



Jaarverslag 2024

Voorwoord

2024 was voor ASKO een jaar van uitdagingen, maar vooral van ontwikkeling en voortuitgang. Ondanks de financiële interventies, het lerarentekort en de voortdurende maatschappelijke dynamiek, hebben wij als schoolorganisatie hard gewerkt aan onze ambitie om het beste onderwijs te blijven bieden aan onze leerlingen. Dat was mogelijk dankzij de enorme inzet van ons personeel en onze schoolleiders. Zij hebben keer op keer laten zien hoe belangrijk het is om in lastige omstandigheden het onderwijs voorop te stellen en elke leerling de ondersteuning en aandacht te bieden die hij of zij verdient.

We zijn dankbaar en trots op de toewijding van iedereen die betrokken is bij ons onderwijs: van leerkrachten tot ondersteunend personeel, van ouders tot externe partners. Samen hebben we het afgelopen jaar nieuwe kansen gecreëerd, zowel op het gebied van onderwijsinhoud als in de manier waarop we met elkaar werken.

In dit jaarverslag blikken we terug op hoogte- en dieptepunten. Voor ons was de ASKO-studiedag rond het thema Wereldburgerschap een belangrijk hoogtepunt. Een ander hoogtepunt is de toenemende grip op de financiële huishouding, al weten we dat we alert moeten blijven op de financiële gezondheid van de stichting. Een diepte- én een hoogtepunt beleefden we op de Jozefschool te Weesp, die na een zeer zwakke beoordeling in mei een fantastisch herstel liet zijn bij het inspectiebezoek in december 2024.

Dit jaarverslag biedt niet alleen een terugblik op de afgelopen periode, maar is ook een uitnodiging om in gesprek te gaan over de uitdagingen die voor ons liggen. Wij willen actief met onze stakeholders in dialoog, zodat we samen kunnen blijven bouwen aan onze maatschappelijke opdracht van goed en duurzaam onderwijs. Dit verslag geeft inzicht in belangrijke thema's zoals strategisch personeelsbeleid, allocatie van middelen, informatiebeveiliging en privacy, en hoe we maatschappelijk verantwoord omgaan met vraagstukken zoals sociale veiligheid en het terugdringen van onderwijsachterstanden.

Het is van essentieel belang dat we deze maatschappelijke thema's blijven monitoren en bespreken, om zo onze rol in de maatschappij te versterken en verder uit te bouwen. Wij nodigen u dan ook van harte uit om uit het verslag te lezen en om uw visie, zorgen en ideeën met ons te delen. Door samen te werken kunnen we ervoor zorgen dat ons onderwijs blijft bijdragen aan de ontwikkeling van elke leerling en daarmee aan de samenleving in haar geheel.

Amsterdam, 10 juni 2025

Willem Kuijpers

Steven Tan

Inhoud

Voorwoord	2
1. De schoolorganisatie	2
1.1. Wij zijn ASKO	2
1.2. Organisatie	3
1.3. Horizontale dialoog en verbonden partijen.....	5
2. Verantwoording van het beleid	8
2.1. Voortgang strategische ambities	8
2.2. Onderwijskwaliteit & Kwaliteitszorg	14
2.3. Passend Onderwijs	26
2.4. Personeel & Professionalisering	31
2.5. Huisvesting & Facilitaire zaken	43
2.6. Communicatie & ICT	46
2.7. Financieel beleid	49
3. Verantwoording van de financiën	54
3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	54
3.2. Staat van baten en lasten en balans	55
3.3. Financiële positie.....	57
Bijlagen	58
Bijlage 1: Leerlingenaantallen per 1 februari 2024	59
Bijlage 2: Risicomatrix	60
Bijlage 3: Jaarverslag 2024 intern toezicht	61
Bijlage 4: GMR Jaarverslag 2024	69

1. De schoolorganisatie

Dit hoofdstuk geeft u een profielschets van de schoolorganisatie. Waar staat de schoolorganisatie voor? Hoe ziet de organisatie eruit? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

1.1. Wij zijn ASKO

ASKO is een organisatie voor primair onderwijs in Amsterdam en omstreken. ASKO kent zijn oorsprong in het katholieke onderwijs, maar werkt tegenwoordig vanuit een brede levensbeschouwelijke basis. Op 1 januari 2024 heeft St. KBA Nw.-West vier scholen overgedragen aan ASKO. Dat maakt dat ASKO in 2024 op 35 scholen onderwijs biedt aan ca. 10.500 kinderen met uiteenlopende achtergronden. De verschillen in herkomst, geloofsovertuiging, taal en cultuur van onze leerlingen beschouwen wij als rijkdom. Daarmee inspireren we en leren we van elkaar.

De 35 scholen van ASKO bevinden zich allemaal in en om Amsterdam: Amsterdam incl. Weesp (29), Badhoevedorp (1), Diemen (1), Duivendrecht (1), Landsmeer (1) en Muiden (2). Het bestuursbureau van ASKO is gevestigd in Amsterdam. Op de scholen en het bestuursbureau werken in tot 797 fte medewerkers.

Onze missie

Met onze missie 'ASKO verbindt met aandacht & ambitie' drukken wij uit dat wij in verbondenheid met elkaar, ons personeel, onze ouders en onze samenwerkingspartners, kwalitatief goed onderwijs verzorgen. ASKO doet recht aan diversiteit en bevordert doelgericht gelijke onderwijskansen voor alle leerlingen. Hiermee stimuleren we een duurzame samenwerking.

Koersplan 2023-2027

In 2023 heeft ASKO een koersplan opgesteld met de titel "De toekomst is nu". Het koersplan speelt in op de veranderingen in de samenleving, in overheidsbeleid, in technologie, in media en in opvattingen over hoe we met elkaar onze maatschappij willen inrichten. En op de flinke lerarentekorten waar alle scholen mee te maken hebben. Deze ontwikkelingen vragen van ASKO om andere oplossingen en nieuwe wegen te vinden. Dat doen we, terwijl we ondertussen de kwaliteit van het onderwijs hoog willen houden. We willen dat kinderen zich kunnen ontplooiën tot zelfverzekerde en weerbare volwassenen, die bewuste keuzes maken vanuit een positieve en open houding, hun idealen nastreven, hun talenten inzetten en geluk weten te creëren voor zichzelf én anderen. In hoofdstuk 2 leest u over de voortgang van de ambities die zijn geformuleerd in het koersplan.

De volledige versie en [de publieksversie](#) van het koersplan is terug te vinden op [de website](#).

1.2. Organisatie

Contactgegevens ASKO Scholen

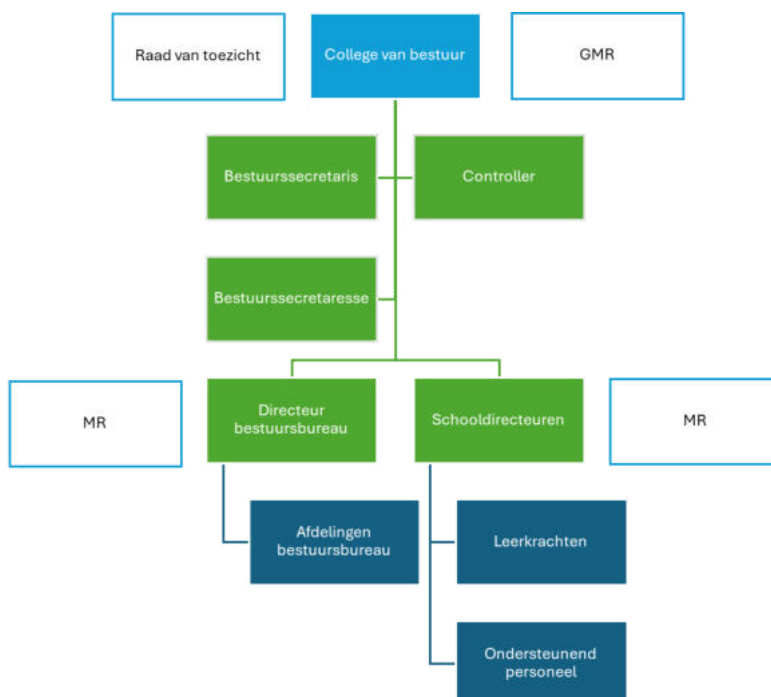
Volledige naam:	Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestant-christelijk en Interconfessioneel onderwijs
Bestuursnummer:	41023
Bezoekadres:	Anderlechtlaan 1, 1066 HK AMSTERDAM
Postadres:	Postbus 87591, 1080 JN AMSTERDAM
Telefoon:	020 3013888
Mailadres:	info@askoscholen.nl
Website:	www.askoscholen.nl

Organisatie- en governancestructuur

ASKO is een scholengroep van 35 basisscholen in Amsterdam en in zes gemeenten rondom Amsterdam. In de bijlage is [een overzicht van de ASKO-scholen](#) opgenomen met leerlingenaantallen in 2024 en een prognose voor 2025 tot 2027. Alle scholen geven op hun eigen wijze vorm en inhoud aan waarden gedreven onderwijs en de identiteit van de organisatie. De scholen worden geleid door één of een team van directeuren.

Sinds 2022 heeft ASKO een two-tier board als bestuursmodel. Sinds begin 2023 heeft ASKO een tweehoofdig collegiaal college van bestuur (CvB). De raad van toezicht (RvT) bestaat sinds 1 januari 2024 uit zes leden. Onder het college van bestuur ressorteren de directeuren van de scholen, de directeur van het bestuursbureau, de bestuurssecretaris en de controller.

Organogram van ASKO



College van bestuur

Het college van bestuur vormt het bevoegd gezag van ASKO. Het college van bestuur bestaat uit twee personen: Willem Kuijpers, sinds 1 januari 2023 in dienst bij ASKO en Steven Tan, sinds 1 februari 2023. Het college van bestuur werkt collegiaal, zonder voorzitter, en stuurt ASKO samen integraal aan. De bestuurders hebben onderling de portefeuilles en de aansturing van de schooldirecteuren verdeeld. Het college van bestuur houdt zich aan de code goed bestuur van de PO-raad.

Het bestuur legt volgens een vaste cyclus verantwoording af over zijn beleid. Het bestuur stelt iedere vier maanden een actualiteitenrapportage op. Deze rapportage wordt gedeeld met de raad van toezicht, het directeurenoverleg en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Ook de besluiten die het college van bestuur neemt, deelt het bestuur met de raad van toezicht en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Met het bestuursverslag legt het bestuur jaarlijks verantwoording af aan externe partijen.

Het college van bestuur heeft een besturingsfilosofie opgesteld. Deze besturingsfilosofie is vastgesteld met goedkeuring van de raad van toezicht en na positief advies van de GMR en het directie-overleg. Deze besturingsfilosofie vormt de basis voor het handelen van het college van bestuur. In aansluiting hierop heeft het college van bestuur het managementstatuut conform de statuten van ASKO opgesteld. Het managementstatuut beschrijft de wijze waarop de leidinggevenden bijdragen aan het Stichtingsbeleid en de manier waarop de samenwerking met het bestuur vorm krijgt. Hierin worden de taken en bevoegdheden vastgelegd welke het bestuur opdraagt aan de leidinggevenden en instructies ten aanzien van deze taken en verantwoordelijkheden. Het management is vastgesteld na goedkeuring door de raad van toezicht en met positief advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

Directeuren

Het college van bestuur heeft een deel van zijn bevoegdheden gedelegeerd aan directeuren. Zowel voor schooldirecteuren als voor de directeur bestuursbureau is deze mandatering vastgelegd in het managementstatuut. Grotere scholen hebben naast schooldirecteuren adjunct-directeuren aangesteld aan wie directietaken zijn gemandateerd. De directeuren leggen verantwoording af aan het college van bestuur; adjunct-directeuren aan hun eigen schooldirecteur.

