten van de monitorgegevens van een beperkt aantal scholen. Dit is een van de prioriteiten van 2023. Er zijn acties uitgezet zodat er voor 2023 overzicht van de uitkomsten van alle scholen is. De uitkomsten van de monitor sociale veiligheid maken ook onderdeel uit van de analyse van de tussenopbrengsten.

## Passend onderwijs

Voor 2022 heeft ASKO de volgende doelstelling geformuleerd om passend onderwijs op de ASKO-scholen te kunnen realiseren: 'Vanuit de middelen van de samenwerkingsverbanden heeft het bestuur middelen uitgegeven, om op alle scholen Passend Onderwijs te kunnen realiseren en de volgende acties uitgezet:

- Aanstellen adviseur Passend Onderwijs op bestuursniveau: in 2022 is een adviseur op het bestuursbureau benoemd, na uitval door ziekte zijn de taken door de directeur onderwijs & ontwikkeling overgenomen. De adviseur ondersteunde scholen bij casuïstiek en had contact met de samenwerkingsverbanden.
- Professionalisering: via ASKOSCHOOL zijn t.a.v. passend onderwijs 10 cursussen/trainingen aangeboden die aansloten bij de vraag van de scholen.
- Kennisnetwerk Intern Begeleiders: de leden van het kennisnetwerken komen zes keer per jaar bijeen en zijn afgelopen jaar steeds meer zelf de agenda van het netwerk gaan vormen waardoor de inhoud goed aansloot bij de vragen uit de praktijk.
- Arrangeren voor de leerling of de groep op zorgniveau 3: voor het samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen is 'zelffiattering' voor scholen uit het SWV uitgevoerd volgens de kadernotitie van het samenwerkingsverband. De kadernotitie is gevolgd door scholen en het bestuur. De uitgaven zijn verantwoord door de scholen en het bestuur.
- Extra ondersteuning op niveau 4 bekostigen: volgens de kadernotitie 'Zelffiattering' voor scholen uit SWV Amsterdam-Diemen: bovenschools budget.

Vanuit de samenwerkingsverbanden en de scholen worden een aantal signalen geconstateerd waarop actie ondernomen moet worden in het belang van de leerling en de scholen:

- Het proces om een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) aan te vragen verloopt te traag
- De ondersteuning van leerling en school staat daardoor onder druk
- TLV's kunnen vanwege te weinig beschikbare plekken in het SBO en SO in toenemende mate niet worden verzilverd. Het SWV stelt een budget voor de ondersteuning beschikbaar. Scholen arrangeren.
- Leerlingen die niet passen in het reguliere onderwijs, blijven daar langer waardoor de kwaliteit van het onderwijsaanbod en de onderwijsondersteuning onder druk staat.
- Het welbevinden van de leerling, de groep, de leerkracht en context van de school staat onder druk. Bij uitzondering gaat een leerling met TLV zonder plek in het S(B)O, minder lang naar school of zit thuis.

Tenslotte zijn de reserves naar rato extra uitgekeerd zodat de reserves voor Passende Ondersteuning de leerlingen en school ten goede komen.

## **Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs**

De hoofdinstrumenten uit 2014, die de kern van passend onderwijs vormen, naast het inrichten van regionale samenwerkingsverbanden, zijn:

1. Wet passend onderwijs
2. zorgplicht
3. schoolondersteuningsprofielen (SOP's).

Het bestuur stuurt op gedegen uitvoering hiervan door goede informatievoorziening en kennisvergroting onder de scholen.

De ASKO werkt binnen verschillende samenwerkingsverbanden passend onderwijs samen, zijnde:

- SWV Amsterdam-Diemen
- SWV Amstelronde
- SWV Unita
- SWV Waterland
- SWV Haarlemmermeer

## **Zorgplicht en thuiszitters**

De invoering van de zorgplicht is bedoeld om thuiszitten te voorkomen. De zorgplicht is een verantwoordelijkheid van zowel de schoolbesturen als van het samenwerkingsverband.

De zorgplicht houdt scholen namelijk verantwoordelijk voor een aangemelde en/of inschreven leerling. Zo valt geen leerling tussen wal en schip. Het samenwerkingsverband is verplicht de schoolbesturen in staat te stellen hun zorgplicht uit te kunnen voeren. Dit doen samenwerkingsverbanden vanuit hun wettelijke taak op het realiseren van dekkend aanbod.

Dekkend netwerk, zorgplicht en tijdelijkheid zijn onderdelen die in verhouding tot elkaar staan in het voorkomen van thuiszitters. De Inspectie van het Onderwijs vraagt samenwerkingsverbanden elk kwartaal een uitvraag te doen van het aantal thuiszitters bij de schoolbesturen. Het samenwerkingsverband levert de kwartaalopvraag thuiszitters aan bij de inspectie op basis van wat de schoolbesturen opgeven.

In de kwartaalopvraag voor het vierde kwartaal 2022, is er bij het bestuur sprake van één leerling die onder de landelijke definitie thuiszitter valt. De leerling is in zicht bij het bestuur en het samenwerkingsverband en de acties die nodig zijn voor een vervolg zijn in gang gezet.

## Schoolondersteuningsprofielen

Er wordt door het bestuur aandacht besteed aan de uitvoering van betekenisvolle en goede schoolondersteuningsprofielen (SOP's). Ondanks dat het SOP sinds 2014 wordt opgesteld, blijkt uit de evaluatie passend onderwijs 2020 dat de zorgplicht en de verplichting voor scholen om SOP's te maken, niet hebben waargemaakt waarvoor ze bedoeld waren. Beide instrumenten waren namelijk bedoeld voor het ontzorgen en helpen van ouders bij het maken van een schoolkeuze.

Desondanks blijven we dit doel binnen de ASKO nastreven, vanuit de volgende uitgangspunten:

- Onze scholen stellen ten minste eens in de vier jaar een SOP op.
- In het SOP beschrijven de scholen welk type ondersteuning ze bieden, waarin ze zich specialiseren en wat de grenzen van de school zijn.
- De leerkrachten zijn betrokken bij het opstellen van het SOP.
- De medezeggenschap van de school heeft adviesrecht bij het vaststellen van het SOP.
- Het schoolbestuur stelt het SOP vast.
- Het SOP is vindbaar en toegankelijk voor anderen.
- Het SOP wordt jaarlijks bijgesteld en geactualiseerd.

## Toekomstige ontwikkelingen

De ontwikkelingen voor de komende jaren liggen vooralsnog in de lijn der verwachting. Ambities, speerpunten en ontwikkelactiviteiten worden beschreven in het Koersplan 2023-2027 dat begin 2023 gereed is.

Hierbij is onder andere aandacht voor de mogelijke, indirecte, gevolgen van het huidige lerarentekort. Het lerarentekort heeft een enorme impact op scholen in een tijd waarin landelijk vraagtekens worden gesteld over de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast worden de opdrachten die aan het onderwijs worden toegekend steeds gevarieerder en omvangrijker.

De komende jaren zullen er uitdagingen zijn die van ons vragen om samen effectieve oplossingen te vinden. Hiervoor is een flexibele organisatie nodig die bereid is en in staat is om te improviseren, te heroverwegen en herijken. Daarbij dienen we kritisch te blijven kijken naar de haalbaarheid van de ambities die we zelf hebben en de eisen die aan het onderwijs worden gesteld.

De uitvoering van de kwaliteit 'Passende Ondersteuning' staat onder druk. Het aantal casussen waarbij de samenwerkingsverbanden zijn betrokken, is te groot om voor alle leerlingen tijdig Passend Onderwijs te kunnen realiseren. Daarnaast hebben we in toenemende mate geen plek voor leerlingen met een toelaatbaarheidsverklaring in het S(B)O. Deze leerlingen moeten in het reguliere onderwijs worden opgevangen. De noodzaak van inclusief onderwijs neemt toe.

In Amsterdam-Diemen gaat het samenwerkingsverband aan de slag met ondersteuningsteams die vanaf zorgniveau vier kunnen worden ingezet. De adviseur Passend Onderwijs zal op zorgniveau twee en drie worden bevraagd door de scholen. Betrokkenheid van de adviseur Passend Onderwijs is voorwaardelijk voor de inzet van consultants van het samenwerkingsverband.

## Klachtenbehandeling

De ASKO is aangesloten bij de Stichting Onderwijsgeschillen. Deze adviseert het College van Bestuur als betrokkenen een conflictsituatie niet gezamenlijk tot een oplossing kunnen brengen en Onderwijsgeschillen door de klager is gevraagd de kwestie in behandeling te nemen. In de praktijk gaat het in de meeste gevallen om klachten van ouders van leerlingen.

Als sprake is van een klacht, wordt eerst op schoolniveau naar een oplossing gezocht. De directeur gaat met de klager/klaagster in gesprek. Klagers worden hierbij eventueel bijgestaan door een van de daartoe beschikbare contactpersonen die op elke ASKO-school beschikbaar zijn. Hun taak is om desgewenst de klager de weg te wijzen in de klachtenprocedure.

Klagers kunnen eventueel ook een beroep doen op een van de twee externe onafhankelijke vertrouwenspersonen. Zij adviseren de persoon die zich tot hen heeft gewend en kunnen eventueel bemiddelen in het conflict. Als beide partijen niet tot een bevredigende oplossing komen, kan een klager alsnog besluiten tot het indienen van een klacht bij de Stichting Onderwijsgeschillen.

Het afgelopen jaar heeft ASKO extra aandacht besteed aan de verbetering van de klachtopvang en communicatie over de externe vertrouwenspersonen. Er zijn meer meldingen bij de externe vertrouwenspersonen terechtgekomen, de drempel om contact te zoeken lijkt lager geworden. Na de eerste opvang kunnen de meeste melders weer verder of is de melding daarmee afgerond. Er lijkt een sterkere behoefte aan contact met de externe vertrouwenspersonen omdat zij meer afstand tot een casus hebben.

De klachtenprocedure is gepubliceerd [op onze website](#).

In 2022 is er één klacht bij de Landelijke Commissie Onderwijsgeschillen neergelegd. Die is niet behandeld omdat er geen onderbouwing van de klacht is gegeven door ouders. De geschillencommissie heeft deze zaak gesloten.



# Pijler onderwijsprofessional is de succesfactor

## Nationaal Programma Onderwijs

Zowel basisscholen als gemeenten ontvangen overheidsfinanciering (Nationaal Programma Onderwijs) om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen. Elke school heeft daartoe een schoolplan gemaakt met daarin opgenomen de interventies die de school voornemens heeft om in te zetten de komende twee jaar. Scholen kunnen zelf bepalen welke interventies en maatregelen worden ingezet ter verkleining van de achterstanden.

Om aan te geven hoe de middelen besteed worden, hebben de basisscholen schoolplannen opgesteld met daarin een opzet voor de interventies die zij willen uitvoeren. Deze schoolplannen volgen in de regel op een schoolscan waarin (leer)achterstanden worden vastgesteld.

In totaal zijn er 25 schoolplannen van het ASKO-bestuur. Tezamen tonen de schoolplannen welk aandeel van de scholen bepaalde interventies en maatregelen in wil zetten. Ook geven de schoolplannen inzicht in kenmerken van de interventies, zoals de kosten en de achterstanden of problemen waarvoor ze bedoeld zijn. 24 van de 25 scholen hebben een schoolscan uitgevoerd voordat de schoolplannen zijn opgesteld. Voor alle scholen geldt dat de MR heeft ingestemd met het jaarplan. In de MR zijn zowel personeelsleden als ouders/ verzorgers vertegenwoordigd. Al deze gegevens zijn geïnterpreteerd alvorens deze gedeeld zijn met de Universiteit van Maastricht.

Veel ASKO-scholen hebben interventies ingezet die zich richten op sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van de kinderen (92 procent van de scholen). Ook de interventietypes die zich richten op instructies in kleine groepen (72 procent) en het verbeteren van faciliteiten en randvoorwaarden (60 procent) zijn vaak gekozen. Voor de meeste scholen geldt dat wanneer personeel niet in loondienst wordt ingezet, dit tussen 10-30% van de tijd is. Voor twee scholen geldt een uitzondering, zij geven aan 60 en 80% van de inzet te organiseren met personeel niet in loondienst.

## Besteedbare middelen en kosten

Per school is aangegeven hoeveel financiële middelen zij te besteden hebben in verband met de NPO-subsidie. De hoogte van de financiële middelen is door de overheid gebaseerd op het leerlingenaantal en de schoolweging. Bovendien wordt er gekeken naar de kosten per interventie.

## Interventiekeuzes van deelnemende ASKO-basisscholen

Tabel 3 toont het aandeel van de ASKO-basisscholen dat ten minste één keer voor ieder doelgebied en interventietype heeft gekozen. De tweede kolom laat zien dat het meest gekozen doelgebied C Sociaal-

emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen is met 92 procent van de scholen die hiervoor kiezen. Hierna kiezen 84 procent van de scholen voor de doelgebieden B Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren en F Faciliteiten en randvoorwaarden. Het hoge percentage van doelgebied F geeft aan dat de verschillende interventies uit de andere doelgebieden professionalisering (opleiden leraren) en materiaal (bijvoorbeeld laptops, tablets of boeken) vereisen om uitgevoerd te kunnen worden. Aangezien deze in de schoolplannen vaak niet specifiek toegewezen worden aan één interventie, vallen ze in bovengenoemde categorie en hebben daarmee een groot aandeel in de schoolplannen. De doelgebieden E (Extra) inzet van personeel en ondersteuning en D Ontwikkeling van executieve functies van leerlingen worden door respectievelijk 68 procent en 60 procent van de scholen ingezet. Het doelgebied A Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren wordt het minst gekozen door de steekproef van ASKO-basisscholen (32 procent).

**Tabel 3 – Aandeel van scholen dat kiest voor doelgebied en interventietype**

Doelgebied	% Scholen		Interventietype	% Scholen	
	ASKO	Amsterdam		ASKO	Amsterdam
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	32,0%	40,4%	Voor- en vroegschoolse interventies	12,0%	6,8%
			Uitbreiding onderwijs	20,0%	35,4%
			Zomer- of lentescholen	0,0%	3,1%
			Onbekend	0,0%	1,2%
			1-op-1 begeleiding	32,0%	25,5%
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	84,0%	73,3%	Individuele instructie	4,0%	5,6%
			Instructie in kleine groepen	72,0%	41,6%
			Directe instructie	20,0%	8,1%
			Leren van en met medeleerlingen	16,0%	8,1%
			Feedback	24,0%	13,7%
			Beheersingsgericht leren	8,0%	7,5%
			Technieken voor begrijpend lezen	32,0%	19,9%
			Gesprokentaalinterventies	8,0%	12,4%
			Onbekend	12,0%	19,3%
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	92,0%	78,3%	Welbevinden van kinderen	72,0%	64,0%
			Sportieve activiteiten	28,0%	29,2%
			Cultuurredactie	32,0%	28,6%
			Onbekend	0,0%	2,5%
D. Ontwikkeling van executieve functies van leerlingen	60,0%	38,5%	Metacognitie en zelfregulerend vermogen	52,0%	30,4%
			Samenwerkend leren	24,0%	8,7%
			Onbekend	0,0%	4,3%
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	68,0%	79,5%	Klassenverkleining	44,0%	36,0%
			Onderwijsassistenten/instructies	56,0%	65,2%
			Onbekend	0,0%	5,0%
F. Faciliteiten en randvoorwaarden	84,0%	93,8%	Randvoorwaardelijk/ondersteunend	60,0%	87,6%
			Ouderbetrokkenheid	16,0%	24,2%
			Digitale technologie	52,0%	40,4%
			Onbekend	4,0%	6,2%

De interventies worden ingezet op schoolniveau en niet op bovenschools niveau. Hierdoor is er geen afstemming met de GMR geweest over de inzet van bovenschoolse middelen.