Directeurenoverleg

De schooldirecteuren van ASKO vormen samen het directeurenoverleg (DO). Het DO komt maandelijks bijeen en richt zich op de periodieke voorbereiding, advisering en evaluatie van het beleid binnen de stichting, de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Het DO besteedt ook tijd aan onderlinge kennisuitwisseling en intervisie. Adjunct-directeuren zijn uitgenodigd voor het directieoverleg, maar hebben

geen formele bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Daarnaast komen directeuren iedere week bijeen voor werkzaamheden binnen leerteams, kennisdeling, intervisie en scholing.

Medezeggenschap

ASKO heeft een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) die bestaat uit acht leden. Vier leden vertegenwoordigen de medewerkers van ASKO en vier leden vertegenwoordigen de ouders. De leden vertegenwoordigen ieder een aantal scholen, zodat alle scholen van ASKO zijn vertegenwoordigd in de GMR. De GMR heeft medezeggenschap voor onderwerpen die de gehele stichting en alle scholen raken of een meerderheid van de scholen. De scholen en het bestuursbureau van ASKO hebben een eigen medezeggenschapsraad (MR). De MR-en hebben medezeggenschap voor onderwerpen die hun eigen school of het bestuursbureau raken.

In het Medezeggenschapsstatuut van ASKO zijn de taken en verantwoordelijkheden van de medezeggenschapsorganen beschreven en de verhouding met het college van bestuur en directeuren. In de reglementen van de GMR en de verschillende MR-en is de werkwijze van (G)MR en bestuur of directeur vastgelegd en bijvoorbeeld de werkwijze bij verkiezingen.

Het jaarverslag 2024 van de GMR is als bijlage toegevoegd aan dit bestuursverslag.

1.3. Horizontale dialoog en verbonden partijen

De missie 'Verbinden met aandacht en ambities' is ook gericht op de horizontale dialoog en de samenwerking met andere partijen. Binnen ASKO zijn leerlingen, medewerkers, ouders en andere (onderwijskundige) partners met elkaar verbonden. Ook de buurt, de stad, de samenleving en de wereld worden bij het onderwijs betrokken. Een mooi voorbeeld daarvan is de betrokkenheid van deze partijen bij het opstellen van ons koersplan.

ASKO voert op verschillende manieren en op verschillende niveaus de horizontale dialoog met intern toezicht, ouders, schoolteams en de maatschappelijke omgeving. ASKO voelt daarnaast de verplichting om actief bij te dragen aan de maatschappelijke opdracht in Amsterdam en randgemeentes, en wil impact hebben op de betreffende ontwikkelagenda's. Vanuit dit bewustzijn werkt ASKO samen met een groot aantal partijen.

Een overzicht van de verbonden partijen is hierna opgenomen.

Leerlingen	Op de meeste ASKO-scholen is een leerlingenraad ingesteld. Op deze wijze kunnen kinderen meedenken over de inrichting en het beleid op school. De leerlingenraden overleggen met de schoolleiding. Bij kwaliteitsonderzoeken van de inspectie en bij schoolbezoeken van het college van bestuur vinden altijd gesprekken plaats met leerlingen (uit de leerlingenraad).
Medewerkers	Zonder professionals geen onderwijs. De professionals van ASKO weten vaak als geen ander wat nodig is om een goede kwaliteit van onderwijs te kunnen bieden. Daarom denken zij op scholen actief mee over beleid en het pedagogisch en didactisch klimaat. In de MR-en op scholen en het bestuursbureau en in de GMR zijn de medewerkers vertegenwoordigd in de personeelsgeleding.
Ouders/verzorgers	Als wettelijk vertegenwoordigers van hun kinderen vindt ASKO het belangrijk dat ouders/verzorgers van kinderen mee kunnen denken over school. Scholen informeren ouders regelmatig over de ontwikkelingen op school. Bij belangrijke thema's worden ouders door de schoolleiding geraadpleegd: op veel scholen is educatief partnerschap een belangrijk onderdeel van het schoolbeleid. Bij kwaliteitsonderzoeken van de inspectie en bij schoolbezoeken van het college van bestuur vinden altijd gesprekken plaats met ouders, in principe de oudergeleding van de medezeggenschapsraad.
Samenwerkingsverbanden	In samenwerkingsverbanden werken schoolbesturen samen aan het vormgeven van Passend Onderwijs. ASKO is door de geografische spreiding van de scholen, onderdeel van vijf samenwerkingsverbanden te weten: SWV Amsterdam-Diemen, SWV Amstelronde, SWV Unita, SWV Haarlemmermeer en SWV Waterland. ASKO legt verantwoording af aan de samenwerkingsverbanden over de doelmatige besteding van de middelen die ASKO van hen ontvangt.
BBO	Het BBO is de vereniging van schoolbesturen van het primair onderwijs en het speciaal onderwijs in Amsterdam. In totaal zijn ca. 40 schoolbesturen, openbaar en bijzonder onderwijs, lid van de vereniging. Het BBO werkt samen aan thema's uit de strategische agenda, bijvoorbeeld het terugdringen van het lerarentekort, het stedelijk toelatingsbeleid, kansengelijkheid en aantrekkelijk werkgeverschap. ASKO is lid van de agendacommissie van het BBO.
Gemeenten	De zes gemeenten waar ASKO scholen heeft, zijn een belangrijke subsidieverstrekker op diverse terreinen en hebben zorgplicht over goede huisvesting van onze scholen. Maar belangrijker vindt het bestuur van ASKO de 'educatieve agenda', zijnde de paraplu van de samenwerking ten behoeve van de realisatie van de gezamenlijke maatschappelijke opdracht.

Opleidingsscholen	ASKO werkt samen met een hogescholen en universiteiten voor het bieden van stageplekken en het “opleiden in school”. De Hogeschool van Amsterdam (HvA), de UpVA (Universitaire Pabo) en de universitaire Educatieve Master Primair Onderwijs (EMPO) zijn de belangrijkste partners.
Kinderopvang	Alle ASKO-scholen werken samen met verschillende kinderopvangorganisaties om de voor-, tussen- en naschoolse opvang te organiseren. Samen met maatschappelijke organisaties wordt ook samengewerkt aan voorschoolse educatie.
Klasse!	Met andere schoolbesturen samen leidt ASKO auditoren op die op scholen zgn. Klasse!-audits afnemen. De audits zijn gericht op het monitoren en de doorontwikkeling van de kwaliteitszorg en kwaliteit van onderwijs.
Kennisnetwerken	ASKO neemt deel in verschillende onderzoeks- en kennisnetwerken. Twee voorbeelden zijn het Onderwijskennisnetwerk Amsterdam (ONA) en Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA).

Toegankelijkheid & toelating

Voor de scholen in de gemeente Amsterdam (tegenwoordig inclusief Weesp) hanteert ASKO het stedelijk toelatingsbeleid zoals dat is vastgesteld door het BBO (overlegorgaan van de schoolbesturen PO). Op zo'n 210 Amsterdamse basisscholen is er één systeem waarmee kinderen in Amsterdam voor groep 1 van de basisschool aangemeld en geplaatst kunnen worden. Het is erop gericht dat elk kind een gelijke kans heeft op een plek op een school in zijn eigen buurt. Meer informatie over het Stedelijk Toelatingsbeleid is terug te vinden in [de schoolwijzer](#) van Gemeente Amsterdam.

Voor kinderen die op latere leeftijd instromen, bijvoorbeeld na een verhuizing of anderszins een schoolwissel (zogenoemde zij-instromers), volgt ASKO de wettelijk voorgeschreven regels rond toelating.

De gemeenten Diemen, Ouder-Amstel, Gooise Meren en Haarlemmermeer hebben geen specifiek aannamebeleid. Voor de scholen die daar gevestigd zijn, hanteert ASKO de wettelijk voorgeschreven regels.

2. Verantwoording van het beleid

In het koersplan 2023-2027 heeft ASKO haar strategische ambities beschreven. Met deze ambities beoogt ASKO haar maatschappelijke doelstelling te realiseren: kwalitatief goed onderwijs blijven bieden aan alle leerlingen in de complexe grootstedelijke regio Amsterdam om zo bij te kunnen dragen aan een samenleving waar iedereen zich gezien en gehoord weet.

Zowel de rijksoverheid als gemeenten stellen financiële middelen beschikbaar om deze ambities te realiseren. In dit hoofdstuk leggen wij verantwoording af op welke wijze de activiteiten, die wij bekostigen met deze middelen, bijdragen aan onze ambities en maatschappelijke opdracht.

2.1. Voortgang strategische ambities

2.1.1. Doelen en resultaten

In het koersplan heeft ASKO drie ambities beschreven en bij elk van die ambities een aantal speerpunten benoemd. Dit zijn de punten waarop ASKO zijn energie richt. In deze paragraaf rapporteren we op hoofdlijnen de voortgang per ambitie en speerpunt.

Ambitie 1: We garanderen brede ontwikkelingsmogelijkheden

Leerlingen hebben een goede basis om succesvol te zijn in het vervolgonderwijs en in de maatschappij.

a. We behalen, meten en borgen ambitieuze kwaliteitsdoelen

De volgende resultaten zijn in 2024 behaald:

- In 2024 is het stelsel van kwaliteitszorg gekoppeld aan de planning- en controlcyclus. Met deze integrale kwaliteits- en planning- en controlcyclus bewaakt ASKO – cyclisch – de voortgang van zowel financiële als kwalitatieve doelstellingen en stuurt bij waar nodig. Volgens een jaarplanning bespreken directeuren de voortgang met eigen adviseurs en leggen verantwoording af aan het college van bestuur.
- Risicogericht toezicht op scholen door middel van vroegsignalering aan de hand van interventieniveaus ([zie 2.2.1](#)).
- De kwaliteitskaart 'Analyse van onderwijsresultaten' is vastgesteld en is leidend voor het gesprek tussen schoolleiding en adviseurs.
- Klasse!-audits zijn goed gepositioneerd en worden naar wens ingezet. Het succes van deze audits wordt gecontinueerd door een succesvolle in-company-training voor meerdere auditoren binnen de aangesloten schoolbesturen.

ASKO werkt nog aan het opstellen van normen om de ASKO-kwaliteitswaarden beter te kunnen monitoren en het maken van analyses met vergelijkbare scholen ten behoeve van benchmarking.

b. Alle leerlingen verlaten groep 8 functioneel geletterd

De volgende resultaten zijn in 2024 behaald:

- Het aantal leerlingen dat groep 8 functioneel geletterd verlaat, stijgt gestaag ([zie 2.2.2](#)).
- ASKO heeft twee primoraten ([zie 2.2.5](#)) ingesteld voor Effectief leesonderwijs en voor Meertaligheid.

In de jaarplannen van scholen is veel aandacht voor het motiveren van leerlingen om te gaan lezen.

Daarnaast loopt een project om de digitale geletterdheid te bevorderen.

Helaas zijn de effecten van de aandacht voor leesmotivatie nog niet goed zichtbaar in de onderwijsresultaten. ASKO gaat na de middentoetsen en de doorstroomtoets 2025 diepgaander onderzoek doen naar de oorzaken. Benchmarks met andere scholen staat in 2025 op de planning. Het vergelijken van resultaten gebeurt ook door deelname aan de Staat van het Amsterdamse Onderwijs, die in 2023 voor het eerst is uitgebracht.

c. Alle leerlingen verlaten groep 8 als wereldburgers

De volgende resultaten zijn in 2024 behaald:

- ASKO heeft de ambities en definities van wereldburgerschap vastgesteld en beschreven in een ambitiekaart.
- De meeste scholen hebben een visie uitgewerkt voor wereldburgerschap.
- ASKO heeft een monitor instrument ontwikkeld om inzicht te krijgen in de voortgang van wereldburgerschap op scholen. Met dit instrument is een nulmeting uitgevoerd ([zie 2.2.4](#)).

Vervolgstappen zijn het uitwerken van doelen en leerlijnen op schoolniveau en een wijze om de resultaten inzichtelijk te maken. ASKO faciliteert scholen daarbij zodat niet alle scholen zelf het wiel opnieuw hoeven uit te vinden. Het vinden van geschikte instrumenten blijkt lastig. Daarom gaan de scholen in 2025 verschillende instrumenten uitproberen. Daarnaast gaat ASKO good practises verzamelen ter inspiratie van andere scholen.

Ambitie 2: We ontwikkelen op duurzame wijze

We blijven goed toekomstbestendig onderwijs bieden in Amsterdam en omstreken. Leerlingen kunnen daarmee bijdragen aan een duurzame, gezonde en rechtvaardige samenleving. We ontwikkelen duurzame oplossingen voor het lerarentekort.

a. We ontwerpen toekomstgericht onderwijs

In 2024 zijn drie scholen gestart met een proef om onderwijs op een andere manier in te richten. Omdat 'anders organiseren' vaak vraagt om maatwerk, afgestemd op de situatie op de school, blijkt het lastig om hier gezamenlijk mee aan de slag te gaan. ASKO-scholen nemen actief deel aan het stedelijk netwerk Anders Organiseren en ASKO wisselt kennis uit met G5-schoolbesturen. Ook zijn twee experimenten gestart

voor digitaal afstandsonderwijs, een intern en een in samenwerking met schoolbesturen en samenwerkingsverbanden in Noord-Holland.

Een aantal ASKO-scholen hebben aanspraak gemaakt op PO-VO subsidie, die zij inzetten om samen met scholen uit het voortgezet onderwijs doorlopende leerlijnen te ontwikkelen.

Het college van bestuur heeft gemerkt dat de noodzaak om anders te organiseren niet op alle scholen even groot is, waardoor de veranderingsbereidheid of de bereidheid om bij te dragen aan uniform beleid laag is.

Door gebrek aan personele capaciteit is er beperkt aandacht voor duurzaamheid in onderwijshuisvesting. ASKO doet wat gedaan moet worden en bij nieuwbouwprojecten ligt de focus wel op zo duurzaam mogelijk bouwen en inrichten. Met het oog op de toekomst moet ASKO daar nog een slag maken.

b. Onze medewerkers zijn bevlogen professionals door duurzame inzetbaarheid

De volgende resultaten zijn behaald in 2024:

- In lijn met het koersplan heeft ASKO een nieuw strategisch personeelsbeleid vastgesteld ([zie 2.4.2](#))

Het strategisch personeelsbeleid vormt het fundament voor het actualiseren van personeelsbeleid in de volle breedte. In 2024 heeft de HR-afdeling helaas te kampen gehad met veel personele wisselingen. In 2025 wordt de actualisering verder opgepakt.

Eind 2024 is een coördinator werving en selectie aangesteld. In overleg met de afdeling communicatie is een arbeidsmarktcampagne uitgewerkt die in 2025 wordt gelanceerd. Deze coördinator houdt zich naast het matchen van sollicitanten ook bezig met het matchen van interne kandidaten aan vacatures.

Om meer inzicht te krijgen in de personele ontwikkelingen is geconstateerd dat een verbeterslag van de personele administratie noodzakelijk is. In 2025 wordt AFAS daarom opnieuw ingericht.

Ambitie 3. We versterken onszelf in verbinding met elkaar

We realiseren onze gedeelde ambities professioneel, saamhorig en solidair. We nemen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het werk en het succes van de ander.

a. We groeien door samen te onderzoeken en te leren

De volgende resultaten zijn behaald in 2024:

- ASKO neemt actief deel aan het [Onderwijskennisnetwerk Amsterdam](#) (ONA) en aan de [Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam](#) (WOA). Eén ASKO-school is ONA-expertschool en twee scholen bereiden zich daarop voor.
- ASKO heeft een instrument ontworpen om de onderzoekende en lerende cultuur te kunnen monitoren. Dit instrument wordt ingezet binnen de kwaliteitscyclus zodat voortdurend de onderzoekende cultuur onderwerp van gesprek blijft ([zie 2.2.5](#)).
- ASKO heeft twee primoraten aangesteld ([zie 2.2.5](#)).

Het professionaliseringstraject van het DO is opgestart en krijgt een vervolg in 2025. In 2025 is ook het persoonlijk en professioneel leiderschap van directeuren een agendapunt.

b. We vergroten kansen door samenwerking met ouders en partners in de wijk

De volgende resultaten zijn in 2024 behaald:

- De Familiescholen van ASKO zijn succesvol. Ze bieden een 'rijke schooldag' aan leerlingen in samenwerking met andere partners.
- Vanuit de samenwerking binnen 'Ben in de Buurt' is het convenant 'Geen kind de buurt uit' opgesteld. Dit convenant wordt in 2025 in gang gezet ([zie 2.3.4](#)).

2.1.2. Overige ontwikkelingen

Interventieplan

In het najaar van 2023 werd duidelijk dat ASKO afstevende op een sterk negatief resultaat ten opzichte van de begroting. Na uitgebreide analyse van de resultaten en prestatie van ASKO is een interventieplan opgesteld met als titel 'De (financiële) basis op orde'. Het plan richtte zich niet alleen op financiële maatregelen en sturing, maar ook op (het inrichten van) systemen en beleid die helpen de prestaties van ASKO te bewaken en op culturele interventies die de (financiële) prestaties en het financiële bewustzijn te verbeteren.

ASKO streeft naar een situatie waarbij goede kwaliteit van onderwijs, goed werkgeverschap en een financiële gezondheid in evenwicht zijn. Uitgangspunt bij het interventieplan was dat ASKO over een voldoende verbeterpotentieel beschikt, zonder dat de kwaliteit van onderwijs onder druk komt te staan. ASKO streeft niet naar een financieel optimum, maar naar financiële doelmatigheid waarbij de kwaliteit van onderwijs en het werkplezier van medewerkers zo min mogelijk geraakt worden.

Het interventieplan richtte zich in hoofdlijnen onder meer op het terugdringen van verzuim en verzuimkosten, een doelmatige inzet van de formatie, het opheffen van de bovenschoolse 'talentenpool' en terugdringen van inhuur. Ook het bestuursbureau leverde een bijdrage door het terugdringen van personele kosten.

Uit de analyse bleek dat verschillende ASKO-scholen relatief kleine groepen hadden geformeerd, waardoor de inzet van zowel onderwijzend personeel als onderwijs ondersteunend personeel niet in lijn was met de rijksbekostiging. Om financieel gezond te worden, richtte het interventieplan zich op in lijn brengen hiervan. Dit heeft geleid tot 'herverdeling' van een aantal medewerkers naar scholen die vanwege een tekort aan leerkrachten, mensen inhuurden.

Ook bleek uit de analyse dat de bovenschoolse pool met flexibel inzetbare medewerkers, de Talentenpool, weliswaar een oplossing bood voor vervanging bij verzuim, maar ook een kostbare luxe was. Daarom zijn de medewerkers uit de Talentenpool grotendeels verdeeld over de scholen en is de Talentenpool opgeheven. Het interventieplan heeft in 2024 geleid tot ca. € 4 mln. aan besparingen en heeft daarmee de beoogde bijdrage geleverd aan het financieel resultaat over 2024.

Overname en tegelijkertijd fusie De Archipel en Het Podium

Per 1 augustus 2024 heeft ASKO basisschool Het Podium overgenomen van ABSA en tegelijkertijd samengevoegd met De Archipel (IJburg). De scholen zijn in de zomervakantie verhuisd naar het schoolgebouw van Het Podium.

Opheffing KC De Sluisbuurt

In het najaar van 2024 is de laatste leerling van Kindcentrum Sluisbuurt uitgestroomd en daarmee heeft KC Sluisbuurt sinds 1 december 2024 geen brin-nummer meer. Dit was het gevolg van aanhoudende vertraging van de bouw van de nieuwbouwwijk, waardoor er geen leerlingen zijn voor KC Sluisbuurt. Wanneer er geen kinderen meer zijn ingeschreven op een school, stopt de bekostiging en komt het BRIN-nummer komt te vervallen.

De leerkrachten van KC Sluisbuurt hebben een andere werkplek gevonden binnen ASKO. In de toekomst zal ASKO alsnog een school starten in de Sluisbuurt van Amsterdam; de bouw van het schoolgebouw start binnenkort.

Familiescholen

De Familiescholen zijn een prachtig voorbeeld van de verbondenheid van ASKO en de scholen met andere partijen in de omgeving gericht op de maatschappelijke opdracht van ASKO. Met de Familieschool creëren de scholen meer kansengelijkheid voor kinderen die dat nodig hebben.

De Familieschool bij ASKO focust zich op 3 speerpunten:

- Rijke dag van het kind: Voor alle kinderen (ook die op de voorschool) biedt de familieschool een rijk en sterk activiteiten aanbod, binnen- en buitenschools met toeleiding naar de wijk. ASKO wil dat leerlingen hun leefwereld verbreden en hun talenten ontdekken. Zo versterken we het zelfvertrouwen van de leerlingen en vergroten hun netwerk, waardoor zij beter in hun vel zitten en zich beter ontwikkelen.
- Ouder als partner: Met de familiescholen wil ASKO het partnerschap tussen ouders, de school en de wijk versterken en intensiveren. Dit doen familiescholen door beter te communiceren met ouders en door ze actief te benaderen, betrekken en met ze samen te werken. De familiescholen werken aan het kleiner maken van de kloof tussen school en thuis door de cultuur en talenten van ouders in de school terug te laten komen en ouders meer mee te nemen en te betrekken bij het onderwijs. Verder is er een kernteam met ouders die ouderactiviteiten en bijeenkomsten opzetten voor en met ouders, waarin o.a. aandacht is voor (opvoed)ondersteuning- en begeleiding, activiteiten in de wijk, de overgang van voor- naar vroegschool en de overgang van PO naar VO.

- De basis van het gezin en de familie: Familiescholen hebben een Familieservicepunt in school waar ouders daadwerkelijk geholpen en ondersteund worden bij de problematiek waar zij mee te maken hebben. Dit doen de familiescholen samen met onze partners van het Buurtteam Amsterdam en het Ouder Kind Team. Samen met hen ondersteunen familiescholen ouders bij vragen over papier en geld en bij opvoedvraagstukken. Samen met hen werken familiescholen aan een rustiger en stabielere thuissituatie, wat de ontwikkeling en kansen voor de kinderen ten goede komt.



De ASKO scholen werken consciëntieus aan de eigen uitvoering van de Familieschool. Iedere maand is er een netwerkbijeenkomst waarin de schooldirecteuren en familieschoolcoördinatoren elkaar inspireren en ervaringen uitwisselen.

Door het succes van deze aanpak heeft de gemeente Amsterdam besloten om subsidie te verstrekken voor ca. 25 scholen in Amsterdam die ook Familieschool willen worden. Daarnaast hebben meerdere scholen de rijkssubsidie School & Omgeving ontvangen, die bijdraagt aan 'de rijke dag van het kind'.

Samen met de Gelijke Kansen Alliantie (GKA) zijn de mooiste verhalen over familiescholen gebundeld.

Begin 2025 is het magazine '[Samen groeien in de Familieschool](#)' uitgebracht.

2.1.3. Toekomstige ontwikkelingen

Richting IKC's

Samenwerking met kinderopvangorganisaties om scholen door te ontwikkelen naar integrale kindcentra is een belangrijk speerpunt voor ASKO. In 2024 heeft het college van bestuur de visie op IKC's en ASKO als kinderonwikkelingsorganisatie uitgewerkt, waarbij ASKO op zoek gaat naar mogelijkheden tot integratie van onderwijs en opvang. In 2025 zal ASKO besluiten op welke wijze dit zal worden vormgegeven en wordt een implementatieplan uitgewerkt. Het streven is om in 2027 stapsgewijs te starten met de samenvoeging van scholen met kinderopvang tot IKC's.