## Aantrekkelijke en professionele organisatie met oog voor goed werkgeverschap

ASKO wil in het kader van goed werkgeverschap optimaal rekening houden met de belangen van haar werknemers omdat dit een meerwaarde vormt voor de kwaliteit van het onderwijs. Dit doet ASKO door in te zetten op:

- Ontwikkelingsmogelijkheden
- Loopbaanperspectief
- Het bieden van coaching en begeleiding
- Een ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus
- Duurzame inzetbaarheid
- Aantrekkelijke aanvullende arbeidsvoorwaarden



## **Strategisch personeelsbeleid**

Het strategisch personeelsbeleid van ASKO levert een bijdrage aan het succes van de organisatie en haar werknemers en is een middel om antwoord te kunnen geven op de gevolgen van de externe en interne ontwikkelingen, de opgaven waar de scholen voor staan. Voor ons is strategisch personeelsbeleid van belang om te weten wat er nodig is om onze medewerkers voor te bereiden op en te faciliteren voor de toekomst, zowel in kwaliteit als kwantiteit.

Het (strategisch) personeelsbeleid is opgesteld aan de hand van het koersplan 2019-2022 van ASKO, waarin de doelen en ambities zijn verwoord; het beleid is in samenspraak met de werkgroep personeel (bestaande uit een afvaardiging van directieleden en HR-adviseurs) ontwikkeld. Bij de totstandkoming van het koersplan zijn zowel schoolleiders, onderwijzend personeel als onderwijsondersteunend personeel in staat gesteld om input te leveren (bijv. tijdens de onderwijstafels, studiedagen en directeurenoverleggen). Tussentijds werden de directeuren bij een directeurenoverleg gevraagd om feedback te geven op het concept (beleids)stukken en werd er draagvlak gecreëerd.

Na instemming van het bestuur en de (P)GMR wordt het personeelsbeleid geïmplementeerd. Dit gebeurt, afhankelijk van de grootte van het beleidsstuk, tijdens informatie- en/of trainingssessies. Tevens wordt het beleid op het intranet geplaatst en gedeeld via de directienieuwsbrief en de medewerkersniewsbrief. De HR-adviseurs monitoren de voortgang van de implementatie op de scholen tijdens de gesprekken met de directieleden en de HR schoolbezoeken. Evaluatie vindt plaats via een (evaluatie)vragenlijst/enquête of middels een evaluatiesessie tijdens een directeurenoverleg. In de werkgroep personeel wordt de evaluatie besproken en gekeken of er aanleiding is om het personeelsbeleid aan te passen.

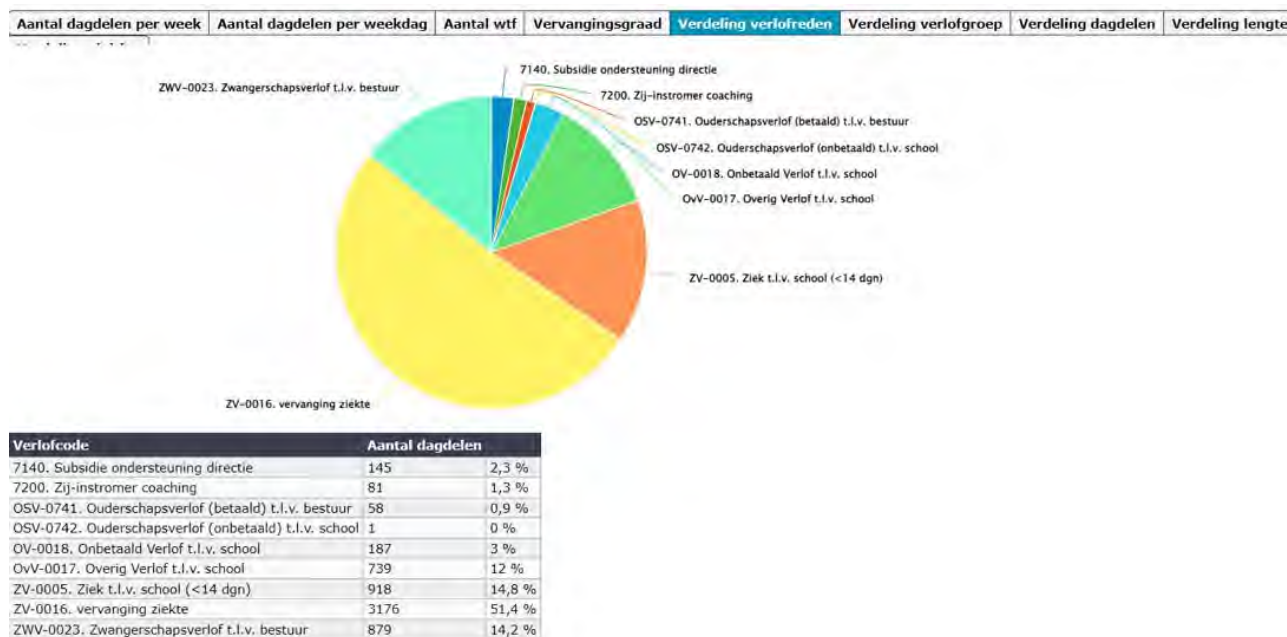
## **Talentedpool**

De Talentedpool sluit aan bij het strategisch personeelsbeleid en speelt in op de mogelijkheid om medewerkers flexibiliteit en ontwikkelmogelijkheden te bieden door op meerdere scholen te werken en op deze wijze een breder netwerk op te kunnen bouwen binnen ASKO.

Er werd in 2022 weer maximaal gebruik gemaakt van de medewerkers in de Talentedpool, de eigen ASKO-ervangingspool, om personeel dat afwezig is vanwege ziekte of andere vormen van verlof en afwezigheid te vervangen.

Het aanbod van medewerkers in de Talentedpool zorgt dat de scholen minder in zee hoefden te gaan met de commerciële aanbieders. In 2022 konden 69% van de invalverzoeken van onze scholen worden vervuld. Soms werden deze medewerkers, vanwege de krappe arbeidsmarkt, tijdelijk ingezet op een vacature, zodat de schoolleiding meer tijd had om de vacature te kunnen vervullen. Ook zijn er in 2022 weer medewerkers

van de Talentenpool doorgestroomd naar vaste formatie van de scholen en vice versa, en hebben zo een passende werkplek gevonden.



Vanuit het meerjaren strategisch personeelsbeleid zijn in 2022 de volgende beleidsdocumenten ontwikkeld:

## Loopbaanpadenbeleid

Vanuit het oogpunt van aantrekkelijk werkgeverschap is loopbaanpadenbeleid opgesteld. In dit beleid zijn de doorgroeimogelijkheden voor de verschillende functies binnen ASKO benoemd en toegelicht. Met name verticale doorgroeimogelijkheden hebben financiële gevolgen; indien de medewerker een functie met meer verantwoordelijkheden ambieert en deze functie verkrijgt komt hij in een hogere, bij de functieverantwoordelijkheden passende functieschaal. Het is aan de schooldirecteur om te bepalen welke functies hij nodig heeft om het onderwijs optimaal te kunnen verzorgen. Dit dient wel binnen de formatieruimte te passen.

De structuur/inrichting van het bestuursbureau is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de bestuurder en de directeur bestuursbureau. De implementatie van het loopbaanpadenbeleid is afhankelijk van de implementatie van de gesprekcycclus binnen de (school)organisatie.

## **Beloningsbeleid**

Om medewerkers extra te kunnen belonen is beloningsbeleid opgesteld. Hierin zijn kaders en verschillende manieren van beloning opgenomen. Uitgangspunt bij het daadwerkelijk (extra) belonen is transparantie; indien hier vraag naar is moet aan derden duidelijk beargumenteerd kunnen worden waarom is overgegaan tot extra beloning. De implementatie van beloningsbeleid is afhankelijk van in hoeverre de gesprekcyclus geïmplementeerd is binnen de (school)organisatie.

## **Werving en selectiebeleid**

Doel van dit beleid is het scheppen van duidelijke kaders voor externe en interne mobiliteit. Een van de kaders is dat het laatst verdiende salaris uitgangspunt is voor de inschaling. Een trend die wordt waargenomen is dat sollicitanten hoge salariseisen stellen als gevolg van de grote vraag naar en tekort in aanbod van onderwijspersoneel.

Vooraf bij het aannemen van zij-instromers heeft dit effect; dit zijn medewerkers die in andere (vaak commerciële) sectoren hebben gewerkt waardoor hun laatst verdiende salaris geregeld hoger is dan de laatste trede van de LB-functie waarin zij worden aangenomen. ASKO heeft zich geconfirmeerd aan een afspraak tussen Amsterdamse schoolbesturen om per bestuur 7% zij-instromers in te zetten. Per zij-instromer wordt subsidie verkregen, deze is echter niet toereikend voor alle kosten.

## **Scholingsregeling**

ASKO vindt duurzame ontwikkeling van haar medewerkers belangrijk en wil hierin investeren. Medewerkers met een scholingswens kunnen een aanvraag doen voor betaling van de studiekosten door ASKO. In de scholingsregeling zijn de regels hierover opgenomen. Scholing wordt in eerste instantie door de school betaald. Als de school hiervoor geen ruimte heeft in de begroting, kan een aanvraag op stichtingsniveau worden gedaan. Een terugbetaalafpraak is onderdeel van de regeling.

## **Werkverdelingsplan**

Duurzame inzetbaarheid, waaronder fysieke en mentale vitaliteit, is een belangrijk uitgangspunt bij het voeren van personeelsbeleid. Juist in een werkomgeving en een maatschappij waarin veel van onze medewerkers wordt gevraagd, zowel op werk als in privé, is dit belangrijk.

Ten behoeve van de werkdruk wordt onder andere jaarlijks het team het werkverdelingsplan opgesteld; hierin wordt bij de inzet van medewerkers rekening gehouden met taken, leeftijd, ervaring en kwaliteiten. Op deze wijze wordt getracht zoveel mogelijk balans te creëren in de taakeisen en energiebronnen.

Aantrekkelijk werkgeverschap, waardering en duurzame ontwikkeling van medewerkers blijven komende koersperiode belangrijk voor het (gezond) behouden van medewerkers.

## **Toekomstige ontwikkelingen**

Door het oplopende lerarentekort de komende jaren worden schoolbesturen gedwongen om het onderwijs anders te organiseren dan het traditionele systeem, waarbij voor iedere klas een bevoegde leerkracht staat. Er zijn diverse vormen van anders organiseren, zoals het online lesgeven, extra inzet van onderwijsassistenten, een vierdaagse lesweek e.d. De toekomst zal uit moeten wijzen welke vorm van anders organiseren het beste bij de scholen van ASKO past.

Anders organiseren heeft gevolgen voor het personeel. Het vraagt om andere competenties en vaardigheden dan de meer traditionele vormen van onderwijs. Er wordt een sterkere nadruk gelegd op vaardigheden als samenwerken, flexibiliteit, coaching en ontwikkelvaardigheden.

Anders organiseren vergt ook mogelijke aanpassingen van functies in het functieboek van ASKO. Door deze ontwikkelingen wordt tevens het duurzaam behouden van medewerkers nog belangrijker. ASKO zal beleid ontwikkelen om aan te kunnen sluiten bij de wensen/behoefte van medewerkers in iedere levensfase en zal aan de slag moeten gaan met hoe we tegemoet kunnen komen aan de ambities van de huidige onderwijsprofessionals (die graag naast het lesgeven ook andere taken op zich willen nemen).

## **De onderwijsprofessional is eigenaar van zijn eigen professionalisering en wordt hierin door ASKO gefaciliteerd**

ASKO is een organisatie waar bevlogen en ambitieuze onderwijsmensen werken. De onderwijsprofessionals zijn de belangrijkste sleutel voor succesvol onderwijs. Hoe gemotiveerder zij zijn, des te hoger is het kwaliteitsniveau van de school. Opleiden, ontwikkelen en onderzoeken hebben een vaste plek binnen de organisatie en wordt gefaciliteerd door onder andere aanbod vanuit het platform ASKOSCHOOL en het samenwerken in leerteams.

Het doel is dat ASKOSCHOOL een vertrouwd platform wordt, gericht op ontwikkeling en professionalisering voor alle werknemers, schoolleiders, leerkrachten, intern begeleiders, onderwijsondersteunend personeel, medewerkers bestuursbureau en ook studenten.

Inmiddels is het actuele aanbod vanuit ASKOSCHOOL geanalyseerd en het aanbod bleek voornamelijk 'kennisgericht' te zijn. ASKO wil naast een mooi palet aan cursussen en trainingen (waarbij kennis en

vaardigheden centraal staan) ook verbreden en verdiepen op aanbod dat gericht is op werkplezier, waarbij we invulling geven aan thema's als verbinding, vitaliteit, mindfulness, het creëren van een fijne cultuur en werkplek en een goede werk-privé balans.

## **Externe factoren van invloed op personeel**

Vanzelfsprekend is het leerlingenaantal een belangrijke factor in de ontwikkeling van het aantal fte. Op basis van het leerlingenaantal wordt de formatie samengesteld en bekostigd. De leerlingenaantallen per school verschillen. Sommige scholen zijn stabiel, bij andere scholen kan het aantal fluctueren. De oorzaken hiervoor die bij ASKO bekend zijn, zijn: verhuizingen uit Amsterdam, tussentijdse toestroom, nieuwkomers/vluchtelingen, start nieuwe school nabij ASKO-school, vergrijzing of juist verjonging van de directe schoolomgeving. Op basis van gevalideerde prognoses tracht ASKO in te spelen op toekomstige ontwikkelingen.

De gelden voor het nationaal programma onderwijs (NPO) lopen af. Deze middelen zijn onder andere uitgegeven aan extra personele inzet. Het aflopen van de gelden kan invloed hebben op het aantal fte. Daar waar extra ondersteuning werd ingezet zullen de scholen hetzelfde werk weer met minder mensen moeten doen. ASKO is, indien mogelijk, voornemens de medewerkers die extra op NPO gelden zijn aangenomen te plaatsen in de talentenpool (is de eigen vervangingspool).

Van invloed op het aantal fte is ook het woningaanbod in Amsterdam. Een gevolg van het minimale aanbod en de hoge huur- en woningprijzen is dat medewerkers vertrekken of bij voorbaat al niet solliciteren op functies bij ASKO. De Amsterdamse voorrangregeling bij huurwoningen voor de doelgroepen onderwijs, zorg en politie is bij lange na niet voldoende om deze groepen tegemoet te komen. Middels het bovenschools bestuurlijk overleg (BBO) probeert ASKO invloed uit te oefenen op de politieke omgeving.

In een tijd met landelijke personeelstekorten, een lerarentekort dat in grootstedelijk gebied nog nijpender is dan in overige delen van Nederland, wordt invulling van de benodigde formatie voor het geven van kwalitatief goed onderwijs vaak niet gehaald.

Een tijdelijke oplossing hiervoor is de inhuur van uitzendkrachten en zzp'ers. De prijzen voor inhuur van dergelijke mensen liggen aanzienlijk hoger dan de werkgeverslasten bij een aanstelling.

De prijzen voor inhuur zijn enigszins gedrukt door een aanbesteding en vaste prijsafspraken vanuit het BBO.

## **ASKO is een gezonde organisatie**

We streven binnen ASKO naar een verzuimpercentage van 5%, waarmee we in ieder geval onder het landelijk gemiddelde blijven.



De focus binnen het verzuim is echter veranderd: waar ASKO voorheen het verzuim wilde drukken zetten we nu meer in op werkgeluk en vitaliteit. Wat maakt dat jij niet uitvalt? Welke leiderschapskwaliteiten horen daarbij en hoe kunnen we de drempels tot hulp zo verlagen dat we een gesprek gaan voeren over duurzaamheid in plaats van preventie en verzuim?

In 2022 zijn we teruggegaan naar de basis en is een nulmeting uitgevoerd waarbij onder meer centraal stond: waar staan we als het gaat om de basale kennis, hoe is ons systeem ingericht en waar ligt de behoefte van de schoolleider? Het aanbestedingsproces voor de nieuwe arbodienstverlener en het aannemen van een arbocoördinator hebben hieraan bijgedragen.