2.2. Onderwijskwaliteit & Kwaliteitszorg

Kwaliteit is voor ons de mate waarin wij op organisatie- en schoolniveau de gestelde doelen naar tevredenheid van onszelf, onze toezichthouders, de onderwijsinspectie, ouders en leerlingen weten te realiseren en daarmee kwalitatief goed onderwijs bieden aan onze leerlingen.

Vanuit de eigen kwaliteitswaarden werkt ASKO doelgericht, gefundeerd, cyclisch en ambitieus aan de verbetering van het onderwijs. Hierbij leggen we de lat hoog, maar we zijn ook realistisch. De kwaliteitswaarden zijn de essentiële ijkpunten, aan de hand waarvan de scholen afzonderlijk en de stichting als geheel kan meten en bepalen in welke mate de basis op orde is en blijft. De basis van onze scholen is op orde als ASKO aan alle leerlingen kan bieden wat ze nodig hebben met de middelen die daarvoor aan ASKO beschikbaar zijn gesteld.

In het koersplan van ASKO staat: *Wij verzorgen - in verbondenheid met elkaar, onze ouders en onze samenwerkingspartners - kwalitatief goed onderwijs. Wij doen recht aan diversiteit en bevorderen doelgericht gelijke onderwijskansen voor al onze leerlingen. Hiermee stimuleren we een duurzame samenleving voor iedereen. Al met al dient dit te resulteren in de best mogelijke basis voor het opdoen van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de schoolloopbaan, de arbeidsmarkt en het functioneren in de samenleving, voor het ontwikkelen van waarden en normen die nodig zijn om deel te nemen en zich verbonden te voelen met die samenleving, en voor de vorming van de eigen identiteit en zelfverantwoordelijkheid.*

De resultaten en ontwikkelingen van de negen kwaliteitswaarden evalueren we in een cyclisch proces en we reflecteren daarbij op ons handelen. De medewerkers van ASKO voeren een optimale dialoog, vanuit een onderzoekende houding. De organisatiestructuur is ondersteunend. Zo volgt de organisatie doelgerichte plannen en blijven de medewerkers zichzelf en de leerlingen ontwikkelen.

De ambities in het koersplan zijn geformuleerd op basis van het bovenstaande proces: We garanderen brede ontwikkelingsmogelijkheden. We ontwikkelen op duurzame wijze. We versterken onszelf in verbinding met elkaar.

2.2.1. Stelsel van kwaliteitszorg

Het stelsel van kwaliteitszorg en de planning- en controlcyclus hebben in 2024 bijgedragen aan integrale ontwikkeling en ondersteuning van het onderwijs op de scholen. De samenwerking tussen het college van bestuur, het bestuursbureau en de scholen is steeds duidelijker gericht op vooraf gestelde doelen en criteria. Om vroegtijdig beter zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit op scholen is in 2024 aan het stelsel een instrument toegevoegd, de zgn. interventieladder, om vanuit alle disciplines, gefundeerd, tijdig en preventief, op alle scholen onderwijskwaliteit te garanderen. Om het niveau van de school op de interventieladder te bepalen zijn de criteria leiderschap, visie op leren, opbrengsten, kwaliteitszorg, professionele cultuur, HR-beleid, externe samenwerking en bedrijfsvoering. De mate waarin de school voldoet aan deze criteria samen bepaalt het interventieniveau dat nodig is voor de school. De interventieniveaus tellen van 0 tot 3. Bij een interventieniveau 0 presteert de school goed en zijn interventies niet nodig; bij een interventieniveau 3 bestaat er een hoog risico dat de onderwijskwaliteit van de school onvoldoende is en zijn interventies nodig om dit risico terug te brengen en komt de school onder bestuurlijk toezicht.

In 2024 gaat het 'goed' (interventieniveau 0) op acht scholen en in tien scholen is 'vertrouwen' (interventieniveau 1.) Op tien scholen is de ondersteuning vanuit het bestuursbureau – preventief - geïntensiveerd: vier scholen in interventieniveau 2 (risicovol), zes scholen in interventieniveau 3 (hoog risico - onder bestuurlijk toezicht).

In de gesprekken en rapportages worden ontwikkelpunten met schoolleiders en met adviseurs van het bestuursbureau gesignaleerd. De ontwikkelpunten worden vervolgens opgenomen in een (meer-) jarenplanning die per school kan verschillen. Vervolgens volgen we de voortgang in een PDSA-cyclus en stuurt het bestuur bij indien nodig.

Directeuren en stafmedewerkers werken in leerteams samen om processen en doelen te onderzoeken en beleid te ontwikkelen. Het cyclische werkproces geeft inzicht in stappen die nog moeten worden gezet om gestelde doelen te bereiken.

Deze manier van werken leidt ook tot inzichten op welke thema's binnen ASKO meer onderzoek en ontwikkeling nodig is om ASKO-breed de onderwijsresultaten te verbeteren. Zo zijn in 2024 twee primoren aangesteld voor Meertaligheid en Effectief Leesonderwijs en is voor het onderwerp Wereldburgerschap de definitie herzien en zijn succescriteria opgesteld.

2.2.2. Onderwijsresultaten

De ASKO-scholen volgen de onderwijsresultaten van leerlingen voortdurend, zodat tijdig aanpassingen kunnen worden gedaan in het onderwijsproces en waar nodig het aanbod aan de individuele leerling kan worden aangepast. Vanaf groep 1 volgt de school de ontwikkeling van de leerlingen. In de groepen 3 t/m 7 volgen leerkrachten met ondersteuning van de intern begeleider de onderwijsresultaten aan de hand van methode-onafhankelijke toetsen.

In groep 8 wordt sinds 2024 de doorstroomtoets afgenomen. Deze doorstroomtoets vervangt de eindtoets die tot en met 2023 werd afgenomen in groep 8. De doorstroomtoets is onderdeel van het schooladvies. De doorstroomtoets wordt aangeboden door zes verschillende aanbieders en dit lijkt te hebben geleid tot ongelijke beoordeling van de prestaties van leerlingen. In 2024 kozen de ASKO-scholen zelf de doorstroomtoets. Om een beter beeld te krijgen van de onderwijsresultaten op de verschillende scholen, heeft ASKO besloten om vanaf 2026 met één doorstroomtoets te gaan werken. ASKO verwacht dat scholen dan beter kunnen samenwerken aan brede ontwikkeling en passende ondersteuning. Ook kan het bestuur beter benchmarken tussen de scholen.

Referentieniveaus

Voor het basisonderwijs gelden de volgende referentieniveaus:

- **1F:** Het fundamentele niveau dat vrijwel alle leerlingen aan het einde van de basisschool moeten behalen. Dit niveau bereidt leerlingen voor op uitstroom naar vmbo-basis/kader.
- **1S:** Het streefniveau voor rekenen dat passend is voor een groot deel van de basisschoolleerlingen, tenzij 1F als realistischer wordt beoordeeld. Dit niveau bereidt leerlingen voor op vmbo-tl, havo en vwo.
- **2F:** Het streefniveau voor taal, met de ambitie dat een groot deel van de leerlingen dit niveau behaalt.

ASKO heeft de lat iets hoger gelegd dan de signaleringswaarden. ASKO zet de onderwijsresultaten af tegen het landelijk gemiddelde voor scholen met een gelijke schoolweging; dit landelijk gemiddelde ligt boven de signaleringswaarden van de onderwijsinspectie.

Tussentoetsen Midden en Eind 2023-2024

Door de jaren heen geven de midden- en eindtoetsen een beeld van de ontwikkeling van leerlingen richting de referentieniveaus. Uit de analyse van de tussentoetsen in 2024 is duidelijk geworden dat de resultaten voor domeinen rekenen, leesbegrip en taalverzorging onder druk staan. De tussentijdse resultaten in de groepen 6 t/m 8 laten zien dat bij tien ASKO-scholen een onvoldoende aantal leerlingen voor rekenen en leesbegrip op weg lijkt te zijn naar het beoogde streefniveau 1S/2F. Ten opzichte van vorig jaar valt op dat deze trend nu ook zichtbaar lijkt te worden bij taalverzorging.

Doorstroomtoets groep 8

In 2024 is de eindtoets vanuit de overheid vervangen door de doorstroomtoets. Door de invoering van de doorstroomtoets kan het zijn dat de toetsresultaten niet volledig te vergelijken zijn met eerdere jaren. Voor dit jaarverslag zijn wel de resultaten van het driejaargemiddelde genomen: dit betekent dat de resultaten van twee eindtoetsen en één doorstroomtoets meegenomen zijn bij het bepalen van de onderwijsresultaten.

De doorstroomtoets is op 33 scholen afgenomen. Op de verschillende ASKO-scholen zijn zes verschillende doorstroomtoetsen gebruikt, waarbij geldt dat per school één doorstroomtoets is gebruikt.

Hoewel de toetsen onderling vergelijkbaar en betrouwbaar zouden moeten zijn, zijn op basis van de resultaten verschillen zichtbaar die mogelijk kunnen worden toegeschreven aan de afgenomen toets. Deze constatering ligt in lijn met de discussie die landelijk wordt gevoerd over de doorstroomtoets.

Hoewel de resultaten op de doorstroomtoets mogelijk minder betrouwbaar zijn, laten de data het volgende beeld zien:

Totaal: Referentieniveaus 3-jaarsgemiddelden (aantal scholen)

1F < SW	1F ≥ SW	1S/ 2F < SW	1S/ 2F ≥ SW	1F < LG	1F ≥ LG	1S/2F < LG	1S/ 2F ≥ LG
0	33	3	30	16	17	17	16

SW = signaleringswaarde, de norm die de onderwijsinspectie hanteert

LG = landelijke gemiddelde, de norm die ASKO hanteert

Bovenstaande tabel laat zien dat in 2024 vrijwel alle ASKO-scholen de signaleringswaarde van de inspectie behalen voor zowel leesbegrip als rekenen. Drie scholen scoren op dit moment 'onvoldoende' op onderwijsresultaten. Voor deze scholen geldt dat zij werken met een verbeterplan, extra ondersteuning krijgen en onder bestuurlijk toezicht staan zodat de onderwijsresultaten op een zo kort mogelijk termijn verbeteren.

Het landelijk gemiddelde, de signaleringswaarde die ASKO zelf heeft gesteld voor ieder van de scholen, wordt door meerdere scholen niet behaald. Deze scholen onderzoeken samen met adviseurs onderwijskwaliteit wat nodig is om de onderwijsresultaten te verbeteren.

Leesbegrip

In het koersplan is de ambitie beschreven dat alle leerlingen functioneel geletterd, dus met minimaal een 1F-referentieniveau, de school verlaten. Deze ambitie ligt boven de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs. Deze ambitie wordt in 2024 nog niet op alle scholen gerealiseerd. Het is relevant om aan te geven dat op de scholen waar de ambitie niet wordt gehaald, het percentage leerlingen dat minstens het fundamenteel niveau 1F behaald boven de 95% ligt. De meeste leerlingen op deze scholen verlaten de school dus functioneel geletterd.

	Percentage leerlingen			
	<1F	1F	2F	Functioneel geletterd
Eindtoets 2022	2,3%	25,4%	72,2%	97,6%
Eindtoets 2023	2,8%	26,7%	70,6%	97,3%
Doorstroomtoets 2024*	1,0%	22,6%	76,4%	99%

*er zijn twijfels over de betrouwbaarheid en onderlinge vergelijkbaarheid van de toetsresultaten van de doorstroomtoetsen 2024 met de eindtoetsen van 2022 en 2023.

Conclusies:

- het aantal kinderen dat de basisschool functioneel geletterd verlaat, neemt toe.
- steeds minder leerlingen verlaten de basisschool niet-functioneel geletterd.
- steeds meer leerlingen zijn functioneel geletterd op een hoger niveau.