Afgelopen jaar hebben de verzuimregistratie en alle arbogerelateerde zaken onder druk gestaan door het plotseling opzeggen van Pro-fit. ASKO heeft snel kunnen schakelen en adequaat kunnen handelen. Toch kwamen er ook zaken aan het licht die echt beter moeten. Dit zijn zaken die te maken hebben met kennis, tijd en focus.

ASKO heeft de verplichting om Europees aan te besteden bij het aangaan van een nieuwe samenwerking met een arbodienstverlener. Een dergelijk traject duurt minimaal 9 maanden en vraagt om tijd en kwaliteit. Samen met de werkgroep P&O en de arbocoördinator is de aanbesteding begeleid en is het proces met draagvlak uitgevoerd. Begin november heeft de gunning plaatsgevonden waarbij het projectteam de keuze had tussen twee partijen. Uiteindelijk is gekozen voor Zorg van de Zaak vanwege de ervaring in het onderwijs en de strakke sturing op het proces. Met name dit laatste is de reden waardoor de samenwerking met de vorige arbodienstverlener werd beëindigd (eigen regie model).

Om het gat dat zou ontstaan door de beëindiging van het contract met de vorige arbodienst en het gunningsproces, is Dignus Arbo bereid gevonden om de spreekuren voor personeel tijdelijk te continueren. Dit vond plaats op zzp-basis. Deze tijdelijke inzet was wel een impactvolle operatie voor de afdeling personeelszaken en ook voor de verzuimende medewerkers zelf.

Het gemiddelde verzuimcijfer over 2022 binnen ASKO was 6,3%. Dit is een daling van 0,1% ten opzichte van 2021 en ligt daarmee net iets hoger dan het landelijk gemiddelde verzuimpercentage van 5,4% in het primair onderwijs in 2022.

De trend binnen het primair onderwijs is echter dat het verzuimpercentage eerder zal stijgen dan dalen. Dit heeft te maken met werkdruk, long COVID, lerarentekorten en onderwerpen zoals depressie, armoede en schulden. Deze trend zien wij ook binnen de personeelspopulatie.

Om de inzetbaarheid van medewerkers in 2023 weer te verhogen, zal er in samenwerking met de nieuwe arbodienstverlener besproken worden welke interventies we hierop kunnen inzetten, zodat schoolleiders

goed ondersteund worden bij de verzuimdossiers. Een belangrijke pijler wordt focus op voorlichting, scholing en trainingen van schoolleiders en medewerkers. Juist door daarin te investeren zal op de lange termijn het rendement merkbaar en meetbaar moeten worden.

## **Gevoerd beleid inzake beheersing uitkeringen na ontslag**

ASKO heeft in 2022 met vijf medewerkers het dienstverband (met wederzijds goedvinden) beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst. Deze vaststellingsovereenkomsten hebben niet geleid tot uitkeringskosten voor ASKO.

Door de Modernisering van het Participatiefonds met ingang van 1 augustus 2022 gaat dit veranderen, aangezien schoolbesturen bij het afsluiten van een vaststellingsovereenkomst 50% van de (WW) uitkeringskosten moet gaan betalen. ASKO zet om die reden dan ook vroegtijdig in om medewerkers van werk naar werk te begeleiden en zicht te blijven houden op de ontwikkeling van medewerkers (middels o.a. de gesprekcycclus).

## **Verantwoording werkdruk**

In 2018 is het werkdrukakkoord afgesloten met betrekking tot de hoge werkdruk in het primair onderwijs. De afgelopen jaren zijn middelen beschikbaar gekomen die oplopen tot € 270 per leerling in 2024-2025 voor de gehele sector. De teams op de scholen besluiten elk schooljaar hoe zij de middelen op schoolniveau willen inzetten. De (P)MR heeft voor de geplande uitgaven instemmingsrecht.

## **Inzet werkdrukkiddelen**

Met het team is in samenspraak afgesproken hoe invulling te geven aan besteding van de werkdrukkiddelen. Het voorstel dat hieruit is voortgekomen, is ter goedkeuring voorgelegd aan de MR.

## Kengetallen personeel

Het personeelsbestand van de ASKO is als volgt opgebouwd.

Leeftijdsopbouw medewerkers per 31 december 2022.

<b>Categorie</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
Tot 24 jaar	44	4,4%
24-34 jaar	197	19,6%
34-44 jaar	266	26,4%
44-54 jaar	220	21,8%
54-59 jaar	105	10,4%
59-65 jaar	147	14,6%
65+	28	2,8%
Totaal	1007	100%

De verhouding vrouw/man: 835 vrouwen en 172 mannen (17% van het personeel is man en 83% is vrouw).

De gemiddelde leeftijd van het personeel in 2022 was 44 jaar.

De opbouw van het personeelsbestand naar OP/OOP/directie en de schaalindeling binnen de ASKO is in 2022 als volgt verdeeld:

- DIR = directie (schoolleiders en adjunct-directeuren)
- OOP = onderwijsondersteunend personeel
- OOP+ = onderwijsondersteunend personeel met lesgebonden taken
- OP = onderwijzend personeel incl. Lio-stagiaires en zij-instromers

	<b>Dir</b>		<b>OOP</b>		<b>OOP+</b>		<b>OP</b>		<b>Totaal</b>	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Totaal gemiddeld	58	5,8%	184	18,3%	72	7,1%	693	68,8%	1007	100%

## Ziekteverzuim/inzetbaarheid medewerkers

Verzuimpercentage ASKO-scholen 2022 actueel:

Jan	Feb	Maart	April	Mei	Juni	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
8,4	9,1	9,3	8,0	5,7	6,0	6,2	7,0	6,3	7,5	7,5

## **Mutaties schoolleiders**

Bij de volgende scholen heeft een wisseling van schoolleiders plaatsgevonden.

Nieuwe benoemingen in 2022 op de volgende scholen:

- De Archipel
- De Achthoek
- De Regenboog
- Dr. Plesmanschool
- Lidwinaschool
- KC de Boomgaard
- St. Jozefschool Amsterdam
- KC Muiderkring

Op één school heeft een schoolleider afscheid genomen in verband met ziekte. Er zijn in 2022 drie interim schoolleiders ingezet.

## **Onderzoekende cultuur**

Bij ASKO werken we onderzoeksmatig om het best mogelijke onderwijs voor kinderen te kunnen verzorgen en om de onderzoekende cultuur in de school en de onderzoekende houding van leerkrachten te stimuleren. Binnen ASKO wordt op school en bovenschools gewerkt in leerteams. Bovenschools werken (adjunct)directeuren en collega's van het bestuursbureau samen aan onderzoeksvragen in leerteams. Op diverse ASKO-scholen wordt ook gewerkt in leerteams, die inhoudelijk aansluiten bij de schoolontwikkeling. Daarin participeren leerkrachten, directie, intern begeleiders, studenten en in sommige gevallen ook ouders, kinderen en onderzoeksbegeleiders. De opgedane kennis wordt gedeeld in teamoverleggen, op directie-overleggen, bovenschoolse intervisiegroepen, via de website en een enkele publicatie.

ASKO faciliteert de inzet van een onderzoekscoördinator op de opleidingsscholen. Dat is de kartrekker van de onderzoekende cultuur binnen de school en ondersteunt de schoolleiding bij het vaststellen van onderzoeksthema's, het formeren van onderzoeksteams en de verbinding tussen onderzoek(steam) en de schoolorganisatie.

We werken doelgericht om de onderzoekende cultuur in de ASKO-organisatie verder te ontwikkelen. De ambitie van ASKO is het vestigen van een kwalitatief hoogwaardige onderzoekende cultuur op alle ASKO-scholen en in de gehele ASKO-organisatie, die systematisch wordt ontwikkeld. De ambitie is gerelateerd aan concrete doelen en activiteiten die zijn vastgelegd in de ambitiekaart onderzoekende cultuur.

De onderzoekende cultuur is opgenomen als ASKO-kwaliteitswaarde. Daarmee is een belangrijke stap gezet in de ambitie om de onderzoekende cultuur structureel onderdeel van de kwaliteitscyclus te maken. Een vervolgstap is dit ook te koppelen aan implementatie in de gesprekkencyclus.

## Opleiden in de school

ASKO wil toekomstige leerkrachten opleiden tot bevlogen vakbekwame leerkrachten in de grootstedelijke context en tegelijkertijd Opleiden in de School benutten als vliegwiel voor schoolontwikkeling.

De opleidingen Pabo HvA en UPvA en de besturen ASKO, STAIJ, AWBR, INNOORD, STWT en Sirius (nu ZONOVA) hebben een jarenlange samenwerking in het kader van 'Opleiden in de School' geïntensiveerd en kwalitatief verbeterd door in de periode 2014-2017 gezamenlijk het model 'Samen Opleiden in Amsterdam' te ontwikkelen. In 2017 hebben alle partijen een convenant ondertekend waarin de samenwerking rondom dit model is verankerd.

In het model 'Samen Opleiden in Amsterdam' ligt de focus op het opleiden van leerkrachten in en voor een complexe, grootstedelijke omgeving. Het model komt enerzijds tegemoet aan de behoefte om recht te doen aan en gebruik te maken van verschillen tussen Opleidingsscholen, terwijl het anderzijds deze verschillen in een samenhangend geheel plaatst dat richting geeft voor de verdere ontwikkeling als Opleidingsschool. Door onderlinge verschillen te waarderen en expliciet op te nemen is het model als het ware een weerspiegeling van de diversiteit van de Amsterdamse context. Het model is gebaseerd op drie pijlers: de pijler Samen Opleiden wordt in het model verbreed en verbonden met de pijler Samen Onderzoeken en onderwijs ontwikkelen, en de pijler Samen Professionaliseren. Het model sluit aan bij actuele landelijke ontwikkelingen zoals registratie tot lerarenopleider en het werken aan schoolontwikkeling door praktijkonderzoek.

Het model heeft drie functies: [1] kwaliteitsborging, [2] verantwoording en [3] dialoog. In het model is helder vastgelegd wat de basiskwaliteit van opleiden is die van alle partners ten minste wordt verwacht en die (intern en extern) kan worden verantwoord en inzichtelijk gemaakt. Daarnaast geeft het model in het kader van de dialoog tussen opleiding en bestuur concrete handvatten om in gesprek te gaan over de kwaliteitseisen die we gezamenlijk stellen en de mate van intensiteit van het samen opleiden. Het biedt een referentiekader waaraan we de kwaliteit kunnen ijken en het geeft een ontwikkelrichting aan – biedt een ontwikkelingsperspectief – indien opleiding en bestuur de samenwerking verder willen intensiveren. Eenzelfde dialoog kan ook met behulp van het model intern bij een bestuur worden gevoerd rondom de stand van zaken en de gewenste ontwikkeling van de eigen basisscholen. Op basis van het model bieden wij de nodige activiteiten aan, een ruim aanbod op de drie pijlers en we zijn continu in ontwikkeling om onze

begeleidingscontext te optimaliseren waarbij we voortdurend afstemming zoeken met bestuurlijke, Amsterdamse en landelijke ontwikkelingen.

In de ASKO Opleidingsschool werden afgelopen jaar 98 studenten opgeleid. De ASKO Opleidingsschool telt momenteel twintig opleidingsscholen, waar schoolopleiders op school samen met de mentoren, de studenten opleiden. ASKO streeft naar een uitbreiding van het aantal opleidingsscholen. Vastgestelde kwaliteitscriteria zijn daarbij uitgangspunt en volgens een vastgestelde procedure kunnen schoolleiders de stappen doorlopen om opleidingsschool te worden.

De ASKO Opleidingsschool staat inmiddels als een huis door een cyclische werkwijze met kwaliteitskaarten en ambitiekaarten. In 2021-2022 waren er verschillende onderzoeksgroepen actief (die gekoppeld zijn aan de pijlers uit het model Samen Opleiden in Amsterdam) waarin schoolopleiders participeren. Via deze onderzoeksgroepen zijn er afspraken gemaakt omtrent de professionalisering van schoolopleiders, de borging van de kwaliteit van de mentoren en het bieden van maatwerk aan (zorg)studenten.

## **Zij-instromers**

Daarnaast worden zij-instromers opgeleid bij ASKO. Op teldatum 31 december 2022 telt ASKO in totaal 45 zij-instromers. Elk half jaar starten er gemiddeld tussen de 5 en 7 zij-instromers. Afgelopen jaar is er een slag gemaakt in het begeleiden van deze groep. We hebben de ambitie om daar waar mogelijk te overlappen met de begeleiding van OPLIS studenten. Op deze manier willen we gefundeerd startersbeleid neerzetten. Zo zijn er kwaliteitskaarten ontwikkeld, checklists voor een startgesprek en voor de indiensttreding met daarbij behorende begeleidings- en coachingsafspraken. Tevens is er een aanbod voor deze groep binnen het ASKOSCHOOL gerealiseerd.

In grote lijnen overlapt het beleid begeleiding zij-instroom het beleid begeleiding van OPLIS studenten. Zo ontstaan er op grote lijnen geen verschillen, behalve in de uitvoering, aangezien de trajecten niet gelijk zijn qua duur en inhoud en het andere profielen betreft. Op deze manier is voor iedere starter een beleid voor begeleiding beschikbaar.

ASKO wil investeren in duurzame instroom van toekomstige leerkrachten en is van mening dat alle zij-instromers goede begeleiding moeten krijgen.

## **Samenwerking Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam**

In de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA) neemt ASKO deel aan diverse onderzoeksprojecten. Het onderzoek Gelijke Onderwijskansen is in 2022 afgerond middels diverse [praktijkpublicaties](#). Het onderzoek beoogde meer inzicht te krijgen in de werkzaamheid en effectiviteit van strategieën voor het vergroten van kansengelijkheid in het primair onderwijs rondom de thema's taal, leerkrachtverwachtingen en versterken van hulpbronnen. Op de deelnemende scholen wordt de kennis

geïntegreerd en gekoppeld aan vervolgonderzoek. Ook het onderzoeksproject diversiteit in de klas is afgerond, middels een onderzoeksrapportage.





# Pijler Toekomstgerichte en -bestendige leeromgeving

## Internationalisering

Internationaliseren in het onderwijs draagt bij aan een breed wereldbeeld, de kennisontwikkeling en de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. Internationalisering is verweven in de dagelijkse lessen en de grondhouding van de onderwijsprofessionals op onze scholen. Het bestuur en de scholen volgen hierbij de handreiking van de PO-Raad en Nuffic. Hierin staat algemene informatie, informatie over het maken van beleidsplannen, een stappenplan en andere tools die van pas komen bij het vormgeven van internationalisering op scholen, om te komen tot:

- Visieontwikkeling op internationalisering
- Aanbod en (les)activiteiten op internationalisering
- Borging binnen de scholen
- Doorontwikkeling en versterking van het aanbod en de verankering

Hierin trekken we zoveel mogelijk samen op, waarbij de uitvoering per school is afgestemd op de leerlingenpopulatie en de profilering van de school.

Amsterdam ziet dat de toenemende internationalisering van invloed is op de samenstelling van haar bevolking. Zes op de tien leerlingen heeft een migratieachtergrond. De afgelopen jaren is de instroom vanuit het buitenland sterk gegroeid en verwacht wordt dat dit de komende jaren zo zal blijven. Hierbij gaat het niet alleen om asielzoekers, maar ook over arbeidsmigranten en expats. Dit heeft zijn weerslag op het onderwijs, ten aanzien van het aanbod, aanpak op NT2 onderwijs, achtergrond, cultuur en religie.

## Huisvesting en facilitaire zaken

### Overleg gemeenten

Net als voorgaande jaren participeert ASKO in de taakgroep huisvesting en diverse ander huisvestingsoverleg met schoolbesturen en gemeenten om de belangen van ASKO te waarborgen. Zo is er in 2022 ook weer een vervolg gegeven aan de inventarisatie/ranking omtrent vervangende nieuwbouw en renovatie van de les- en gymnastiekgebouwen binnen de gemeente Amsterdam; de zgn. Prio-Lijst. Daarnaast is ASKO vertegenwoordigd in de werkgroepen huisvestingsverordening, bewegingsonderwijs en procedure van het onderwijsloket alsmede in de projectgroep Innovatief Partnerschap Schoolgebouwen.

### Duurzame ontwikkelingen

Bij alle projecten m.b.t. renovatie en (vervangende) nieuwbouw wordt ingezet op duurzaamheid. De gebouwen worden BENG (Bijna energieneutraal gebouw) of zelfs ENG (Energie neutraal gebouw) gebouwd en daar waar mogelijk gasloos gerealiseerd, waarbij de warmte opwekking middels het installeren van warmtepompen en stadsverwarming wordt gerealiseerd. De daken worden voorzien van zonnepanelen en in enkele gevallen dient nieuwbouw te voldoen aan circulair bouwen.

In de bestaande huisvesting is verduurzamen eveneens een aandachtspunt. Dit in de vorm van energiebesparing middels het installeren van zonnepanelen op de daken, het vervangen van de verlichtingsinstallatie door LED-verlichting en het realiseren van groene schoolpleinen met waterberging.

### Opgeleverde projecten en projecten in uitvoering en voorbereiding

#### St. Lidwina hoofdgebouw

Het hoofdgebouw van de St. Lidwina is opgenomen in de zogenaamde 'prio-lijst' en is hiermee in aanmerking gekomen om gerenoveerd worden. Omdat er in 2022 geen adequate tijdelijke huisvesting in de buurt van de school beschikbaar was, worden de renovatiewerkzaamheden in verschillende fasen - per verdieping - in de periode van augustus 2022 tot augustus 2023, uitgevoerd. Deze wijze van uitvoeren vraagt grote flexibiliteit van de school en de aannemers. Met respect voor ieders belang, goed communiceren en een strakke planning, verloopt het uitvoeringsproces goed.

De werkzaamheden bestaan hoofdzakelijk uit het gedeeltelijk herindelen van het gebouw, het isoleren van vloer-, gevel- en dakconstructies, het installeren van een hybride warmtepompinstallatie, een liftinstallatie, het plaatsen van zonnepanelen, het installeren van een decentraal CO2 gestuurd ventilatiesysteem, het installeren van LED-verlichting en het gehele gebouw wordt voorzien van nieuwe plafonds, wand- en vloerafwerking. Tevens wordt het gebouw van binnen en buiten geheel geschilderd.

### Renovatie Admiraal De Ruyter

Het lesgebouw van de Admiraal De Ruyterschool is eveneens geplaatst op de Prio-Lijst en komt derhalve in aanmerking voor renovatie. In 2022 zijn de voorbereidende werkzaamheden hiertoe afgerond. De renovatiewerkzaamheden zijn grotendeel vergelijkbaar (geen liftinstallatie en centraal CO2-gestuurd ventilatiesysteem) met die van het hoofdgebouw van de St. Lidwina en zullen naar verwachting uitgevoerd worden in de periode van januari tot en met oktober 2023.

Tijdens de renovatieperiode zal de Admiraal De Ruyterschool, tezamen met de VVE groep, uitgeplaatst worden naar het leegstaande lesgebouw achter de school van de voormalige openbare school De Roos. Het eigen schoolplein kan gedeeltelijk in gebruik blijven.

### Nieuwbouw IKC Sluisbuurt in deelgebied Zeeburgereiland te Amsterdam

In het nieuw te ontwikkelen gebied "Sluisbuurt" in Amsterdam Oost zal de komende jaren een nieuwe woonwijk gebouwd worden met verschillende maatschappelijke voorzieningen. ASKO zal, in samenwerking met de gemeente Amsterdam en Welzijnspartner Eigen & Wijzer, in dit deelgebied het eerste IKC-gebouw realiseren.

In 2021 is het ontwerpproces met Moke architecten afgerond. De aanbesteding heeft in maart 2022 plaatsgevonden. Vanaf oktober 2022, na aanpassingen van het genormeerde budget zijn, wegens overschrijdingen op dit budget, de prijsonderhandelingen gestart met de rechthebbende bouwkundig aannemer en installatietechnische bedrijven. Hierbij zijn tevens bezuinigingsmaatregelen ingebracht. Deze onderhandelingen zullen naar verwachting doorlopen tot maart 2023. De beoogde startdatum met betrekking tot de realisatie is Q3 - 2023. De geplande oplevering is vooralsnog december 2024.

Aangezien de school volgens wetgeving moet starten per augustus 2023 wordt, in samenspraak met de gemeente, gezocht naar passende tijdelijke huisvesting.

### Renovatie en (gedeeltelijke) vervangende nieuwbouw IKC Tuindorp

Na intensief overleg gevoerd te hebben met de afdelingen Stedenbouw, Monumentenzorg en Onderwijshuisvesting van de gemeente Amsterdam, waarin de mogelijkheden voor gedeeltelijke renovatie en vervangende nieuwbouw voor IKC Tuindorp zijn onderzocht en uiteindelijk zijn vastgesteld in een startnotitie/fasedocument, heeft de architectenselectie plaatsgevonden. Architectenbureau Frencken en Scholl heeft opdracht gekregen om het gebouw voor IKC Tuindorp, op basis van de vastgestelde uitgangspunten, te ontwerpen.

In 2021 heeft het eerste ontwerpproces in overleg met de gemeente, de school en kinderopvangorganisatie Eigen & Wijzer plaatsgevonden, waarna het vergunningstraject is opgestart. Eind 2021 is door stadsdeel

Amsterdam Noord kenbaar gemaakt dat het plan niet past binnen de visie van het Stadsdeel, waarbij zelfs de noodzaak voor renovatie en/of nieuwbouw ter discussie staat

De ASKO heeft in samenwerking met het architectenbureau in 2022 een nieuw visiedocument opgesteld waarin is het behouden c.q. het renoveren van het oorspronkelijk hoofdgebouw, alsmede het realiseren van nieuwbouw is opgenomen op basis van het vastgestelde programma van eisen.

Naar verwachting zal het definitieve ontwerp in samenspraak met de commissie ruimtelijke kwaliteiten van de gemeente afgerond zijn. Daarna kan de engineering van het project aanvangen en vervolgens het aanbestedingsproces medio 2023 gestart worden. Het streven is om het gebouw eind 2024 in gebruik te nemen. Tevens zal in 2023 het voorbereiden en het ontwikkelen van het tijdelijke les- en gymnastiekgebouw plaatsvinden. Deze tijdelijke huisvesting is benodigd voor de periode van de sloop- en renovatie/nieuwbouw.

#### Uitbreiding Jozefschool Muiden - speellokaal

In 2021 is een aanvang gemaakt met de planvorming om het lesgebouw van de Jozefschool te Muiden aan te passen/uit te breiden met een speellokaal. Dit is noodzakelijk wegens de herontwikkeling op het terrein van de gemeentelijke gymzaal, alwaar ook het bewegingsonderwijs van de groepen 1-2 plaatsvond. Na enige vertraging is het ontwerpproces in samenspraak met de gemeente, in 2022 verder ter hand genomen. Naar verwachting zal de bouw starten in de zomermaanden van 2023.

In de nabijheid van de school, aan de rand van Muiden, is begin 2022 een tijdelijk speellokaal in de vorm van een tent geplaatst. Deze tent zal in gebruik blijven totdat het permanente speellokaal bij de school is gerealiseerd.

#### Uitbreiding De Nieuwe Jozefschool Weesp

Op basis van het verder toegenomen aantal leerlingen van de Nieuwe Jozefschool in deelgebied De Bloemendalerpolder in Weesp heeft de ASKO, in samenspraak met de gemeente, voor 2022 een huisvestingsaanvraag ingediend voor uitbreiding van het lesgebouw. De voorbereidende werkzaamheden zijn in 2021 afgerond. De bouwwerkzaamheden zijn eind oktober 2022 gestart. Naar verwachting zal de uitbreiding medio augustus 2023 in gebruik genomen kunnen worden.

Uit veiligheidsoverwegingen zijn er tijdens de bouwwerkzaamheden diverse groepen leerlingen uitgeplaatst.

#### Permanente huisvesting DKC De IJsbreker

De permanente huisvesting ten behoeve DKC De IJsbreker zal op kavel 19D in deelgebied Buiksloterham van Amsterdam Noord gerealiseerd worden. Dit nieuwe gebouw zal onderdak gaan bieden aan 22 groepen leerlingen, kinderopvang en een gymnastiekruimte. Het gebouw zal voldoen aan de eisen van energie neutraal bouwen en zal verplicht worden aangesloten op stadsverwarming. Daarnaast komt DKC De

Ijsbreker in een wijk te staan waarbij er hoge ambities zijn geformuleerd met betrekking tot duurzaamheid en circulair bouwen.

In 2021 is het voorbereidingsproces afgerond en is de architecten selectie gestart. Vanaf februari 2022 is het ontwerpproces, in samenspraak met de schooldirectie, welzijnspartner en gemeente gestart. Wegens de hoge kaveleisen ervaren de betrokkenen dit als een intensief proces. Als alles volgens planning verloopt zal het gebouw naar verwachting voorjaar 2025 opgeleverd kunnen worden.

#### Tijdelijke huisvesting De Baanbreker

Met de start van IKC De Baanbreker, zijnde de tweede Oecumenische Basisschool in deelgebied Buiksloterham in Amsterdam Noord, is vooruitlopend op de realisatie van het permanente IKC-gebouw, een tijdelijk lesgebouw gerealiseerd. Deze tijdelijke huisvesting (met permanente kwaliteit) is op kavel 18a in deelgebied Buiksloterham in augustus 2022 opgeleverd en per schooljaar 2022/2023 in gebruik genomen. Wegens vertraging zal de gymzaal naar verwachting begin 2023 opgeleverd kunnen worden. Als de realisatie van het permanente IKC-gebouw volgens planning verloopt zal De Baanbreker 5 tot 6 jaar gebruik maken van het tijdelijke lesgebouw.



## **Toekomstige projecten**

### Renovatie St. Lidwina, gebouw Maria Goretti

Vanuit de Prio-Lijst van het BBO is in 2021, in samenspraak met de school, voor het gebouw Maria Goretti - dependance van de St. Lidwina - een haalbaarheidsonderzoek opgesteld. Op basis van dit haalbaarheidsonderzoek heeft de ASKO een voorbereidingskrediet aangevraagd voor het huisvestingsprogramma 2023. Het ontwikkelproces zal in 2022-2023 verder vorm krijgen om de renovatie in 2024 uit te kunnen voeren.

### Permanente huisvesting IKC De Baanbreker

De permanente huisvesting voor de tweede Oecumenische basisschool, zijnde IKC De Baanbreker, zal in de periode van 2027-2028 in deelgebied Buiksloterham op kavel 23 gerealiseerd worden.

Dit gebouw zal onderdak bieden aan 17 groepen leerlingen, kinderopvang en een gymnastiekzaal.

### IKC Strandeiland in Amsterdam IJburg

Tijdens de gebiedssessies van de gemeente Amsterdam en de betreffende schoolbesturen heeft ASKO de wens geuit om op termijn in deelgebied Strandeiland van Amsterdam-IJburg een school te willen stichten.

ASKO zal de derde basisschool in dit deelgebied gaan stichten.

### Renovatie Dr. Plesman te Badhoevedorp

In het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente Haarlemmermeer is in 2028 de renovatie van de Dr. Plesmanschool opgenomen. Tijdens bestuurlijk overleg zal dit plan verder geconcretiseerd moeten worden. De ASKO gaat tevens het gesprek aan voor vervangende nieuwbouw op en andere locatie.

### Huisvesting Petruschool te Diemen

De voorbereidende overleggen met de gemeente Diemen en betrokken schoolbesturen met betrekking tot het opstellen van een Integraal Huisvestingsplan (IHP) zijn in 2021 afgerond. De ASKO heeft de huisvestingssituatie van De Petruschool nadrukkelijk aan de orde gesteld, waarbij wordt ingezet op renovatie en/of vervangende nieuwbouw. Het concept IHP zou bij de gemeente medio 2022 zijn aangeleverd. De afrondende gesprekken met betrokken schoolbesturen zijn doorgeschoven naar 2023.

### Renovatie Jozefschool te Weesp

ASKO zal zich inzetten om het lesgebouw van de Jozefschool geplaatst te krijgen op de Prio-Lijst. Naar verwachting zal dit plaatsvinden in 2023, waarna in 2024 - 2026 de voorbereiding respectievelijk de renovatie zou kunnen plaatsvinden.

# ICT

## Arbeidsmarktcampagne 2022

Dit jaar hebben we ervoor gekozen om als ASKO zelf de regie te houden op de arbeidsmarktcampagne. Voor onderdelen hebben we wel gebruik gemaakt van externe partijen.

Gestart is met het nadenken over het beter op de kaart zetten van ASKO als werkgever. Waarin onderscheiden we ons, waarom zou iemand ervoor kiezen om bij ASKO te gaan werken? En hoe zorgen we ervoor dat deze boodschap bij de juiste doelgroep terechtkomt?

Er is veel aandacht besteed aan het creëren van relevante content. De teksten op de ASKO-website over ASKO als werkgever zijn kritisch bekeken en waar nodig aangepast. Er zijn diverse video's gemaakt waarin diverse typerende werknemers (bijvoorbeeld: "de startende leerkracht", "de zij-instromer") vertellen waarom zij voor ASKO hebben gekozen. Ze vertellen onder andere over de diversiteit op onze scholen, de mogelijkheid om je verder te ontwikkelen en over het werkplezier op onze scholen.

Nadat er voldoende content was gecreëerd, is gestart met een uitgebreide campagne op de website, Facebook, Instagram, Google, YouTube, LinkedIn, TikTok en Pinterest. In eerste instantie lag daarbij de focus op branding: het op de kaart zetten van ASKO als interessante werkgever. Er is planmatig gepost, aan medewerkers is gevraagd waar mogelijk berichten te liken/delen en er is op diverse kanalen ook ruim geadverteerd.

Vervolgens is de aandacht verschoven naar het daadwerkelijk onder de aandacht brengen van vacatures. Die vacatures worden uiteraard ook gedeeld op meer traditionele kanalen als Meesterbaan. Advertenties verwijzen altijd naar een vacature op de ASKO-website. Omdat we werken met tracking cookies kunnen we het effect van onze inspanningen goed meten en steeds gericht adverteren.

Naast het campagnemateriaal delen we regelmatig nieuws over interessante ontwikkelingen en activiteiten op onze scholen, ook dit draagt bij aan onze zichtbaarheid.

## Aanbesteding Multifunctionals

In de zomervakantie is een nieuw contract levering en beheer Multifunctionals ingegaan. Dit was het resultaat van een Europese aanbesteding. Zo'n traject is een uitstekende gelegenheid om het huidige dienstenpakket kritisch te bezien. Als resultaat hebben we machines met een veel hogere capaciteit en snelheid staan, en dit komt het werkplezier van de medewerkers ten goede.

## Financiën

### Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf wordt vanuit een aantal cijfermatige exercities een toelichting gegeven op de financiële continuïteit van de organisatie.

In 2022 is het resultaat negatief beïnvloed door de korting van € 2,7 miljoen vanwege de nieuwe bekostigingssystematiek. Exclusief deze korting is het resultaat van ASKO stabiel. In 2022 heeft ASKO van het ministerie OCW NPO middelen ontvangen. Tegenover deze incidentele baten heeft ASKO alleen incidentele lasten gezet om de continuïteit van de onze bedrijfsvoering te waarborgen. Verderop in dit verslag wordt de inzet van de NPO-middelen toegelicht.

### Doelen en resultaten

In de meerjarenbegroting 2021-2024 zijn de bestuurlijke doelstellingen opgenomen, die gekoppeld zijn aan het bestuurlijke jaarplan en de Koers van de stichting. Deze doelstellingen, de geplande acties en de hiervoor begrote en gerealiseerde uitgaven zijn in onderstaand overzicht opgenomen.