2.2.3. Sociale veiligheid

Elke ASKO-school heeft een veiligheidsbeleid beschreven. Begin 2024 zijn de directeuren met elkaar in gesprek gegaan over het opstellen van een goed veiligheidsbeleid. Directeuren hebben aangegeven behoefte te hebben aan sturing en facilitering vanuit het bestuur met betrekking tot verplichtingen vanuit wet- en regelgeving en ondersteunende systemen.

In opdracht van het CvB is aan de slag gegaan met een eenduidig 'veiligheidsbeleid'. Gestart is met de meer harde protocollen en beleid. Naast de Klokkenluidersregeling zijn begin 2024 het integriteitsbeleid, het gedragscode Relaties op het werk en de gedragscode Nevenwerkzaamheden vastgesteld.

Vervolgens heeft een inventarisatie plaatsgevonden van wat er al beschikbaar is aan veiligheidsbeleid binnen ASKO. Er is een start gemaakt om dit te bundelen in een uniform veiligheidsbeleid dat alle scholen kunnen gebruiken. De ambitie om eind 2024 het uniform veiligheidsbeleid te hebben geïmplementeerd op alle ASKO-scholen is nog niet gerealiseerd.

Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling

Alle ASKO-scholen hanteren de meldcode 'Huiselijk geweld en kindermishandeling' en nemen de juiste stappen op het moment dat er een vermoeden is van huiselijk geweld of kindermishandeling. Iedere school heeft een aandachtsfunctionaris aangewezen. Deze rol wordt op de meeste scholen ingevuld door de intern begeleider. Deze aandachtsfunctionaris zorgt voor de implementatie van de meldcode en coördineert het proces van signaleren, verwijzing en zorg rondom de leerling en het gezin.

Monitor Sociale Veiligheid

De scholen monitoren het veiligheidsgevoel van leerlingen met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft. De uitkomst van de monitor sociale veiligheid wordt op schoolniveau gebruikt bij de evaluatie van het veiligheidsbeleid. Als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven, treft de school maatregelen om de situatie te verbeteren.

Van de 35 scholen hebben 34 scholen de monitor sociale veiligheid afgenomen in 2024. De school die de monitor niet heeft afgenomen had slechts één leerling. Afname was om deze reden niet van toepassing. Scholen dienen de uitkomsten van de monitor sociale veiligheid te delen met de onderwijsinspectie. Zes scholen hebben de informatie niet tijdig gedeeld en ontvingen daarom een herstelopdracht. De scholen hebben alsnog de monitorgegevens beschikbaar gesteld en de herstelopdracht hiermee afgerond.

De monitor sociale veiligheid brengt de volgende aspecten in kaart:

1. Welbevinden/welzijn van de leerlingen.
2. Ervaren veiligheid van de leerlingen.
3. De mate waarin het veiligheidsgevoel van de leerling wel eens wordt aangetast door het handelen van anderen, bijvoorbeeld door pesten of ander ongepast gedrag.

Binnen ASKO worden twee verschillende monitoren gebruikt om de veiligheidsbeleving van leerlingen te meten: Vensters en Kindbegrip. De monitoren zijn onderling lastig vergelijkbaar.

De ASKO-scholen die de monitor sociale veiligheid via Vensters hebben afgenomen, behalen scores die nagenoeg op het landelijk gemiddelde liggen.

Welbevinden	Ervaren veiligheid	Aantasting veiligheid
7,5	8,1	8,8

Op de ASKO-scholen die de monitor van Kindbegrip hebben afgenomen zijn de resultaten over het geheel genomen positief. Een ruime meerderheid van de leerlingen scoort het onderdeel 'welbevinden' hoog. Evenwel geeft een deel van de leerlingen aan zich vaak of (bijna) altijd aangetast te voelen wat betreft veiligheid of (bijna) nooit of soms veiligheid te ervaren.

Negen van onze scholen hebben een andere monitor afgenomen. De resultaten op deze monitor wijken niet af van bovenstaande resultaten.

Tijdens de kwaliteitsgesprekken van de adviseurs onderwijskwaliteit met de schooldirecteuren is er voor de uitkomsten van de monitoring extra aandacht en wordt geïnventariseerd wat geplande en benodigde interventies zijn.

2.2.4. Wereldburgerschap

Het bevorderen van burgerschap is een wettelijk vastgelegde taak van scholen. Een van de ambities in het koersplan van ASKO is dat leerlingen in groep 8 de school als wereldburger verlaten. De meeste ASKO-scholen hebben inmiddels een visie uitgewerkt en hebben wereldburgerschap opgenomen in hun curriculum.

Studiedag

Om het onderwerp wereldburgerschap samen te doorleven en elkaar te inspireren stond wereldburgerschap centraal op de ASKO-studiedag in 2024 met als thema 'de wereld is van iedereen'. Medewerkers konden verschillende workshops en lezingen bezoeken, allemaal gericht op wereldburgerschap. Aan het eind van de dag vormden alle ASKO-medewerkers samen een pop-upkoor en zongen het bekende lied 'Iedereen is van de wereld en de wereld is van iedereen'.

Monitor Wereldburgerschap

Om de ontwikkeling van wereldburgerschapsonderwijs op de ASKO-scholen te kunnen monitoren, heeft ASKO een monitor wereldburgerschap ingericht. In 2024 hebben de scholen de monitor ingevuld als nulmeting.

De monitor Wereldburgerschap is door de meeste scholen ingevuld binnen WMK¹. Een klein aantal scholen heeft op een andere wijze de monitor Wereldburgerschap ingevuld, bijvoorbeeld op papier of met de 'Ijkpunten Burgerschapsonderwijs' via WMKPO. De resultaten van deze scholen zijn niet verwerkt. Eén school heeft de monitor niet ingevuld. Dit betreft een school met slechts één leerling.

De monitor is op verschillende manieren ingevuld door de scholen en onduidelijk is de wijze waarop dit is gebeurd. Door verschillen in kennis en ervaring op de scholen met de realisatie van de (wereld-) burgerschapsopdracht is de betrouwbaarheid van de scores niet optimaal.

Onderstaand worden de uitkomsten van de nulmeting gedeeld. In positieve zin valt op dat de scholen over het algemeen positief zijn over de beleidsterreinen schoolklimaat, aanpak en verbinding. Voor de terreinen professionalisering en resultaten geven de scholen lagere scores.

Onderdelen	Score
Visie:	2,84
Doelen:	2,6
Onderwijsinhoud:	2,49
Aanpak:	3,02
Schoolklimaat:	3,12
Inclusieve cultuur:	3,46
Resultaten:	1,96
Professionalisering:	2,95
Kwaliteitszorg:	2,98
Verbinding:	3

Waardering van de scores:
Een score tot 2,50: Onvoldoende
Een score tussen 2,50 en 3,00: Zwak (matig)
Een score tussen 3,00 en 3,25: Voldoende
Een score tussen 3,25 en 3,50: Ruim voldoende
Een score tussen 3,50 en 3,75: Goed
Een score tussen 3,75 en 4,00: Uitstekend

¹ [Werken Met Kwaliteit \(WMK\) - Mijnschoolkwaliteit](#)

2.2.5. Onderzoek

Onderzoekende houding en de optimale dialoog

Om toekomstbestendig en wendbaar te blijven door tijdig te anticiperen op interne en externe ontwikkelingen, is een kritische blik op ons handelen, onderzoek doen naar wat werkt en naar nieuwe mogelijkheden belangrijk. Daarom verwacht ASKO dat de ASKO-professional een onderzoekende houding heeft, kennis haalt van buiten naar binnen, inzichten uitwisselt met collega's, wetenschappelijke bronnen raadpleegt en gefundeerd kan onderbouwen wat werkt en wat niet werkt. Een onderzoekende houding helpt ook om de dialoog te optimaliseren.

In 2024 heeft ASKO de succescriteria voor een 'optimale dialoog' en een onderzoekende houding vastgesteld. Deze criteria helpen onze professionals in de dagelijkse praktijk. Daarnaast heeft ASKO een instrument ontworpen om de onderzoekende en lerende cultuur te kunnen monitoren. Dit instrument wordt ingezet binnen de kwaliteitscyclus zodat voortdurend de onderzoekende cultuur onderwerp van gesprek blijft.

In- en externe kennisuitwisseling

Het Onderwijskennis Netwerk Amsterdam (ONA) deelt beschikbare kennis uit wetenschap zodat scholen steeds het beste onderwijs voor ieder leerling kunnen bieden. Binnen het netwerken helpen leraren elkaar om deze kennis te verbinden aan hun praktijk. Zo wordt het evidence-informed² werken op Amsterdamse scholen vergroot en wordt het onderwijs blijvend verbeterd. ASKO is actief vertegenwoordigd in het OnderwijsNetwerk Amsterdam (ONA).

ASKO neemt ook deel aan de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam PO (WOA-PO). In deze werkplaats voeren scholen en kennisinstellingen samen onderzoek uit naar onderwerpen die van belang zijn in de grootstedelijke omgeving. Onderwijsprofessionals en onderwijsonderzoekers werken samen aan praktijkgericht onderwijsonderzoek.

Binnen ASKO doen leer- en onderzoeksteams onderzoek gericht op de ambities in het koersplan en op ontwikkelingen in de praktijk en naar aanleiding van actuele vraagstukken (kennisnetwerken).

Primoraten

In december 2024 zijn twee ASKO primoren aangesteld. Een belangrijke stap om een betere verbinding met de wetenschap te leggen en de expertise die bij ASKO in huis is gericht in te zetten. Doel is om daarmee de inbreng uit de dagelijkse onderwijspraktijk in wetenschappelijk onderzoek te vergroten. Daarmee beoogt

² Verbeteren op basis van kennis uit (praktijk)onderzoek en kennis over de praktijk.

ASKO de kwaliteit van het onderwijs voor alle leerlingen te verbeteren en de onderzoekende cultuur van ASKO te versterken.

De primoren gaan werken aan het ontsluiten, ontwikkelen en onderzoeken en delen van wetenschappelijke kennis rondom hun expertisegebied. Ze gaan leidinggeven aan een primoraat, een praktische aanpak om onderwijs te verbeteren door gerichte, op bewijs gebaseerde vragen te stellen. De kracht van een primoraat zit in het feit dat naast het doen van theoretisch en wetenschappelijk onderzoek, de resultaten ook direct toepasbaar zijn in de dagelijkse onderwijspraktijk.

ASKO kent twee primoraten:

- Meertaligheid
- Effectief leesonderwijs & de systematische aanpak daarvan in school

ASKO ambieert met de inzet van primoren de wetenschappelijke kennis en de ontwikkeling van de onderwijspraktijk steviger te verbinden, uitgaande van het vakmanschap van de leerkracht. ASKO denkt daarmee ook een betere bijdrage te kunnen leveren aan de strategische samenwerking met de kennisinstituten.

Met de kennis die ontwikkeld wordt binnen de primoraten, beoogt ASKO dat de wetenschappelijke inzichten met betrekking tot meertaligheid onze klassen bereikt en dat de resultaten van de leerlingen op het gebied van lezen/geletterdheid verbeteren.

2.2.6. Inspectiebezoeken

De Inspectie van het Onderwijs heeft in 2024 twee ASKO-scholen bezocht. De Admiraal de Ruyterschool viel in de steekproef van de onderwijsinspectie voor een kwaliteitsonderzoek. Op de Jozefschool in Weesp vond in mei een herstelonderzoek plaats, omdat deze school in 2023 door de onderwijsinspectie was beoordeeld met een zeer zwak.

Admiraal de Ruyterschool te Amsterdam

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelde de kwaliteit van het onderwijs als voldoende. Dat is de hoogst haalbare score, voorheen bestond nog het oordeel 'goed'. De school kreeg een paar herstelopdrachten die de school direct heeft opgepakt. In maart 2025 vindt een afsluitend gesprek plaats en worden de herstelopdrachten doorgesproken.