Bovenschoolse uitgaven	realisatie	begroot
<b><i>We hebben een solide en kwalitatieve basis</i></b>		
- Ontwikkeling dashboard	intern	33.334
<b><i>We zorgen voor toekomstgerichte leeromgevingen in en rond al onze scholen</i></b>		
- Lezen met Begrip' en 'Gelijke Onderwijskansen	10.667	13.334
- Delen van opgedane kennis (WOA)	intern	9.334
<b><i>Onze onderwijsprofessional is dé succesfactor</i></b>		
- Aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden	66.666	66.666
- Waarderende en stimulerende gesprekkencyclus	8.450	6.666
- Lerarentekort	83.427	66.666

### Opstellen meerjarenbegroting

Op basis van het koersplan is een kadernotitie voor de begroting opgesteld. In deze kadernotitie staat per pijler welke initiatieven er genomen worden. Deze initiatieven zijn opgenomen in de meerjarenbegroting.

Hiernaast is het koersplan verwerkt in de schoolplannen die aan de basis liggen van de meerjarenbegroting.



Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt eerst een kadernotitie opgesteld. In deze kadernotitie zijn de belangrijkste uitgangspunten voor de meerjarenbegroting beschreven. Op basis van de kadernotitie vindt een gesprek plaats met alle schoolleiders. In dit gesprek wordt de meerjarenbegroting per school opgesteld. Wanneer de totale meerjarenbegroting gereed is, wordt deze door het college van bestuur en de raad van toezicht beoordeeld en goedgekeurd.

Voor het financiële beleid stond voor 2022 het treasurybeleid herzien en een start maken met het dashboard op de begroting. Het treasurybeleid is herzien in 2022. Tevens is een start gemaakt met de ontwikkeling van een dashboard.

## **Toekomstige ontwikkelingen**

De meerjarenbegroting is gebaseerd op de kennis van dit moment. De omgeving waarbinnen ASKO opereert vraagt om flexibiliteit en het tijdig in spelen op risico's.

Om een aantal risico's te ondervangen hanteert ASKO de volgende uitgangspunten op basis waarvan de begroting is opgesteld:

1. De meerjarenbegroting is in de basis meerjarig sluitend;
2. De investeringen ten laste van de Rijksbesteding zijn niet hoger dan de afschrijvingen;
3. Onzekerheden worden binnen de begroting opgevangen door middel van het meerjarig begroten per school.
4. Bij afwijkende prognoses wordt de formatie voor het komende schooljaar aangepast, als onderdeel van het bestuursformatieplan (voorbeeld: prognose 1 februari 2023 wijkt af, dan wordt in het formatieplan 2023-2024 hierop ingespeeld. Door de t-1 systematiek loopt ASKO hierdoor beperkt financieel risico).

Voor de begroting onderkent ASKO de volgende vier strategische risico's:

- 1) het risico op onvoldoende leerkrachten van goede kwaliteit,
- 2) het risico dat het onderwijs in de huidige vorm niet duurzaam is,
- 3) het risico dat er onvoldoende gebruik wordt gemaakt van de kennis/kracht van het collectief en
- 4) het risico dat samenwerkende partners in de wijk een individueel belang hebben dat niet samengaat met de maatschappelijke opdracht in de wijk of regio.

In de paragraaf 'risico's en risicobeheersing' zijn de mitigerende maatregelen beschreven die ASKO heeft getroffen om deze risico's te beheersen.

## **Investeringsbeleid**

Een onderdeel van elke schoolbegroting is de meerjareninvesteringsbegroting. Dit zijn geplande investeringen op het gebied van inventaris & apparatuur, ICT en leermiddelen. Hierbij geldt dat de som van alle investeringen van alle scholen past binnen het afschrijvingsbedrag van het boekjaar t-1, verminderd met de vergoeding voor eerste inrichting van het boekjaar t-1 en verhoogd met de vergoeding voor eerste inrichting van het boekjaar t. De begrote bedragen zijn opgesteld op basis van de meerjareninvesteringsbegrotingen van de scholen en bestuur

## **Treasury**

De auditcommissie heeft in 2018 een herzien treasurystatuut vastgesteld, dat voldoet aan de in 2016 gewijzigde Regeling Beleggen en Belenen. In het treasurystatuut van ASKO is opgenomen dat beleggingen en beleningen plaatsvinden binnen de Regeling Beleggen en Belenen.

In 2013 is besloten om de volledige obligatieportefeuille te verkopen en onder te brengen op spaarrekeningen (direct opneembaar) bij de ING. Deze posities zijn in 2021 niet gewijzigd, waarmee de ASKO voldoet aan de Regeling Beleggen en Belenen. Voor de wijzigingen in de kasstromen wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht, dat onderdeel is van de jaarrekening. In 2022 is het treasurystatuut geëvalueerd en besproken met de leden van de treasurycommissie. Het bestuur heeft het herziene treasurystatuut vastgesteld.

## **NPO**

Afgelopen jaar hebben de scholen opnieuw de NPO-subsidie ontvangen. De hoogte van de financiële middelen wordt door de overheid gebaseerd op zowel het leerlingaantal als de schoolweging. Bovendien wordt er gekeken naar de kosten per interventie. Tevens wordt er gekeken naar de achterstanden of problemen waarvoor interventie wordt ingezet. De scholen geven in hun schoolplannen aan welke interventies zij inzetten en welk doel deze interventies hebben. Het aantal interventies dat bij ASKO wordt ingezet is groot. Per school verschilt de omvang van het aantal interventies en het hiermee gepaarde budget. ASKO heeft voornamelijk ingezet op extra personeel en ondersteuning.

## **Allocatie middelen**

Het College van Bestuur verdeelt de middelen over de scholen overeenkomstig de kadernotitie meerjarenbegroting 2022-2025. De bekostiging door het ministerie, de gemeente en derden zijn veelal gebaseerd op kengetallen per school, waaronder leerlingaantallen en schoolweging. ASKO hanteert als kader dat de scholen de beschikking krijgen over de middelen die zijn toegekend. Vervolgens vinden er kortingen plaats voor de bekostiging van bovenschoolse faciliteiten en het bestuursbureau. De kortingen voor scholen zijn als volgt:

- Algemeen: 8 % van de reguliere lumpsum en prestatiebox voor scholen zonder achterstandsscore
- Groeiformatie: 0,5% van de totale personele rijksinkomsten
- Huisvesting: 59% van de materiële instandhoudingsvergoeding. De uitgaven voor huisvesting bedragen maximaal 9% van de totale inkomsten.

Het bestuursbureau ontvangt een budget dat gelijk is aan circa 4,6% van de totale inkomsten van de ASKO. De afdrachten worden bovenschools ingezet om als collectief uitgaven te dekken (accountantskosten, kerstpakketten, ASKO-studiedag etc.). Het leerteam Financiën heeft in 2020 het bestuur geadviseerd om de scholen buiten Amsterdam te compenseren omdat zij geen aanspraak kunnen maken op de VLOA-middelen van de gemeente Amsterdam. Dit advies is door het bestuur overgenomen.

## Onderwijsachterstandsmiddelen

Het College van Bestuur verdeelt de onderwijsachterstandsmiddelen over de scholen overeenkomstig de kadernotitie meerjarenbegroting van de ASKO. Tot en met 2020 ontvingen de scholen 100% van de onderwijsachterstandsmiddelen. Zij droegen daarvan 12,5% voor bovenschoolse activiteiten af. Vanaf 2021 is de afdracht van onderwijsachterstandsmiddelen aan bovenschoolse activiteiten herzien en wordt er geen aanvullend percentage afgedragen van de onderwijsachterstandsmiddelen. ASKO stelt jaarlijks de kadernotitie op en deze wordt ter advies voorgelegd aan het leerteam Financiën. Het College van Bestuur stelt de kadernotitie vast op basis van het advies van het leerteam Financiën. De GMR heeft ingestemd met de wijzigingen van de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid. De onderwijsachterstandsmiddelen die de scholen ontvangen hebben, zetten de scholen in voor het formeren van kleinere groepen en/of extra ondersteuning voor leerlingen met een onderwijsachterstand. De wijze van besteding van de onderwijsachterstandsmiddelen is niet bestuurlijk bepaald. Iedere school maakt de eigen afweging op welke wijze de middelen zo effectief en efficiënt mogelijk ingezet kunnen worden. Dit laatste is conform de besturingsfilosofie van de ASKO.

## Risico's en risicobeheersing

### Interne risicobeheersingssysteem

In deze paragraaf wordt stilgestaan bij het uitgevoerde risicomanagementbeleid. ASKO heeft conform het beleid aandacht voor de risico's voor de organisatie. Als onderdeel van het risicomanagementbeleid heeft de ASKO in 2022 de geïdentificeerde risico's geactualiseerd en in de periodieke rapportage gerapporteerd over de genomen maatregelen. De geactualiseerde risico's zijn gewogen en op basis van de weging zijn 40 beheersmaatregelen gekoppeld aan deze risico's. De maatregelen lopen uiteen van interne beheersmaatregelen tot het verzekeren van de mogelijke gevolgen van deze risico's. De geactualiseerde risicoanalyse is als onderdeel van de periodieke rapportage, behandeld in de auditcommissie en ter informatie voorgelegd aan de GMR. In de periodieke rapportage is naast de risicoanalyse het tussentijdse

financiële resultaat opgenomen, de ontwikkeling van de kengetallen en de opvolging van de adviezen van de accountant. Vanaf 2021 is de ASKO overgegaan naar een cyclus op kalenderjaren, aangezien de rapportageverplichtingen op kalenderjaar zijn toegenomen, zoals de vorming van een voorziening voor onderhoud.

### **Belangrijkste risico's en onzekerheden**

In de meerjarenbegroting heeft ASKO een aantal belangrijke strategische risico's onderkent en maatregelen getroffen om deze risico's te mitigeren, te weten:

1. Gezien het lerarentekort zien wij als ASKO een risico op onvoldoende leerkrachten van goede kwaliteit. Als maatregelen onderzoekt ASKO-mogelijkheden om het onderwijs anders te organiseren. Hiernaast zet ASKO breed in op het werven en behouden van leerkrachten. Tevens investeert ASKO in de kwaliteit van leerkrachten door het stimuleren van de ontwikkeling van hun professionals.
2. Door het lerarentekort bestaat het risico dat het onderwijs van ASKO in de huidige vorm niet duurzaam is. Om dit te voorkomen investeert ASKO in het ontwikkelen van nieuwe, duurzame vormen van onderwijs.
3. Binnen ASKO bestaat het risico dat er onvoldoende gebruik wordt gemaakt van de kennis/ kracht van het collectief. Als mitigerende maatregelen investeert ASKO in de samenwerking met EMPO en ONA om onderzoek en onderlinge kennisdeling tussen leerkrachten te vergroten. Tevens investeert ASKO in interne kennisnetwerken.
4. Een van de speerpunten uit het koersplan is het vergroten van kansen door samenwerking met ouders en partners in de wijk. Een risico hierbij is dat partners in de wijk individuele belangen hebben die niet samengaan met de maatschappelijke opdracht in de wijk of regio. Als maatregel neemt ASKO-initiatief in de samenwerking met partners in de wijk, om eventueel individuele belangen tijdig inzichtelijk te krijgen. Hiernaast investeert ASKO in de samenwerking met het BBO, samenwerkingsverband en de LEA.

## **Ontwikkelingen in meerjarig perspectief**

### **Leerlingen**

Ontwikkeling van het leerlingaantal en personele bezetting

Onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van het aantal leerlingen weer (peildatum: 1 oktober en 1 februari) vanaf 2018 tot en met 2025, evenals de ontwikkeling van de personele bezetting (peildatum 31 december 2021) verdeeld naar de categorieën directie, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel.

Bij het leerlingenaantal is 2018 t/m 2022 de realisatie. De jaren 2023 t/m 2026 zijn een prognose. In 2022 is er sprake van een trendbreuk in de ontwikkeling van het leerlingenaantal, doordat de teldatum is verschoven van 1 oktober naar 1 februari. Hierdoor lijkt er sprake te zijn van een groei van het leerlingenaantal, maar dat komt door de aanname van kleuters gedurende het schooljaar.

Kengetal	okt-18	okt-19	okt-20	okt-21	feb-22	feb-23	feb-24	feb-25
Aantal leerlingen	9.247	9.029	8.925	8.588	9.156	9.392	9.659	9.814

Kengetal	okt-18	okt-19	okt-20	okt-21	feb-22	feb-23	feb-24	feb-25
Personele bezetting in fte								
- directie	46	48	50	50	50	46	44	44
- onderwijzend personeel	485	485	476	530	528	533	533	521
- onderwijs ondersteunend personeel	133	151	156	144	144	162	150	146

Van 2018 t/m 2021 is een daling in het leerlingenaantal te zien, wat enerzijds is veroorzaakt door de sluiting van scholen en anderzijds door de daling van leerlingen op ASKO-scholen. Afgelopen jaar is ASKO gegroeid, door het stichten van de nieuwe scholen. De prognose is dat deze stijgende trend zal doorzetten, wat voornamelijk veroorzaakt wordt door een stijgend leerlingenaantal op de nieuw gestichte scholen.

## Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2022	B 2023	B 2024	B 2025	B 2026
<b>Baten</b>							
Rijksbijdragen OCV	65.370.816	70.335.015	61.931.112	70.376.285	68.227.603	70.409.038	72.611.766
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	4.508.237	3.894.064	3.726.394	3.597.798	3.615.711	3.635.711	3.627.711
Overige baten	1.599.722	1.802.433	3.657.600	1.352.970	1.346.070	1.355.170	1.355.270
<b>Totaal baten</b>	<b>71.478.775</b>	<b>76.031.513</b>	<b>69.315.106</b>	<b>75.327.053</b>	<b>73.189.384</b>	<b>75.399.919</b>	<b>77.594.747</b>
<b>Lasten</b>							
Personeelslasten	58.575.376	66.932.764	57.928.205	63.957.587	61.741.613	62.835.660	65.384.857
Afschrijvingen	1.606.251	1.721.594	1.550.000	1.731.521	1.678.748	1.471.488	1.329.486
Huisvestingslasten	6.156.338	5.327.317	5.085.180	6.958.280	7.077.497	7.206.938	7.331.470
Overige lasten	3.654.676	3.915.930	3.475.626	2.163.609	3.546.696	3.601.132	3.522.730
<b>Totaal bedrijfskosten</b>	<b>69.992.641</b>	<b>77.897.606</b>	<b>68.039.011</b>	<b>74.810.997</b>	<b>74.044.554</b>	<b>75.115.218</b>	<b>77.568.543</b>
Saldo baten en lasten	1.486.135	-1.866.093	1.276.095	516.056	-855.170	284.701	26.204
Financieel resultaat	-84.430	-71.477	0	0	0	0	0
<b>Resultaat</b>	<b>1.401.705</b>	<b>-1.937.570</b>	<b>1.276.095</b>	<b>516.056</b>	<b>-855.170</b>	<b>284.701</b>	<b>26.204</b>

Het resultaat in 2022 is lager dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de korting van € 2,7 miljoen vanwege de nieuwe bekostiging systematiek. Hiernaast zijn de afschrijvingskosten hoger door meer investeringen in ICT en door hogere huisvestingslasten (o.a. energie) door inflatie. De hogere baten zijn grotendeels ingezet voor de hogere personeelslasten.

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Voor de ASKO komt dit neer op € 2,7 miljoen. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts “een boekhoud-technische correctie [is] aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging”. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. ASKO heeft de keuze gemaakt om het tekort in bekostiging vanuit de reserve te financieren, zodat de kwaliteit van onderwijs gewaarborgd kan blijven. Dit heeft wel consequenties voor de reserve van ASKO en mogelijke toekomstige beslissingen. Vandaar dat de ASKO samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar heeft gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

## **Balans in meerjarig perspectief**

In 2022 is in het najaar de meerjarenbegroting opgesteld voor de periode 2023 - 2026 met als leidraad de kadernotitie meerjarenbegroting. Hieronder is een verkorte versie van de begrote balans opgenomen.