Jozefschool te Weesp

Naar aanleiding van het herstelonderzoek dat de onderwijsinspectie in mei 2024 uitvoerde op de Jozefschool in Weesp, beoordeelde de inspectie de onderwijskwaliteit op de Jozefschool opnieuw met een zeer zwak.

Het college van bestuur heeft besloten om in te grijpen en een stuurgroep ingericht om het herstel van de Jozefschool intensiever aan te sturen, te ondersteunen, strak te monitoren en te bewaken. Met vereende krachten en inzet van expertise van andere ASKO-scholen is het herstel ingezet. Bij het herstelonderzoek in december 2024 constateerde de onderwijsinspectie dat het noodzakelijke herstel was gerealiseerd en beoordeelde alle standaard uit het onderzoekskader met voldoende, behalve de standaard 'onderwijsresultaten'. Gevolg hiervan is dat de Jozefschool niet langer het predicaat 'zeer zwak' draagt, maar – in afwachting van de resultaten van de doorstroomtoets 2025 – een onvoldoende. Wanneer de resultaten van de doorstroomtoets leiden tot een stijging van het driejarig gemiddelde tot op of boven de signaalwaarden, dan ontvangt de Jozefschool waarschijnlijk het predicaat 'voldoende'. De Jozefschool heeft evengoed nog een verbeterslag te maken en verschillende herstelopdrachten op te volgen.

Bekostigingssanctie Jozefschool te Weesp

De Inspectie van het Onderwijs heeft geconstateerd dat de Jozefschool te Weesp voor langere tijd niet voldeed aan de standaarden uit het onderzoekskader en daarmee niet aan de Wet Primair Onderwijs. De onderwijsinspectie heeft daarom gemeend een sanctie op te moeten leggen aan het bevoegd gezag van de Jozefschool in de vorm van het inhouden van een deel van de bekostiging over een periode van drie maanden. Met deze sanctie beoogde de inspectie het bevoegd gezag te dwingen actie te ondernemen om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Het bevoegd gezag heeft bezwaar aangetekend tegen de sanctie bij DUO. Het bezwaar is afgewezen.

2.2.7. Bestuurlijke visitatie

Op uitnodiging van het college van bestuur heeft een visitatiecommissie van de PO-raad in januari 2024 een bestuurlijke visitatie uitgevoerd bij ASKO. Het bestuur beoogde met deze visitatie inzicht te krijgen in de staat van de organisatie als "nulmeting" voor het benodigd bestuurlijk handelen en de benodigde ontwikkeling van de organisatie de komende jaren.

De visitatiecommissie reflecteert tijdens een visitatiebezoek op de aanwezigheid en toepassing van de vier principes van goed bestuur die zijn beschreven in de Code Goed Bestuur van de PO-raad. Het betreft de volgende principes:

1. Het schoolbestuur zorgt voor goed onderwijs voor alle kinderen (Thema: bestuurlijke opgave).
2. Het schoolbestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context (Thema: Bestuurlijke taak).
3. Het schoolbestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf (Thema: Bestuurlijk vermogen).
4. Het schoolbestuur werkt integer en transparant (Thema: Sturing en governance).

Ter voorbereiding op deze visitatie heeft het college van bestuur een zelfevaluatie geschreven aan de hand van de vier pijlers van de Code Goed Bestuur Primair Onderwijs. Verschillende groepen belanghebbenden (intern en extern) hebben hiervoor input aangeleverd door het invullen van een enquête.

De visitatiecommissie heeft gesproken met het college van bestuur en afvaardigingen van het directeurenoverleg, het bestuursbureau, de GMR, externe stakeholders en de RvT. Op basis van deze gesprekken heeft de visitatiecommissie een rapportage met aanbevelingen opgesteld. Het college van bestuur heeft op basis van de aanbevelingen de verbeterafspraken geformuleerd, die in lijn liggen met de aanpak van het CvB.

- Het CvB heeft aandacht voor prioritering en een haalbare planning. Het CvB zal de speerpunten steeds duidelijk communiceren (in samenhang met het interventieplan). Het CvB heeft daarbij extra aandacht voor een afgewogen balans tussen ambities en interne draagkracht, oftewel het tempo waarmee ontwikkelingen worden ingezet.
- Het CvB zal in nieuwsbrieven, in overleggen en in actualiteitenrapportages explicieter aangeven over ontwikkelingen en besluiten. Het besluitvormingsproces, inclusief de rol van het DO conform het managementstatuut, wordt gepubliceerd. Samen met de directeur van het bestuursbureau werkt het CvB aan het verbeteren van het samenspel tussen bestuur, directeurenoverleg en bestuursbureau. Een heldere verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden – zoals beschreven in het managementstatuut - is daar onderdeel van.
- De directeur van het bestuursbureau heeft de opdracht om de onderlinge samenhang en samenwerking tussen de verschillende teams in het bestuursbureau te versterken. Daarnaast brengt zij aan de hand van de ondersteuningsbehoefte van directeuren en bestuur in kaart of de kwaliteit en capaciteit van het bestuursbureau toereikend is. Begin 2025 presenteert de directeur van het bestuursbureau een plan waarin dit is verwerkt.

2.2.8. Klachten en vertrouwenswerk

Tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers heeft ASKO hoog in het vaandel staan. Toch kan het zijn dat iemand niet tevreden is en daarover een klacht wil indienen. Daarover gaat ASKO dan graag in gesprek. Een laagdrempelige klachtafhandeling heeft de voorkeur. Daarom wordt de klager gevraagd zijn klacht in eerste instantie rechtstreeks te bespreken met degene over wie de klacht gaat. Mocht dat niet lukken of niet tot de gewenste oplossing leiden, dan kan de klager altijd terecht bij de schooldirectie. Mocht dat ook niet de gewenste oplossing bieden, dan kan de klager een klacht indienen bij het college van bestuur of bij de Landelijke Klachtencommissie (LKC) Onderwijs.

Interne klachten

Het overgrote deel van de ontevredenheidsmeldingen of klachten wordt opgelost op school. Iedere school heeft een contactpersoon aangewezen bij wie ouders en leerlingen terecht kunnen.

In 2024 heeft het college van bestuur van ASKO 15 klachten ontvangen. Dat is beduidend minder dan het aantal klachten (28) in 2023; de helft van de klachten in 2023 kwam van een groep ouders van één school waardoor een vertekend beeld ontstond.

Alle klachten in 2024 zijn ingediend door ouders. Er zijn geen anonieme klachten binnengekomen. Na overleg met de klager zijn drie klachten alsnog afgehandeld tussen klager en schooldirectie. 12 klachten zijn door het college van bestuur in behandeling genomen. Eén klacht is na overleg met de klager in behandeling genomen door het LKC.

De klachten betroffen de volgende onderwerpen:

- Communicatie met ouders (6x).
- Onvoldoende toezicht bij het terugfietsen na een sportdag.
- Functioneren van leerkracht.
- Het ontbreken van passende ondersteuning op school voor een hoogbegaafde leerling.
- Informatievoorziening bij gescheiden ouders.
- Handelen schoolleiding na incident tussen leerlingen bij TSO.
- Handelen directeur jegens leerling.

Het college van bestuur constateert op basis van de klachten dat heldere en tijdige communicatie met ouders een blijvend aandachtspunt is voor schooldirecteuren. Daarnaast vraagt empathie aandacht bij communicatie met ouders.

Meldingen bij externe vertrouwenspersonen

ASKO heeft twee externe vertrouwenspersonen. Ouders, leerlingen en medewerkers met klachten of vragen kunnen ook terecht bij een externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon lost zelf geen klachten op, maar kan een klager wel ondersteunen bij de klachtafhandeling. De vertrouwenspersoon gaat samen met de melder en de school op zoek naar een oplossing. Mocht de oplossing niet naar tevredenheid zijn, dan kan de melder een klacht indienen bij het college van bestuur of de Landelijke Klachtencommissie.

De externe vertrouwenspersonen rapporteren jaarlijks – anoniem – over het aantal meldingen en de aard van de meldingen die zij hebben ontvangen. De externe vertrouwenspersonen hebben in 2024 in totaal 27 meldingen ontvangen. Dat is één melding minder dan in 2023. Bijna de helft van de meldingen (13) kwam van medewerkers; 14 meldingen kwamen van ouders. Het aantal meldingen van medewerkers is ten opzichte van 2023 verdubbeld.

De aard van de meldingen zijn uiteenlopend. Per melding is aangegeven of de melding(en) door een ouder of een medewerker is gedaan.

- Onheuse bejegening en communicatieproblemen (ouder/medewerker).
- Onderwijs inhoudelijk gerelateerd.
- Pedagogisch handelen gerelateerd.
- Pesten (ouder).
- Intimidatie (Medewerker).
- Arbeidsomstandigheden (Medewerker).

Landelijke klachtencommissie

De LKC heeft één klacht ontvangen over een ASKO-school. De klacht is afgesloten door het LKC omdat de klager na herhaaldelijke verzoeken, geen aanvullende informatie heeft aangeleverd.

2.3. Passend Onderwijs

2.3.1. Samenwerkingsverbanden

De scholen van ASKO vallen onder vijf samenwerkingsverbanden, zijnde:

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

Onder het SWV Amsterdam-Diemen vallen de meeste scholen (27). In alle samenwerkingsverbanden is ASKO vertegenwoordigd in de overleggen.

Bij alle samenwerkingsverbanden staat inclusief onderwijs centraal. Vanuit de kwaliteit 'passende ondersteuning' en de ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden, formuleert ASKO ambities en succesindicatoren die bij ASKO passen.

ASKO ontvangt middelen vanuit de samenwerkingsverbanden. De middelen van de samenwerkingsverbanden gaan een-op-een naar de scholen om passende ondersteuning te organiseren. Over de besteding van deze middelen verantwoordt ASKO zich aan de samenwerkingsverbanden.

Daarnaast is een deel van de lumpsum die ASKO ontvangt van het Ministerie van OC&W bestemd voor passend onderwijs. Het bestuur bekostigt hiermee een (intern) adviseur passend onderwijs, het kennisnetwerk voor intern begeleiders (IB), en de inzet van Co-teaching PO-SO en het project [Calathea](#).

De adviseur passend onderwijs werkte in 2024 aan:

- o het ondersteunen van scholen bij vragen passende ondersteuning.
- o strategisch beleid passend onderwijs bij ASKO afstemmen op de scholen.
- o ondersteunen van het kennisnetwerk IB.
- o afstemmen en verantwoorden strategisch beleid met vijf samenwerkingsverbanden.
- o deelname klankbordgroep SWV Amsterdam-Diemen, participatie Ben in de Buurt.
- o tijdelijke bekostiging passende ondersteuning bij uitzonderlijke casuïstiek.
- o kennisnetwerk IB.

Het kennisnetwerk IB wordt mede vormgegeven door een denktank van intern begeleiders. Samen met de adviseur passend onderwijs en het SWV worden stappen bedacht om meer inclusief onderwijs vorm te geven.

ASKO werkt samen met andere besturen aan het realiseren van co-teaching door en voor leerkrachten in het reguliere en speciaal (basis)onderwijs. Co-teaching is een bewezen effectief instrument voor het vergroten van leerkrachtvaardigheden bij ondersteuningsvragen over passende ondersteuning. Uit de lumpsum-gelden heeft ASKO dit project, samen met andere besturen en het samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen, bekostigd. Co-teachers kunnen worden ingezet op alle scholen van ASKO. Zes leerkrachten van ASKO zijn als co-teacher opgeleid. In 2024 is co-teaching ingezet bij ondersteuningsvragen bij ontwikkelvraagstukken die niet meer gekeerd konden worden. Een leerpunt is dat Co-teaching al eerder in het proces moet worden ingezet.

Op IJburg heeft ASKO samen met andere besturen en het samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen, het project Calathea bekostigd. Calathea biedt een onderwijs- en ontwikkelplek voor leerlingen die thuiszitten in afwachting van een plek in het S(B)O. Ook leerlingen waarbij thuiszitten dreigt, kunnen naar Calathea. In 2024 gingen twee ASKO-leerlingen naar Calathea. Eén leerling stroomde vervolgens succesvol terug naar zijn basisschool, voor één leerling werd een plek in het SBO gevonden.