Balans	31-12-2021	31-12-2022	B 2023	B 2024	B 2025	B 2026
<b>Activa</b>						
<b>Vaste activa</b>						
Materiele vaste activa	7.575.105	8.840.603	8.280.886	7.989.989	7.892.491	7.937.755
<b>Vlottende activa</b>						
Vorderingen	5.415.265	1.837.949	1.593.276	1.593.276	1.593.276	1.593.276
Liquide middelen	18.104.750	20.622.406	12.375.261	8.810.989	7.293.228	7.274.167
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>31.095.121</b>	<b>31.300.958</b>	<b>22.249.423</b>	<b>18.394.254</b>	<b>16.778.995</b>	<b>16.805.198</b>
<b>Passiva</b>						
Eigen vermogen	7.255.711	5.318.142	6.122.044	5.266.875	5.551.616	5.577.818
Voorzieningen	5.847.105	5.952.249	5.847.106	5.847.106	5.847.106	5.847.107
Kortlopende schulden	17.992.305	20.030.568	10.280.273	7.280.273	5.380.273	5.380.273
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>31.095.121</b>	<b>31.300.958</b>	<b>22.249.423</b>	<b>18.394.254</b>	<b>16.778.995</b>	<b>16.805.198</b>

In 2022 is de materiele vaste activa toegenomen ten opzichte van 2021 doordat extra geïnvesteerd is in de eerste inrichting voor de nieuwe gestarte scholen (€ 599k) en het vervangen van schoolpleinen (€ 309k). De vorderingen zijn afgenomen ten opzichte van 2021 voornamelijk door een afname van de vordering op het Ministerie OCW. Dit wordt veroorzaakt door de wijziging van de bekostigingssystematiek van schooljaar naar een kalenderjaarbekostiging. Om dezelfde reden zijn de liquide middelen hoger dan in 2021. Het eigen vermogen daalt ten opzichte van 2021. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door de korting van € 2,7 miljoen vanwege de nieuwe bekostigingssystematiek.

Voor de begrotingsjaren is de verwachting dat de kortlopende schulden zullen afnemen doordat de voorfinanciering van diverse projecten zal aflopen.

## Kengetallen

Afgelopen jaar hebben de financiële ontwikkelingen bij ASKO tot de onderstaande kengetallen geleid. Hierbij is te zien dat behalve de rentabiliteit alle kengetallen aan de signaleringswaarden voldoen. De negatieve rentabiliteit wordt veroorzaakt door het negatieve resultaat in 2022. Dit negatieve resultaat wordt o.a. beïnvloed door de korting van € 2,7 miljoen vanwege de nieuwe bekostigingssystematiek.

	Norm	2022	2021
<b>Current ratio</b>			
(vlottende activa / vlottende passiva)	>0,75	1,12	1,31
<b>Solvabiliteit 2</b>			
(eigen vermogen + voorzieningen / totaal passiva)	>0,3	0,36	0,42
<b>Rentabiliteit</b>			
(resultaat / totale baten)	>0%	-2,55%	2,10%
<b>Huisvestingsratio</b>			
(Afschrijvingskosten huisvesting + huisvestingslasten) / totale lasten	<10%	9,05%	8,80%
<b>Bovenmatig reserve</b>	< 1	0,38	0,60

## Reservepositie

Binnen ASKO wordt gewerkt met het reservebeleid dat in 2015 is vastgesteld. Hierdoor is het voor alle scholen duidelijk wat een gezonde financiële positie voor de school is. In 2022 hebben de meeste scholen, die een opdracht hebben om zich te ontwikkelen tot een financieel gezond school, hier verder invulling aan gegeven. De scholen die gemotiveerd nog geen invulling hebben kunnen geven aan de opdracht, zullen dit de komende periode gaan doen. Het College van Bestuur heeft in het reservebeleid gesteld dat een financiële opdracht er niet toe mag leiden dat de onderwijskwaliteit door de ondergrens zakt. Afgelopen jaren is binnen ASKO gewerkt naar een ideaalcomplex, waarbij de uitgaven voor onderhoud jaarlijks gelijk zijn. Hierdoor was tot 2018 geen voorziening onderhoud opgenomen, omdat de egalisatie van de onderhoudsuitgaven geregeld is via de meerjarenonderhoudsbegroting. Vanaf het boekjaar 2019 zijn de verslaggevingsvoorschriften aangepast, waarbij het niet meer mogelijk is om de uitgaven van onderhoud rechtstreeks te verantwoorden via de staat van baten en lasten. In de jaarrekening 2022 heeft ASKO dan ook de voorziening onderhoud verantwoord, welke gebaseerd is op de meerjarenonderhoudsbegroting die jaarlijks wordt opgesteld. De voorziening onderhoud is gelijk aan het gespaarde bedrag vanaf het moment van onderhoud tot en met ultimo 2022.





**Colofon**Tekst

ASKO bestuursbureau

Tekst en beeldredactie

ASKO bestuursbureau

Amsterdam datum: 27-03-2023

*Niet uit deze uitgave mag worden overgenomen zonder toestemming van ASKO.*

Bevoegd gezag: ASKO (Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Interconfessioneel

Onderwijs):

Bestuursnummer 41023

Fiscaal nummer 8076.13.332

KvK 341 05 740

ING NL12INGB0676033156

## Bijlagen

### Bijlage 1. Overzicht scholen

Overzicht ASKO-scholen (per 31-12-2021), met (waar van toepassing) de specifieke onderwijsconcepten en de ontwikkeling in leerlingaantallen (per telling 1 oktober) vanaf 2019.

Brin	Schoolnaam	Leerlingaantal	Leerlingaantal2	Leerlingaantal3	Onderwijs
		1-2-2023	1-2-2022	1-2-2021	concept
03LA	St. Petruschool	224	226	231	
03TT	A.Bekemaschool	211	206	223	
05BE	Dr. Plesmanschool	159	182	198	
05FR	Het Wespennest	237	231	237	Jenaplan
05IB	Jozefschool Muiden	223	229	240	
07JH	Admiraal De Ruyterschool	221	224	236	
07TK	De Biënkorf	428	414	408	Jenaplan
08ZE	Bekkersschool	188	191	186	
09WO	St. Augustinus	228	228	226	
10OW	St. Antoniuschool	128	140	179	
13WU	Montessori de Regenboog	239	229	233	Montessori
15RG	St. Jozefschool Amsterdam	570	534	513	
15YE	De Botteloef	171	160	175	
16AD	De Boomgaard	425	429	396	Dalton
16DF	De Bron	157	180	212	
16EP	St. Janschool	450	456	459	
16FV	Alan Turingschool	238	221	187	
16HF	Lukasschool	325	359	386	Dalton
16IP	IKC Tuindorp	336	341	350	
16LX	Kindcentrum Catharina	118	135	146	
17AC	Lidwinaschool	560	548	571	
17BB	Huibersschool	139	154	158	Dalton
23PJ	De Achthoek	484	543	680	OGO
24AM	De Mijlpaal	406	426	479	OGO
27NV	Willibrordschool	350	358	392	OGO
28AU	Het Bovenland	378	377	335	OGO
29XF	De Archipel	255	265	287	OGO
30GF	De Ijsbreker	545	532	489	Dalton
31KB	Jozefschool Weesp	459	391	296	
31TH	Kindcentrum Muiderkring	352	220	81	
31VR	Kindcentrum De Baanbreker	17	0	0	

# JARREKENING 2022

**BALANS**

	Ref	31-12-2022		31-12-2021	
		EUR	EUR	EUR	EUR
<b>1</b>					
<b>ACTIVA</b>					
<b>Vaste Activa</b>					
Materiële vaste activa	1.2	<u>8.840.603</u>		<u>7.575.105</u>	
<b>Totale vaste activa</b>			<b>8.840.603</b>		<b>7.575.105</b>
<b>Vlottende Activa</b>					
Vorderingen	1.5	1.837.949		5.415.265	3.577.316
Liquide middelen	1.7	<u>20.622.406</u>		<u>18.104.750</u>	
<b>Totaal vlottende activa</b>			<b>22.460.356</b>		<b>23.520.015</b>
<b>Totaal ACTIVA</b>			<b><u>31.300.958</u></b>		<b><u>31.095.121</u></b>
<b>2</b>					
<b>PASSIVA</b>					
Eigen Vermogen	2.1	5.318.142		7.255.711	
Voorzieningen	2.2	5.952.249		5.847.105	
Kortlopende Schulden	2.4	<u>20.030.568</u>		<u>17.992.305</u>	
<b>Totaal PASSIVA</b>			<b><u>31.300.958</u></b>		<b><u>31.095.121</u></b>

## STAAT VAN BATEN & LASTEN

			<b>Realisatie</b>	<b>Begroot</b>	<b>Realisatie</b>
			<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
		<b>ref</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
<b>3</b>	<b>BATEN</b>				
	Rijksbijdragen	3.1	70.335.015	61.931.112	65.370.816
	Overige overheids	3.2	3.894.064	3.726.394	4.508.237
	Overige baten	3.5	1.802.433	3.657.600	1.599.722
	<b><u>Totaal baten</u></b>		<b>76.031.513</b>	<b>69.315.106</b>	<b>71.478.775</b>
<b>4</b>	<b>LASTEN</b>				
	Personeelslasten	4.1	66.932.764	57.928.205	58.575.376
	Afschrijvingen	4.2	1.721.594	1.550.000	1.606.251
	Huisvestingslaster	4.3	5.327.317	5.085.180	6.156.338
	Overige lasten	4.4	3.915.930	3.475.626	3.654.676
	<b><u>Totaal lasten</u></b>		<b>77.897.606</b>	<b>68.039.011</b>	<b>69.992.641</b>
	<b><u>Saldo baten en lasten</u></b>		<b>-1.866.093</b>	<b>1.276.095</b>	<b>1.486.135</b>
<b>5</b>	<b>Financiële baten en lasten</b>		-71.477	-	-84.430
	<b><u>Nettoresultaat</u></b>		<b>-1.937.570</b>	<b>1.276.095</b>	<b>1.401.705</b>

## Kasstroom overzicht

<b>Operationeel</b>	<b>2022 Bedrag</b>	<b>2021 Bedrag</b>
Resultaat (excl. Intrest)	-1.866.093	1.486.135
<b><i>Aanpassingen voor :</i></b>		
Afschrijvingen	1.721.594	1.606.251
Mutaties Voorzieningen	<u>105.144</u>	<u>236.874</u>
<b><i>Verandering in vlottende middelen</i></b>		
Vorderingen	3.577.316	-1.387.103
Vorraden	-	
Schulden	<u>2.038.263</u>	<u>1.457.616</u>
Ontvangen interest	-	-
Betaalde interest	<u>71.477</u>	<u>84.430</u>
<b>Investeringsactiviteiten</b>		
Investing MVA	-3.002.356	-2.739.125
Desinvestering MVA	1.107.129	1.248.779
Desinvesteringen afschrijvingen	-1.091.955	-1.088.422
Overige investering F.V.A	<u>-</u>	<u>-</u>
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>5.504.747</b>	<b>3.315.343</b>
<b>Kasstroom uit Investerings activiteiten</b>	<b>-2.987.182</b>	<b>-2.578.769</b>
<b>Kasstroom uit Financieringsactiviteiten</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totaal</b>	<b>2.517.656</b>	<b>736.573</b>
<b>Liquide middelen</b>		
Per 01-01-2022	18.104.750	17.368.177
Mutatie kasstroom	<u>2.517.656</u>	<u>736.573</u>
Stand per 31-12-2022	<b>20.622.406</b>	<b>18.104.750</b>

## Algemene grondslagen op de balans en staat van baten en lasten

### Algemene toelichting

#### Activiteiten

De activiteiten van de Amsterdamse stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en interconfessioneel basisonderwijs bestaat uit het geven van Primair Onderwijs in Amsterdam en omstreken.

Statutaire naam van de rechtspersoon:	Amsterdamse stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Interconfessioneel Onderwijs
Rechtsvorm:	Stichting
Zetel van de rechtspersoon:	Amsterdam
Nummer van de Kamer van Koophandel:	341 05 740

#### Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgende de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zij opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

#### Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 B.W. vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de jaarrekeningposten.

#### Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Model E	Verbonden Partijen				
	Naam	Juridische Vorm	Status Zetel	Code Activiteiten	Deelname %
VVE van de Volendammerweg 160		Vereniging	Amsterdam	4	33,00
VVE Vechtstraat 88-90		Vereniging	Amsterdam	4	50,00
Samenwerkingsverband Unita		Vereniging	Hilversum	4	-
Samenwerkingsverband Waterland		Vereniging	Purmerend	4	-
Samenwerkingsverband PO Amsterdam / Diemen		Vereniging	Amsterdam	4	-
Samenwerkingsverband Amstelronde		Stichtng	Amstelveen	4	-
Samenwerkingsverband PO Haarlemmermeer		Vereniging	Hoofddorp	4	-

## Grondslagen voor waardering van activa en passiva

### **Algemeen**

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en passiva (met uitzondering van het groepsvermogen) worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardiging prijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

### **Materiële vaste activa**

Waardering vindt plaats tegen de aanschaffingsprijs verminderd met lineaire afschrijvingen, welke gebaseerd zijn op de geschatte economische levensduur en berekend over de aanschaffingsprijs. Als ondergrens van de te activeren zaken wordt € 500,- gehanteerd.

<u>De afschrijvingspercentages bedragen:</u>	<u>2022</u>
Leermiddelen	12,50%
Meubilair en inrichting	6,70%
Hardware	25%
Bekabeling	10%
Vervoermiddelen	20%

In het jaar van aanschaf wordt naar tijdsevenredigheid afgeschreven. Doelsubsidies voor investeringen in materiële vaste activa worden in een egalisatievoorziening opgenomen ter dekking van toekomstige afschrijvingen.

### **Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa**

Op iedere balansdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde. De realiseerbare waarde is de opbrengstwaarde of de bedrijfswaarde, waarbij de hoogste waarde wordt betrokken in de vergelijking tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde.



Bij financiële activa die gewaardeerd zijn tegen geamortiseerde kostprijs wordt de omvang van de bijzondere waardevermindering bepaald als het verschil tussen de boekwaarde van het actief en de best mogelijke schatting van de toekomstige kasstromen, contant gemaakt tegen de effectieve - rentevoet van het financiële actief zoals die is bepaald bij de eerste verwerking van het instrument. Het waardeverminderingsverlies dat daarvoor opgenomen was, dient te worden teruggenomen indien de afname van de waardevermindering verband houdt met een objectieve gebeurtenis na afboeking. De terugname wordt beperkt tot maximaal het bedrag dat nodig is om het actief te waarderen op de geamortiseerde kostprijs op het moment van de terugname, als geen sprake geweest zou zijn van een bijzondere waardevermindering. Het teruggenomen verlies wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

### ***Vorderingen***

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Voorzieningen wegens oninbaarheid dienen in mindering te worden gebracht op de boekwaarde van de vordering.

### ***Liquide middelen***

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden.

### ***Eigen vermogen***

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves en/of -fondsen. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht. De nadere verdeling van de bestemmingsreserves is opgenomen onder de toelichting van het eigen vermogen.

### ***Voorzieningen***

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is in te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als actief in de balans opgenomen.

#### *Pensioenvoorziening*

De ASKO heeft voor zijn werknemers een pensioenregeling getroffen (toegezegde pensioenregeling), waarbij de uitkeringen gebaseerd zijn op het middelloon. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds en wordt in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit is conform de in de richtlijnen voor de jaarverslaggeving aangereikte vereenvoudiging. Het betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord.

De ASKO is volgens de CAO PO aangesloten bij het ABP pensioenfonds. De belangrijkste kenmerken van de regeling zijn:

- Pensioengevende salarisgrondslag is middelloon;
- Er heeft in 2022 wel indexatie plaatsgevonden;
- De dekkingsgraad van het ABP per 31-12-2022 is 122 %
- Overige kenmerken zijn te vinden op [www.abp.nl](http://www.abp.nl)

De eis aan de beleidsdekkingsgraad van ABP is 128%. Op 28 februari 2023 is de dekkingsgraad van het ABP 119,1%. Indien de beleidsdekkingsgraad lager is, dient het ABP een herstelplan op te stellen om binnen 10 jaar aan deze eis te voldoen. De beleidsdekkingsgraad mag tevens niet langer dan 5 jaar onder de 104,2% liggen. Indien dat het geval is, dienen de pensioenen van de deelnemers te worden gekort. Tevens kan de pensioenpremie verhoogd worden.