2.3.2. Schoolondersteuningsprofielen

Er wordt door het bestuur aandacht besteed aan de uitvoering van betekenisvolle en goede schoolondersteuningsprofielen (SOP's).

Hierbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Onze scholen stellen tenminste 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.
- De schooldirecteur stelt het SOP vast binnen de door het college van bestuur vastgestelde kaders.
- De school publiceert het SOP op de website.
- De school actualiseert het SOP jaarlijks in overleg met de adviseur Passend Onderwijs.

De adviseur passend onderwijs bespreekt bij consultaties met scholen over de ondersteuningsbehoefte van een groep of individuele leerlingen en over het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Dan wordt altijd met de school gecontroleerd of de gewenste ondersteuning is opgenomen in het SOP. Bij alle ondersteuningsvragen wordt gesproken over het vormgeven van een passende onderwijsomgeving voor de leerling(en) en wat de school of de leerkracht daarbij nodig heeft. In toenemende mate is de ondersteuningsbehoefte van vierjarigen te groot voor de reguliere basisschool. Dit is een herkenbaar beeld op scholen binnen en buiten Amsterdam.

2.3.3. Thuiszitters

Door het tekort aan leerkrachten, tekorten in de Jeugdzorg en het gebrek aan voldoende passende onderwijsplekken in het speciaal (basis-)onderwijs, neemt het aantal thuiszitters toe. In schooljaar 2022-2023 zaten zeven leerlingen een deel van het schooljaar thuis, omdat er niet direct een onderwijsplek passend bij hun ondersteuningsbehoefte beschikbaar was. In schooljaar 2023 - 2024 zaten 19 leerlingen een deel van het schooljaar thuis, omdat er niet direct een onderwijsplek passend bij hun ondersteuningsbehoefte beschikbaar was. Aan het eind van dat schooljaar was voor vier leerlingen geen passende plek beschikbaar. Alle casussen zijn bekend en worden op regelmatige basis met de Samenwerkingsverbanden besproken.

2.3.4. Toekomstige ontwikkelingen

Co-teaching PO-SO

In Amsterdam leren leerkrachten uit het regulier- en speciaal onderwijs van elkaar dankzij co-teaching. Het project 'Co-teach poso' zorgt ervoor dat leerkrachten zich gehoord en gesteund voelen en dat een leerling verder geholpen wordt met als doel dichtbij huis onderwijs te volgen. Co-teaching PO-SO wordt op alle ASKO-scholen ingezet als vroegtijdige interventie. Samen met stichting Ooda leidt ASKO nieuwe co-teachers op. Op IJburg wordt co-teaching ingezet een reguliere interventie, die met andere besturen wordt georganiseerd en uitgevoerd.

Met het bestuur van Kolom (scholen voor S(B)O) wordt samengewerkt om expertise vanuit het S(B)O in te zetten bij ontwikkelvragen op de (reguliere) ASKO-scholen. Experts versterken inzichten en verbreden het handelingsrepertoire van scholen gericht op specifieke ontwikkelingsvragen. Intervisie tussen leerkrachten

van onze reguliere scholen en de scholen van Kolom wordt georganiseerd, zodat kennis en vaardigheden worden vergroot.

Geen kind de buurt uit

Geen kind de buurt uit! komt voort uit Ben in de buurt, waar ASKO reeds aan deel nam. Waar Ben in de buurt een aanpak kende per school, worden de krachten in Geen kind de buurt uit! gebundeld in een wijkgerichte aanpak. De afspraken zijn in 2024 vastgelegd in een convenant. De Lukasschool en De Boomgaard nemen deel aan Geen kind de buurt uit! Het doel: alle kinderen op en rond hun eigen buurtschool de ondersteuning te bieden die zij nodig hebben. De (specialistische) expertise komt naar het kind, in plaats van dat we het kind naar de expertise brengen. Zeventien scholen van negen schoolbesturen uit Osdorp en Bos & Lommer maken onderdeel uit van dit brede expertise netwerk.

2.3.5. Schorsingen en verwijderingen

Ieder kind heeft recht op kwalitatief goed onderwijs in een veilige schoolomgeving. Toch lukt het niet altijd om dat aan alle leerlingen te bieden. Soms is er echter sprake van gedragsproblematiek waardoor andere leerlingen niet optimaal kunnen leren of hun veiligheid zelfs in het geding is. In andere situaties weet de school niet direct een passende oplossing te vinden of is deze niet meteen voor handen. Dan kan een school tot schorsing of verwijdering van een leerling overgaan. Met de invoering van passend onderwijs mag de leerling niet van school verwijderd worden voordat het bestuur een andere school bereid heeft gevonden om de leerling toe te laten en hierover constructief overleg heeft gevoerd met de betrokken ouders. Hoewel ASKO er altijd naar streeft om leerlingen op school onderwijs te blijven bieden, zijn er situaties waarbij een directeur zich genoodzaakt voelt om tot schorsing over te gaan of een verzoek tot verwijdering in te dienen.

Volgens het managementstatuut van ASKO en het protocol Schorsingen en verwijdering is de schooldirectie bevoegd tot het schorsen van leerlingen. De schooldirectie dient het college van bestuur hierover per omgaande te informeren. Een besluit tot verwijdering van een leerling kan alleen genomen worden door het college van bestuur. De directeur dient dan een gemotiveerd verzoek tot verwijdering in bij het college van bestuur. Na uitgebreid onderzoek en overleg met ouders, speciaal onderwijs en evt. het ouder- en kindteam én het vinden van een geschikte onderwijsplek voor de leerling, kan het college van bestuur besluiten tot verwijdering van de leerling.

In 2024 hebben directeuren negen keer een leerling geschorst. De schorsingen betroffen zeven leerlingen. Drie schorsingen duurden één dag, de andere schorsingen duurden twee tot vijf dagen. Schorsingen langer dan één dag zijn gemeld bij de leerplichtambtenaar.

Het college van bestuur heeft geen verzoeken tot verwijdering ontvangen in 2024. Begin 2024 heeft het bestuur besloten een verzoek tot verwijdering uit 2023 uit te voeren. Voor deze leerling is een passende onderwijsplek gevonden in het speciaal onderwijs.

2.4. Personeel & Professionalisering

2.4.1. Kengetallen

Het grootste gedeelte van het personeel van ASKO is vrouwelijk (82%) op peildatum 31 december 2024. Het aantal vrouwen is redelijk gelijk verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën met een lichte piek in de leeftijdscategorie 35 – 50 jaar. Bij de mannen is in de leeftijd vanaf 60 jaar en ouder 22% werkzaam.

Binnen ASKO is over het geheel genomen de leeftijdscategorie 35 – 40 jaar het beste vertegenwoordigd met 138 personen en een totale bezetting van 104,42 fte op peildatum 31 december 2024.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

Leeftijd cohort	totaal		man		vrouw	
	Aantal Personen	Bezetting (wtf)	Aantal	Bezetting	Aantal	Bezetting
Jonger dan 20	-	-	-	-	-	-
20 - 25	39	22,05	4	2,90	35	19,15
25 - 30	96	74,97	19	14,69	77	60,28
30 - 35	83	64,92	17	12,85	66	52,07
35 - 40	138	104,42	20	17,22	118	87,20
40 - 45	135	93,83	27	21,13	108	72,70
45 - 50	127	89,98	18	12,60	109	77,38
50 - 55	129	94,49	26	20,80	103	73,69
55 - 60	114	85,46	16	13,96	98	71,49
60 - 65	123	93,18	20	17,58	103	75,60
65 en ouder	76	54,81	22	18,43	54	36,38
Totaal	1.060	778,10	189	152,16	871	625,94

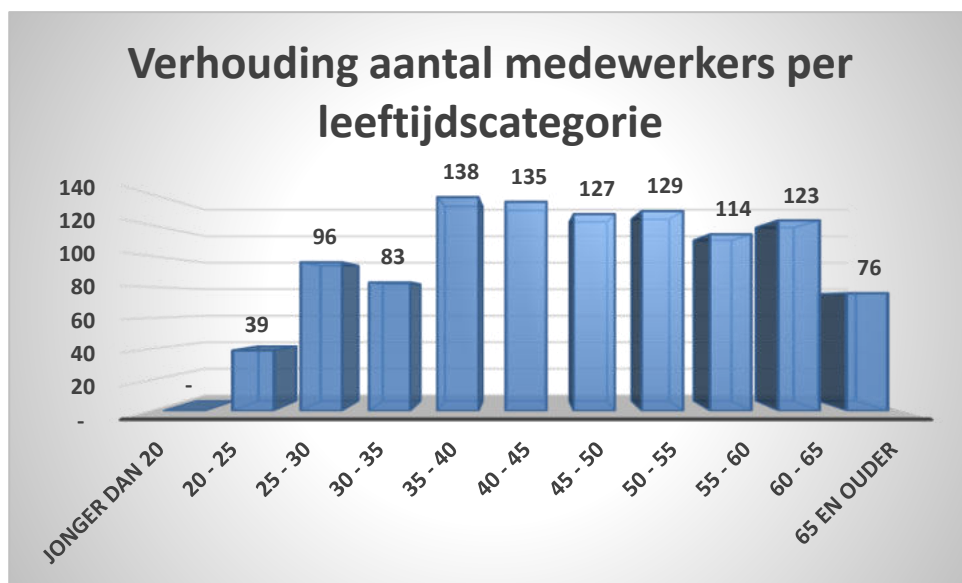
Bron -> AFAS, personele bezetting met peildatum 31-12-2024



Bron -> AFAS, personele bezetting met peildatum 31-12-2024

55 jaar en ouder

Van de 313 personen in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder is het merendeel werkzaam als onderwijzend personeel (OP) op peildatum 31 december 2024. Van het onderwijzend personeel zijn 105 medewerkers (75,2 fte) 60 jaar of ouder. Deze groep zal de komende jaren minder gaan werken of uitstromen. ASKO anticipeert hierop door zich te richten op opleiding en behoud van jonge leerkrachten.



Bron -> AFAS, personele bezetting met peildatum 31-12-2024

Personeelssterkte per leeftijd (55 jaar en ouder)

	Aantal personen	Bezetting (wtf)	DIR		OP		OOP		OOP-Z	
			Aantal personen	Bezetting (wtf)	Aantal personen	Bezetting (wtf)	Aantal personen	Bezetting (wtf)	Aantal personen	Bezetting (wtf)
55	22	16,39	4	3,30	11	7,82	1	0,62	6	4,65
56	20	14,56	-	-	14	10,46	1	0,80	5	3,30
57	25	17,58	4	3,99	8	5,47	3	1,95	10	6,18
58	16	13,20	4	3,66	6	4,87	1	1,00	5	3,67
59	31	23,73	1	0,93	16	12,50	1	0,69	13	9,61
60	23	17,46	2	1,80	9	6,75	3	1,70	9	7,21
61	27	19,24	2	1,80	15	11,22	1	0,40	9	5,82
62	32	24,13	2	1,80	18	12,88	2	1,50	10	7,95
63	19	15,47	1	1,00	10	8,39	1	0,77	8	5,31
64	22	16,89	2	2,06	11	7,56	1	0,50	8	6,77
65	22	17,99	-	-	9	7,86	2	1,90	11	8,23
66	23	18,12	-	-	13	9,59	2	2,00	8	6,53
67	15	11,16	1	1,00	8	5,71	1	0,70	5	3,75
68	5	3,45	1	1,00	3	2,00	-	-	1	0,45
69	3	0,70	-	-	2	0,30	1	0,40	-	-
70	8	3,40	-	-	7	2,90	-	-	1	0,50

Bron -> AFAS, personele bezetting met peildatum 31-12-2024

2.4.2. Lerarentekort

Het lerarentekort in het primair onderwijs is al jaren een groeiend probleem in heel Nederland. Vooral in stedelijke gebieden, waaronder Amsterdam, zijn de gevolgen voelbaar: klassen zonder vaste leerkracht, oplopende werkdruk en een toenemende afhankelijkheid van tijdelijke oplossingen. Hoewel het tekort niet nieuw is, laten recente cijfers zien dat de uitdaging onverminderd groot blijft. Ondanks dat de omvang van het lerarentekort vaak wordt uitgedrukt in openstaande vacatures en onvervulde formatieplaatsen, ligt de realiteit vaak genuanceerder. In veel gevallen slagen onze scholen erin om op papier alle klassen te bemensen, maar dit betekent niet automatisch dat het onderwijs onder optimale omstandigheden plaatsvindt. Achter de schermen wordt er veel flexibiliteit en creativiteit gevraagd om de lessen doorgang te laten vinden, wat leidt tot wat we 'verborgen tekorten' noemen.