#### *Personeelsvoorzieningen*

Er zijn de volgende personele voorzieningen:

\* Een jubileumvoorziening voor de in de toekomst te betalen jubileumgratificatie in overeenstemming met de geldende CAO. Hierbij is per medewerker rekening gehouden met het brutosalaris, het aantal dienstjaren in het onderwijs en de blijfkans.

\* Voorziening langdurig zieke medewerkers. Deze voorziening is per 31 december 2022 gevormd. Hierin staan de loondoorbetalingsverplichtingen van medewerkers die een jaar of langer ziek zijn, waar geen arbeidsprestatie meer tegenover zal staan.

#### *Voorziening onderhoud*

Voor een materieel vast actief, waaraan telkens na een langere gebruiksperiode groot onderhoud wordt verricht, worden de kosten in direct verband met het groot onderhoud verwerkt via de onderhoudsvoorziening. De toevoegingen aan de voorziening zijn bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Als de kosten uitgaan boven de boekwaarde van de voorziening, zijn de (meer)kosten verwerkt in de winst-en verliesrekening.

***Kortlopende schulden***

Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Het verschil tussen de bepaalde boekwaarde en de uiteindelijke aflossingswaarde wordt op basis van de effectieve rente gedurende de geschatte looptijd van de schulden in de staat van baten en lasten als interestlast verwerkt.

## Grondslagen voor bepaling van het resultaat

### ***Algemeen***

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

### ***Overheidssubsidies***

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

### ***Overige bedrijfsopbrengsten***

Overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten.

### ***Afschrijvingen op materiële vaste activa***

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige opbrengsten.

### ***Personeelsbeloningen, periodiek betaalbare beloningen***

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

### ***Pensioenen***

De Asko heeft de toegezegde pensioenregeling bij het Algemeen Burgelijk Pensioenfonds verwerkt als zou sprake zijn van een toegezegde bijdrageregeling. Voor toegezegde bijdrageregelingen betalen de stichtingen op contractuele basis premies aan het ABP. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terug storting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

***Bijzondere posten***

Bijzondere posten zijn baten of lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die behoren tot het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening, maar die omwille van de vergelijkbaarheid apart toegelicht worden op grond van de aard, omvang of het incidentele karakter van de post.

***Financiële baten en lasten******Rentebaten***

Rentebaten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa.

	Aanschaf	Afschrijving	Boekwaarde	Investerings	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijving	Aanschaf	Afschrijving	Boekwaarde
	Prijs	cumulatief	1-1-2022	2022	2022	2022	Desinvestering	prijs	cumulatief	31-12-2022
	1-1-2022	1-1-2022	EUR	EUR	EUR	EUR	2022	31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022
	EUR	EUR					EUR	EUR	EUR	EUR
Leermiddelen	2.188.004	1.373.075	814.929	326.246	259.158	217.092	259.158	2.255.092	1.331.009	924.083
Inventaris en apparatuur	12.572.721	5.855.897	6.716.824	2.636.530	781.157	1.483.430	781.247	14.428.093	6.558.079	7.870.014
Overige bedrijfsmiddelen	98.853	55.500	43.353	39.580	66.814	21.161	51.550	71.619	25.111	46.508
<b>Materiële vaste activa</b>	<b>14.859.578</b>	<b>7.284.472</b>	<b>7.575.106</b>	<b>3.002.356</b>	<b>1.107.129</b>	<b>1.721.682</b>	<b>1.091.955</b>	<b>16.754.804</b>	<b>7.914.199</b>	<b>8.840.605</b>

	31-12-2022	31-12-2021
	EUR	EUR
Leermiddelen	924.083	814.929
Inventaris en apparatuur	7.870.014	6.716.824
Overige Inventaris	46.508	43.353

**Totaal Materiële  
vaste activa** **8.840.605** **7.575.106**

**Materiële vaste  
activa**

In 2022 heeft de ASKO geïnvesteerd in eerste inrichting van de Muiderkring (€ 427.000) en de Baanbreker (€ 172.000). Tevens is er geïnvesteerd in vernieuwing van het schoolplein van de Mijlpaal (€ 200.000) en Jozef Muiden (€ 108.000). Hiernaast is meubilair vervangen bij o.a. Het Wespennest (€ 166.000) en St. Jozef (€ 123.000).

## Toelichting vorderingen

	31-12-2022	31-12-2021
	EUR	EUR
<b>1.5</b>		
<b>Vorderingen</b>		
Debiteuren	568.573	957.836
Ministerie OCW	266.910	3.821.989
Groepsmaatschappijen (vorderingen)	-	-
Overige overheden	254.716	217.251
Overige vorderingen (vorderingen)	259.931	22.934
Overlopende activa	572.125	479.559
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-84.304	-84.304
<b><u>Totaal Vorderingen</u></b>	<b><u>1.837.949</u></b>	<b><u>5.415.265</u></b>
<b><i>Uitsplitsing</i></b>		
Vooruitbetaalde kosten	563.987	477.802
Verstreckte voorschotten	4.287	1.757
Overige overlopende activa	3.850	-0
<b><u>Overlopende activa</u></b>	<b><u>572.125</u></b>	<b><u>479.559</u></b>

### **Vorderingen**

Vorderingen hebben een verwachte looptijd van maximaal 1 jaar.

### **Debiteuren**

De vordering op Ministerie OCW is afgenomen doordat de bekostiging systematiek is gewijzigd van schooljaar naar een kalenderjaar bekostiging.

Het debiteurensaldo is afgenomen ten opzichte van 2021, door afname van de vordering op de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs.

### **Overige vorderingen**

De overige vorderingen zijn ten opzichte van 2021 gestegen.

Dit wordt veroorzaakt door nog te verrekenen kosten inzake De Muiderkring.

Deze factuur is begin 2023 verstuurd.

### **Vooruitbetaalde kosten**

De ASKO heeft de premie 2023 voor schadeverzekering en de Microsoftlicenties vooruitbetaald.

## Toelichting liquide middelen

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
<b>1.7</b>		
<b>Liquide middelen</b>		
Kasmiddelen	1.045	2.238
Tegoeden op bank- en girorekeningen	15.068.545	12.527.353
Deposito's / Spaarrekeningen	5.552.817	5.575.158
Overige	0	0
<b>Liquide middelen</b>	<b>20.622.406</b>	<b>18.104.750</b>

### Liquide middelen

De toename van de liquide middelen wordt voornamelijk veroorzaakt doordat de vordering op OCW afneemt.



## Toelichting eigen vermogen

	Stand per 1-1-2022 EUR	Resultaat EUR	Stand per 31-12-2022 EUR
<b>2.1 Eigen vermogen</b>			
Algemene reserve	5.450.902	-3.066.576	2.384.327
Bestemmingsreserve (publiek)	1.292.532	1.120.834	2.413.366
Bestemmingsreserve (privaat)	512.277	8.172	520.449
<b><u>Eigen vermogen</u></b>	<b><u>7.255.711</u></b>	<b><u>-1.937.570</u></b>	<b><u>5.318.142</u></b>
<b><u>Uitsplitsing</u></b>			
- N.P.O middelen	1.192.532	1.120.834	2.313.366
- Groeiregeling	-	-	-
- Oprichting Scholen	100.000	-	100.000
<b><u>Bestemmingsreserve ( Publiek )</u></b>	<b><u>1.292.532</u></b>	<b><u>1.120.834</u></b>	<b><u>2.413.366</u></b>
- Tussen - / Naschoolse opvang	512.277	8.172	520.449
<b><u>Bestemmingsreserve (privaat)</u></b>	<b><u>512.277</u></b>	<b><u>8.172</u></b>	<b><u>520.449</u></b>

### **Toelichting**

Het algemene reserve daalt vanwege de korting van OCW (€2,7 mln) op de bekostiging over 2022.

## **Bestemmingsreserves publiek**

### ***Reserve groeiregeling***

De ASKO ontvangt op bestuursniveau jaarlijks bekostiging voor de groei van het aantal leerlingen. Deze bekostiging wordt bestuurlijk gereserveerd. Wanneer een school door de groei van het aantal leerlingen een extra groep start, ontvangt de school een vergoeding voor personele kosten. Het deel van de bekostiging dat niet aan scholen is toegekend wordt per kalenderjaar gereserveerd.

### ***Reserve Oprichting Scholen***

De reserve oprichting scholen is bedoeld om nieuwe scholen een financieel gezonde start te geven. Nieuwe scholen beginnen met relatief kleine groepen, waardoor de bekostiging achterloopt op de werkelijke uitgaven.

### ***Reserve Nationaal Onderwijs Programma***

De reserve Nationaal Onderwijs Programma is het saldo van de ontvangen gelden in de periode januari tot en met december 2022 en de uitgaven die gedaan zijn in het kader van de interventies op de scholen gedurende deze periode. De scholen zetten de gereserveerde middelen in de komende periode in om de opgelopen vertragingen door Corona in te lopen.

## **Bestemmingsreserves privaat**

### ***Reserve Tussen- en / Naschoolse opvang***

De reserve Tussen- en Naschoolse opvang is bedoeld om de resultaten op de tussen- en naschoolse activiteiten te reserveren, omdat deze niet gerealiseerd zijn met publieke middelen.

## Toelichting voorzieningen

2.2	Voorzieningen	Stand per	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per	Kortlopend	Langlopend
		1-1-2022				31-12-2022	deel < 1 jaar	deel > 1 jaar
	Personele voorzieningen	521.782	159.862	-	59.354	622.290	214.690	407.600
	Overige Voorzieningen	5.325.323	808.711	804.075	-	5.329.959	283.310	5.046.649
	<b>Voorzieningen</b>	<b>5.847.105</b>	<b>968.573</b>	<b>804.075</b>	<b>59.354</b>	<b>5.952.249</b>	<b>498.000</b>	<b>5.454.249</b>
	<b><u>Uitsplitsing</u></b>							
	Voorziening Spaarverlof / Gratificaties	391.128	118.869	-	59.354	450.643	43.043	407.600
	Voorziening Langdurig Zieken	130.654	40.993	-	-	171.647	171.647	-
	Overige Voorzieningen						-	
	Voorziening onderhoud	5.325.323	808.711	804.075		5.329.959	283.310	5.046.649
		<b>5.847.105</b>	<b>968.573</b>	<b>804.075</b>	<b>59.354</b>	<b>5.952.249</b>	<b>498.000</b>	<b>5.454.249</b>

### Personele voorzieningen

De personele voorzieningen zijn gevormd ter dekking van uitgaven voor jubilea en langdurige ziekteverzuim.

### Overige voorzieningen

#### Voorziening onderhoud

De kosten voor planmatig onderhoud zijn vanaf 2019 verantwoord via de onderhoudsvoorziening. De toevoegingen aan de voorziening is bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Als de kosten uitgaan boven de boekwaarde van de voorziening, worden de (meer)kosten verwerkt in de winst- en verliesrekening.

## Toelichting kortlopende schulden

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
<b>2.4 Kortlopende schulden</b>		
Crediteuren	2.662.241	1.637.168
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.735.371	2.226.917
Schulden terzake pensioenen	747.026	719.564
Overige kortlopende schulden	292.388	281.993
Overlopende passiva	13.593.543	13.126.663
<b><u>Kortlopende schulden</u></b>	<b><u>20.030.568</u></b>	<b><u>17.992.305</u></b>
<b><u>Uitsplitsing</u></b>		
Loonheffing	1.952.226	1.564.242
Premies sociale verzekeringen	783.120	662.675
<b><u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u></b>	<b><u>2.735.346</u></b>	<b><u>2.226.917</u></b>
Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt	1.772.242	7.113.040
Vooruitontvangen investeringssubsidies	7.274.399	1.950.212
Vakantiegeld en -dagen	2.098.716	1.620.660
Overige overlopende passiva	2.448.187	2.442.750
<b><u>Overlopende passiva</u></b>	<b><u>13.593.543</u></b>	<b><u>13.126.663</u></b>

### **Toelichting:**

*De kortlopende schulden hebben allen een resterende looptijd van korter dan een jaar. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.*

### **Crediteuren**

*De toename van crediteuren wordt veroorzaakt doordat eind december een betaalbatch klaar stond die pas in januari 2023 werkelijk is betaald (impact € 1.195.000)*

### **Belastingen en premies sociale verzekeringen**

*De toename in belastingen en premies sociale verzekeringen kan verklaard worden door de toename in personele lasten.*

### **Overlopende passiva**

*De toename in de overlopende passiva wordt voornamelijk veroorzaakt door een stijging in de reservering voor vakantiegeld. Dit komt enerzijds door de stijging in de salariskosten en anderzijds doordat vanaf 2022 ook de sociale lasten over het vakantiegeld worden voorzien.*

## Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

### ***Duurzame inzetbaarheid***

In de cao PO is in artikel 8A.1 is in het kader van de duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid opgenomen om met ingang van 1 oktober 2014 uren op te sparen. Voor de gespaarde uren dient, indien deze in uren of in geld opgenomen zullen worden, een voorziening gevormd te worden. Hiertoe dienen tussen werknemer en werkgever individuele afspraken gemaakt te worden. In 2015 heeft de ASKO uitgevraagd of werknemers willen sparen. Ook in 2022 is gebleken dat nauwelijks gebruik maakt van deze regeling.

### ***Huur kopieermachines***

De ASKO heeft in 2022 een collectief huurcontract afgesloten met Canon voor multifunctionals. Het contract loopt van 1 november 2022 tot en met 31 oktober 2026 en heeft een optie voor tweemaal verlengen voor een periode van een jaar. De waarde van het contract vanaf 1 januari 2023 is, gebaseerd op de contractwaarde in de aanbesteding € 590.620 inclusief btw.

### ***Contract inkoop leermiddelen***

De ASKO heeft in 2021 mantelcontract met Reinders Oisterwijk afgesloten voor de aanschaf leermiddelen, leermethoden en kantoorartikelen. Het contract loopt van 1 mei 2021 tot en met 30 april 2024 en heeft een optie voor driemaal verlengen voor een periode van een jaar. De waarde van het contract, gebaseerd op de omzet van , tot en met 30 april 2024, is € 2.189.704 inclusief btw.

### ***Contract inkoop schoonmaakdienstverlening***

De ASKO heeft in 2019 collectieve contracten afgesloten met Apha Omega, Ancora, Jager, MAS en Victoria voor de schoonmaak van gebouwen. Deze contracten lopen vanaf 15 juli 2019 tot en met 14 juli 2022 met de mogelijkheid van een verlenging van zevenmaal 1 jaar. De kosten per jaar bedragen, gebaseerd op de omzet van 2022 , € 1.370.541 inclusief btw.

### ***Contract inkoop dienstverlening bedrijfsgezondheidszorg***

De ASKO heeft in 2022 een contract afgesloten met Zorg van de zaak voor de bedrijfsgezondheidszorg voor de periode van twee jaar en heeft een optie voor viermaal verlengen voor een periode van een jaar. De waarde van het contract, gebaseerd op het prijzenblad aanbesteding bedraagt per jaar € 138.765 exclusief btw.

### ***Contract inkoop dienstverlening ICT***

De ASKO heeft in 2021 een contract afgesloten met Rolf voor ICT dienstverlening. Het contract loopt van 15 juli 2021 tot 15 juli 2023 en heeft driemaal een optie om te verlengen met één jaar. De resterende contractkosten tot en met 15 juli 2023 zijn , op basis van de omzet 2022, € 59.415 inclusief btw.

### ***Vervangende huisvesting Admiraal de Ruyter***

De ASKO heeft in 2022 opdracht gegeven tot de vervangende huisvesting van het schoolgebouw Admiraal de Ruyter. De werkzaamheden lopen door in 2023. De resterende verplichtingen per ultimo 2022 is € 3.183.787 inclusief btw.

### ***Vervangende huisvesting Lidwina***

De ASKO heeft in 2022 opdracht gegeven tot de vervangende huisvesting van het schoolgebouw Lidwina. De werkzaamheden lopen door in 2023. De resterende verplichtingen per ultimo 2022 is € 1.860.696 inclusief btw.

**G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule**

brin nr.	Omschrijving	Toewijzing		de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidie beschikking
		kenmerk	datum	
			geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
17AC	Subsidie zij instromers 2018	942237-1	19-12-2018	x
05FR	Subsidie zij instromers 2019	994461-1	15-4-2019	x
16AD	Subsidie zij instromers 2019	1000200-1	20-6-2019	x
16LX	Subsidie zij instromers 2019	1027403-1	19-12-2019	x
41023	Subsidie regeling zij-instroom PO G 5	G5 - Amsterdam	31-7-2020	x
23PJ	Opleidingscholen 2021-2022	1183855-4	22-11-2021	x
05FR	Subsidie zij instromers 2021	1164640-1	20-8-2021	x
05IB	Subsidie zij instromers 2021	1183630-1	22-11-2021	x
07TK	Subsidie zij instromers 2021	1180588-1	20-10-2021	x
09WO	Subsidie zij instromers 2021	1164687-1	20-8-2021	x
15RG	Subsidie zij instromers 2021	1122950-1	22-2-2021	x
15RG	Subsidie zij instromers 2021	1183696-1	22-11-2021	x
16FV	Subsidie zij instromers 2021	1183703-1	22-11-2021	x
17AC	Subsidie zij instromers 2021	1152195-1	15-4-2021	x
17AC	Subsidie zij instromers 2021	1126080-1	22-3-2021	x
24AM	Subsidie zij instromers 2021	1164724-1	20-8-2021	x
29XF	Subsidie zij instromers 2021	1164726-1	20-8-2021	x
41023	Subsidie regeling schoolkracht	SK20-05FR	12-1-2021	x
41023	Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210196	13-12-2021	x
23PJ	Opleidingscholen 2022-2023	1284340-1	22-11-2022	x
07JH	Subsidie zij instromers 2022	1308481-1	20-12-2022	x
07TK	Subsidie zij instromers 2022	1288328-1	22-11-2022	x
15RG	Subsidie zij instromers 2022	1216538-1	22-3-2022	x
15RG	Subsidie zij instromers 2022	1282031-1	20-10-2022	x

brin nr.	Omschrijving	Toewijzing	Toewijzing	Toewijzing	de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidie beschikking	Nog niet geheel afgerond
		kenmerk	datum	geheel uitgevoerd en afgerond		
15YE	Subsidie zij instromers 2022	1288109-1	22-11-2022			x
16AD	Subsidie zij instromers 2022	1263540-1	20-7-2022			x
17AC	Subsidie zij instromers 2022	1263550-1	20-7-2022			x
28AU	Subsidie zij instromers 2022	1212722-1	22-2-2022			x
31KB	Subsidie zij instromers 2022	1212712-1	22-2-2022			x
31KB	Subsidie zij instromers 2022	1288246-1	22-11-2022			x
05FR	Studieverlof 2022	1278330-1	22-8-2022	x		
16AD	Studieverlof 2022	1281750-1	20-10-2022	x		
16EP	Studieverlof 2022	1277728-1	22-8-2022	x		
16EP	Studieverlof 2022	1279697-1	20-9-2022	x		
16IP	Studieverlof 2022	1240592-1	15-4-2022	x		
17AC	Studieverlof 2022	1277864-1	22-8-2022	x		
23PJ	Studieverlof 2022	1278657-1	22-8-2022	x		
28AU	Studieverlof 2022	1278959-1	22-8-2022	x		
41023	Toekenning regeling school en omgeving	RSOV22017	5-12-2022			x
41023	subsidie Internationalisering funderend onderwijs,	IFO220031	1-3-2022	x		
41023	Subsidie verlening vrijroosteren leraren fase III 2021-2023	VRL210022	15-7-2021			x
27NV	Subsidie basis vaardigheden	VBV22-PO-0999	30-11-2022			x
41023	Tel mee met Taal 2021-2024	TMMTOA220015	31-5-2022			x

## Toelichting overheidsbijdragen

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
<b>3.1</b>		
<b>Rijksbijdragen</b>		
Rijksbijdrage OCW/EZ	57.070.973	54.741.811
Overige subsidies OCW/EZ	13.264.043	10.629.005
<b><u>Rijksbijdrage</u></b>	<b><u>70.335.015</u></b>	<b><u>65.370.816</u></b>
<b><u>Uitsplitsing</u></b>		
Rijksbijdrage OCW	57.070.973	54.741.811
Geormerkte subsidies OCW	9.877.359	7.323.909
Ontvangen betalingen rijksbijdrage S.W.V.	3.386.683	3.305.096
<b>Rijksbijdrage OCW/EZ</b>	<b><u>70.335.015</u></b>	<b><u>65.370.816</u></b>
<b>3.2</b>		
<b>Overige overheidsbijdragen en Subsidies</b>		
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	3.894.064	4.508.237
<b>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>	<b><u>3.894.064</u></b>	<b><u>4.508.237</u></b>

### **Toelichting:**

De overige subsidies OCW betreffen niet geormerkte subsidies

### **Rijksbijdrage OCW**

De rijksbijdrage is gestegen ten opzichte van 2021 doordat de reguliere personele bekostiging is gestegen door de CAO verhogingen in 2022.

Tevens is de bekostiging voor Personeel & Arbeidsmarkt beleid gestegen.

### **Geormerkte subsidies OCW**

De Rijksbijdrage OCW is gestegen door de vergoeding voor het Nationaalprogramma Onderwijs (NPO)

### **Gemeentelijke bijdragen en subsidies**

De gemeentelijk bijdragen en subsidies zijn lager dan in 2021.

Dit wordt o.a. veroorzaakt door lagere vergoeding van eerste inrichting.



## Toelichting andere baten

		31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
3.5	<b>Overige baten</b>	<b>1.802.433</b>	<b>1.599.722</b>
	<b><u>Uitsplitsing:</u></b>		
	Verhuur / Medegebruik	692.550	539.434
	Detachering personeel	235.265	187.785
	Ouderbijdragen	629.159	478.566
	Overige (overige baten)	245.459	393.938
	<b><u>Overige baten</u></b>	<b>1.802.433</b>	<b>1.599.722</b>

## Toelichting lasten

	31-12-2022	31-12-2021
	EUR	EUR
<b>4.1</b>		
<b>Personeelslasten</b>		
Lonen en salarissen	57.910.270	52.044.407
Overige personele lasten	9.627.004	7.116.312
Af: uitkeringen	-604.509	-585.343
<b>Personeelslasten</b>	<b>66.932.764</b>	<b>58.575.376</b>
Gemiddelde inzet in fte	727	711
<b><u>Uitsplitsing</u></b>		
Brutolonen en salarissen	45.048.281	39.429.505
Sociale lasten	6.495.962	6.480.688
Pensioenpremies	6.366.027	6.134.214
<b><u>Lonen en salarissen</u></b>	<b>57.910.270</b>	<b>52.044.407</b>
Dotaties personele voorzieningen	100.508	67.437
Personeel niet in loondienst	7.074.062	5.385.917
Overig	2.452.434	1.662.958
<b><u>Overige personele lasten</u></b>	<b>9.627.004</b>	<b>7.116.312</b>
<b><u>Toelichting</u></b>		
<b><u>Lonen en salarissen</u></b>		
De lonen en salarissen zijn hoger door de extra inzet van personeel door de NPO subsidies. Daarnaast hebben de medewerkers per 1 juni 2022 een loonsverhoging ontvangen van 4,75% en is de loonkloof tussen PO en VO per 1 januari 2022 gedicht.		
<b><u>Overige personele lasten</u></b>		
De kosten voor opleidingen zijn ten opzichte van 2021 gestegen, deze worden bekostigd uit de extra subsidie Noodplan lerarentekort. De kosten voor externe inhuur en interim directie zijn ook gestegen.		
<b>4.2</b>		
<b>Afschrijvingen</b>		
Materiële vaste activa	1.721.594	1.606.251
<b><u>Afschrijvingen</u></b>	<b>1.721.594</b>	<b>1.606.251</b>
<b>4.3</b>		
<b>Huisvestingslasten</b>		
Huur	403.217	676.204
Verzekeringen	61.608	54.273
Onderhoud	884.953	788.913
Energie & Water	1.005.008	950.034
Schoonmaakkosten	1.740.916	1.940.791
Heffingen	73.993	50.570
Overige	348.909	367.028
<b><u>Huisvestingslasten</u></b>	<b>5.327.317</b>	<b>6.156.338</b>

**4.4****Overige Lasten**

Administratie en beheerslasten	1.368.072	1.472.703
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.558.710	2.190.195
Dotatie overige voorzieningen	-10.852	-8.222
<b><u>Overige lasten</u></b>	<b><u>3.915.930</u></b>	<b><u>3.654.676</u></b>

**Specificatie honorarium Accountant**

Onderzoek jaarrekening	29.143	42.093
Andere controleopdrachten	57.412	51.136
<b><u>Accountantslasten</u></b>	<b><u>86.555</u></b>	<b><u>93.229</u></b>

## Toelichting financiële baten & lasten

		31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
5	<b>Financiële baten en lasten</b>		
	Rentebaten	-71.477	-84.430
	<b><u>Financiële baten en lasten</u></b>	<b><u>-71.477</u></b>	<b><u>-84.430</u></b>

## WNT-verantwoording 2022 Stichting Askoscholen

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op de Stichting Askoscholen van toepassing zijnde regelgeving: het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse 4

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde to	6
Gemiddeld aar	3
Gewogen aant	1
Totaal aantal c	<u>10</u>

Het bezoldigingsmaximum in 2022 voor de Stichting ASKO Scholen is € 168.000,00. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de [Raad van Toezicht / andere naam toezichthoudend orgaan] bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 maanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

### 1. Bezoldiging topfunctionarissen

*1a. Leidinggevende (gewezen) topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.*

Bedragen x € 1	Dhr. W.P.F Kuipers
Functiegegevens	Voorzitter
Duur dienstverband in 2022	1/11 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee
<b>Individueel bezoldigingsmaximum</b>	<b>€ 28.077</b>
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning	€ 27.550
Beloningen betaalbaar op termijn	
<i>Subtotaal</i>	€ 27.550
-/- onverschuldigd betaald bedrag	
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>€ 27.550</b>
Bedrag en reden van de overschrijding	€ -
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t

**Gegevens 2021**

Bedragen x € 1	<b>Mw. D. Nelisse</b>	
Functiegegevens	Voorzitter	
Duur dienstverband in 2021	1/1 - 10/11	
Omvang dienstverband 2021 (fte)	1,0	
(Fictieve) dienstbetrekking	Ja	
<b>Bezoldiging 2021</b>		
Beloning	€	116.778
Beloningen betaalbaar op termijn	€	19.182
<b>Totaal bezoldiging 2021</b>	<b>€</b>	<b>135.960</b>
Individueel bezoldigingsmaximum 2021	€	139.778

1b. Leidinggevende toefunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Bedragen x € 1	Dhr. W.P.F Kuipers	Dhr. W.P.F Kuipers
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter
Kalenderjaar	2022	2021
Periode functievervulling in kalenderjaar	1/1 - 31/10	1/11 - 31/12
Aantal kalendermaanden in dienstvervulling	10	2
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	1372	312
<b>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</b>		
Maximum uurtarief	€ 206	€ 199
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 244.600	€ 55.400
Individueel maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 300.000	
<b>Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)</b>		
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief	ja	ja
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 162.925	€ 37.050
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 199.975	
-/- onverschuldigd betaald bedrag	n.v.t	n.v.t
<b>Totaal bezoldiging</b>	€ 199.975	€ -
Bedrag en reden van de overschrijding	€ -	€ -
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t	n.v.t



Bedragen x € 1	Mw. R.T. Kervezee	Dhr. F. Hanna	Mw. C. Deckers	Mw. M.L. van der Steen-	Mw. J.I van Werkhoven	Dhr. M. Hofstede	Dhr. P. Velseboer
Functie			Lid RVT	Lid RVT	Lid RVT	voorzitter RVT	Lid RVT
<b>Gegevens 2021</b>			1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Duur dienstverband in 2021	n.v.t	n.v.t					
<b>Bezoldiging 2021</b>							
Beloning	n.v.t	n.v.t	€ 7.850	€ 7.850	€ 8.925	€ 11.775	€ 7.850
<b>Totaal bezoldiging 2021</b>	€ -	€ -	€ 7.850	€ 7.850	€ 8.925	€ 11.775	€ 7.850
Individueel bezoldigingsmaximum 2021	n.v.t	n.v.t	€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300	€ 24.450	€ 16.300



## 2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

*Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt*

Bedragen x € 1	<b>Mw. D. Nelisse</b>	
Functiegegevens	Voorzitter	
Omvang dienstverband	1	
Jaar beëindiging dienstverband	2022	
<b>Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband</b>		
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€	49.071
Individueel toepasselijk maximum	€	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€	<u>49.071</u>
Waarvan betaald in 2022	€	26.466
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		n.v.t
Bedrag en reden van de overschrijding	€	-
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t

Functionaris wordt aangemerkt als topfunctionaris tot uiterlijk 10-11-2021 in verband met eerdere functie als voorzitter CvB

## Voorstel bestemming saldo staat van baten en lasten

Voorgesteld wordt het resultaat als volgt te verdelen

Resultaat voor bestemming	-1.937.570
Ontrekking aan algemene reserve	-3.066.576
Dotatie aan bestemmingsreserve ( Publiek )	1.120.834
Dotatie aan bestemmingsreserve ( Privaat )	8.172
	<hr/>
Resultaat na bestemming	<b>0</b>
	<hr/>

## Gebeurtenissen na balansdatum

In de periode 1 januari 2023 tot en met 13 juni 2023 hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die van invloed zijn op de financiële positie van de ASKO per 31-12-2022.

## Ondertekening

De jaarrekening is goedgekeurd op 13 juni 2023:  
Dhr. W.P.F. Kuijpers

College van bestuur

Dhr. S.K.Tan

College van bestuur

De jaarrekening is goedgekeurd op 13 juni 2023:  
Mw. R.T. Kervezee

Voorzitter Raad van toezicht

Mw. M.L.P. van der Steen- Jacquet

Lid Raad van toezicht

Mw. J.I. van Werkhoven

Lid Raad van toezicht

Mw. C.M.H.A. Deckers

Lid Raad van toezicht

Dhr. F. Hanna

Lid Raad van toezicht

# Overige gegevens

## Controle verklaring van de onafhankelijke accountant

## Voorstel bestemming saldo staat van baten en lasten

Voorgesteld wordt het resultaat als volgt te verdelen

Resultaat voor bestemming		-€ 1.937.570,00
Ontrekking aan algemene reserve	-€ 3.066.576,00	
Dotatie aan bestemmingsreserve ( Publiek )	€ 1.120.834,00	
Dotatie aan bestemmingsreserve ( Privaat )	€ 8.172,00	
	<hr/>	
Resultaat na bestemming	€ 0,00	

## Gebeurtenissen na balansdatum

In de periode 1 januari 2023 tot en met 13 juni 2023 hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die van invloed zijn op de financiële positie van de ASKO per 31-12-2022.

## **CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT**

*Aan de raad van toezicht van ASKO, Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-christelijk en Interconfessioneel onderwijs*

### **Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022**

#### **Ons oordeel**

Wij hebben de jaarrekening 2022 van ASKO, Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-christelijk en Interconfessioneel onderwijs te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van ASKO, Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-christelijk en Interconfessioneel onderwijs op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

#### **De basis voor ons oordeel**

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van ASKO, Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-christelijk en Interconfessioneel onderwijs zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

#### **Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd**

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd.

Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

### **Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

### **Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

#### **Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening**

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

### **Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening**

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
  - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
  - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en

- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amstelveen, 14 juni 2023  
Flynth Audit B.V.

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

drs. C.M. Dekker-Huige RA