Een belangrijk voorbeeld hiervan is de inzet van ZZP'ers en overige externe inhuur. Hoewel zij een waardevolle bijdrage leveren aan het onderwijs, biedt hun inzet vaak minder stabiliteit en continuïteit voor de leerlingen. Daarnaast leidt de afhankelijkheid van zelfstandigen tot hogere kosten en kan het ten koste gaan van de opbouw van een hecht schoolteam. Ook worden steeds vaker onbevoegden ingezet om klassen draaiende te houden. Dit kunnen onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners of vakleerkrachten zijn die, hoewel gemotiveerd en betrokken, niet de volledige bevoegdheid hebben om zelfstandig voor de klas te staan. Hierdoor worden de onderwijskwaliteit en de leeropbrengsten mogelijk beïnvloed.

Daarnaast komt het steeds vaker voor dat studenten die nog bezig zijn met hun opleiding (bijvoorbeeld pabo-studenten) al als leraar voor de klas staan. Hoewel dit hen waardevolle praktijkervaring biedt, betekent het ook dat zij in sommige gevallen zonder voltooide opleiding en zonder de juiste begeleiding verantwoordelijk zijn voor een groep leerlingen. Dit kan zowel voor de leerling als de beginnende leerkracht een uitdagende situatie zijn.

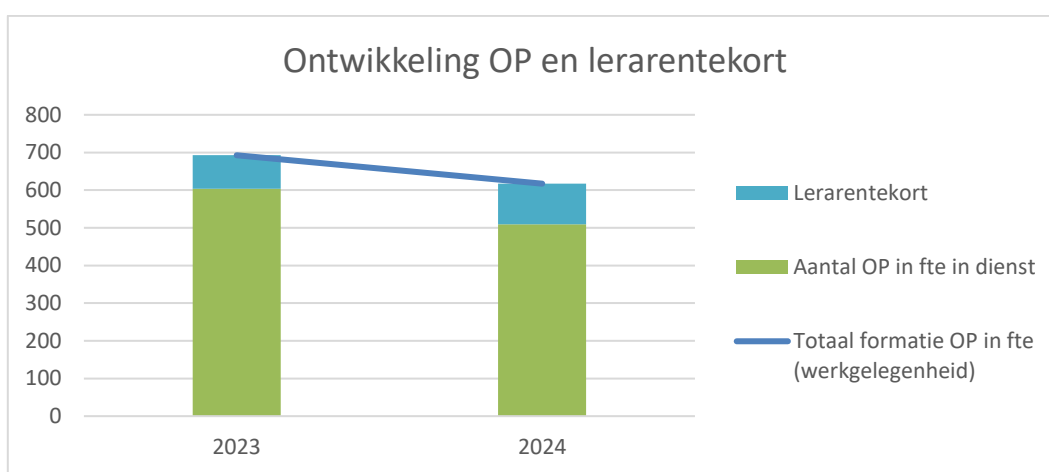
Deze verborgen tekorten zorgen ervoor dat het daadwerkelijke probleem vaak minder zichtbaar is in de officiële cijfers. Het lijkt alsof de formatie grotendeels op orde is, maar in de praktijk moeten ASKO-scholen steeds meer noodgrepen toepassen om het onderwijs draaiende te houden. Dit verhoogt de werkdruk voor het bestaande personeel en kan de kwaliteit en stabiliteit van het onderwijs onder druk zetten.

Het lerarentekort is een hardnekkig probleem, maar binnen ASKO zetten we ons actief in om de impact ervan zo veel mogelijk te beperken. ASKO gelooft in duurzame oplossingen en investeren daarom in strategieën die niet alleen inspelen op de acute tekorten, maar ook bijdragen aan een structurele versterking van het onderwijs op de lange termijn.

Een van de belangrijkste pijlers van onze aanpak is het aantrekken en begeleiden van nieuwe leerkrachten via zij-instroomtrajecten. ASKO biedt gemotiveerde professionals uit andere sectoren de kans om zich te laten omscholen tot leraar, waarbij zij al werkend en lerend direct van waarde zijn in de klas. Dit biedt niet

alleen een oplossing voor het tekort aan bevoegde docenten, maar zorgt ook voor een verrijking van het onderwijs door de brede ervaring die zij-instromers meenemen.

Daarnaast zet ASKO sterk in op het binden en begeleiden van LIO-stagiaires (Leraar in Opleiding). ASKO biedt pabo-studenten in hun laatste jaar een werkplek waar zij tegen een passende vergoeding zelfstandig les kunnen geven onder begeleiding van ervaren collega's. Dit zorgt ervoor dat ASKO nieuw talent vroegtijdig aan zich kunnen verbinden en hen een zachte landing in het onderwijs kunnen bieden. Veel LIO-studenten blijven na hun opleiding bij ASKO werken, waardoor een constante instroom van nieuwe leerkrachten wordt gecreëerd.



Bovenstaande grafiek laat zien dat op peildatum 1 oktober 2023 er voor alle scholen van de ASKO sprake was van 692,6 fte aan werkgelegenheid voor leerkrachten. Daarvan heeft de ASKO 603,9 fte weten in te vullen. Dat betekent dat er in 2023 een tekort was aan 88,7 fte leerkracht, ongeveer 12,8%. Een groot deel hiervan is opgevuld door externe inhuur of door onbevoegden voor de klas te zetten. Op peildatum 1 oktober 2024 was er voor alle scholen van de ASKO sprake van 617,2 fte aan werkgelegenheid voor leerkrachten. Daarvan heeft de ASKO 509 fte weten in te vullen. Dat betekent dat er in 2024 een tekort was van 108,3 fte leerkracht, ongeveer 17,5%. Ook hiervan is een groot deel opgevuld door externe inhuur of door onbevoegden voor de klas te zetten.

ASKO heeft beleid ontwikkeld voor de inzet van on- en andersbevoegden voor de klas. In dit beleid is beschreven wordt hoe ASKO naar de situatie kijkt en wat de richtlijnen zijn voor de scholen. De doelstelling is de continuïteit waarborgen, waarbij ook de kwaliteit van het onderwijs wordt geborgd en waarin ASKO-medewerkers worden gestimuleerd om zichzelf te ontwikkelen. De inzet van on- en andersbevoegde medewerkers geschiedt alleen in situaties waarin er geen bevoegde leerkrachten beschikbaar zijn. De on- en andersbevoegde medewerkers krijgen specifieke taken en worden ook begeleid door andere collega's zoals coaches en intern begeleiders.

2.4.3. Strategisch personeelsbeleid

In lijn met het koersplan 2023-2027 en met actuele HR-ontwikkelingen is in 2024 het strategisch personeelsbeleid tot stand gekomen. De adviezen van het directeurenoverleg zijn meegenomen in het strategisch personeelsbeleid en met instemming van de GMR is het Strategisch Personeelsbeleid 2024-2027 vastgesteld.

Het strategisch personeelsbeleid geeft richting aan het personeelsbeleid, de ontwikkeling van personeelsinstrumenten en de integrale inzet hiervan binnen ASKO. Door te werken vanuit een eenduidig kader en vastgelegde uitgangspunten wordt gewerkt aan borging van de kwaliteit van ons personeel en daarmee de kwaliteit van het onderwijs.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt dwingen ASKO om zijn energie te richten op het behoud van medewerkers middels duurzame inzetbaarheid van bevlogen professionals en organisatie. Dit willen we bereiken door te focussen op drie strategische HR-speerpunten:

1. Het welbevinden van onze medewerkers.
2. Het versterken van leiderschapsvaardigheden.
3. Het anders en slimmer organiseren van het onderwijs.

Het strategisch personeelsbeleid is onderdeel van het drieluik: bestuursformatieplan, strategische personeelsplanning en strategisch personeelsbeleid. Deze koppeling zorgt voor een integrale benadering van personeelsmanagement en biedt de volgende voordelen:

- consistente richting: door het strategisch personeelsbeleid te baseren op de langetermijndoelen van de organisatie, en dit te vertalen naar het bestuursformatieplan en strategische personeelsplanning, ontstaat een consistente richting in personeelsmanagement;
- proactieve benadering: integratie van deze componenten stelt ons in staat om proactief in te spelen op veranderingen in de omgeving, zoals fluctuaties in leerlingenaantallen, technologische ontwikkelingen, en beleidswijzigingen;
- efficiënte inzet van middelen: door personeelsbehoeften en beschikbare middelen zorgvuldig te plannen en af te stemmen, kunnen we efficiënt en effectief gebruik maken van onze bronnen;
- ondersteuning van organisatiedoelen: een goed geïntegreerd personeelsbeleid, bestuursformatieplan en strategische personeelsplanning zorgen ervoor dat we de juiste mensen op de juiste plaats hebben om de organisatiedoelen te bereiken.

Het strategisch personeelsbeleid levert een bijdrage aan het succes van een organisatie en haar werknemers en is een middel om antwoord te geven op de gevolgen van de externe en interne ontwikkelingen. Het strategisch personeelsbeleid is gericht op alle medewerkers binnen ASKO;

onderwijzend personeel, (adjunct-)directeuren, onderwijs ondersteund personeel met en zonder lesgebonden taken, medewerkers op de scholen en op het bestuursbureau.

Vanuit het strategische personeelsbeleid worden speerpunten beschreven, waarop (nieuw) beleid gemaakt wordt. De HR-afdeling is bezig om dit beleid concreet vorm te geven. Bij bestaand beleid op verschillende thema's, wordt gekeken in hoeverre dit beleid nog actueel is of dat het beleid herijkt moet worden. Door de wisselingen en onderbezetting op de afdeling HR worden zaken op dit moment ad hoc opgepakt.

Op de meeste ASKO-scholen (uitzonderingen daargelaten) is het personeelsbeleid nog weinig afgestemd op onderwijskundige visie. De grootste oorzaak hiervoor laat zich invullen: het grote tekort van leerkrachten. Veel scholen hebben niet de luxe veel aanvullende eisen te stellen aan kandidaten, los van voorkeur en bevoegdheid. De afdeling HR probeert hier wel een passende match in te maken, maar dit is nog geen vast gegeven.

De afstemming op de opgaven waar de scholen voor staan, is in 2024 beter in beeld gebracht. De grote opgave is voor veel scholen het tekort van leerkrachten, hier wordt bijvoorbeeld door anders organiseren een invulling aan gegeven. Het daadwerkelijke beleid hiervoor is in 2025 gereed.

2.4.4. Van verzuim naar vitaliteit

Verzuim is niet slechts een cijfer. Het is sterk verbonden met bredere aspecten, zoals cultuur, leiderschap, interne expertise, optimalisatie en het welzijn van werknemers, inclusief werkdruk, werkgeluk en vitaliteit. Wel benadrukken de verzuimcijfers het belang van een effectief verzuimbeleid en een gericht verzuimreductietraject met als doel een gezonde werkomgeving te bevorderen en het verzuim te verminderen.

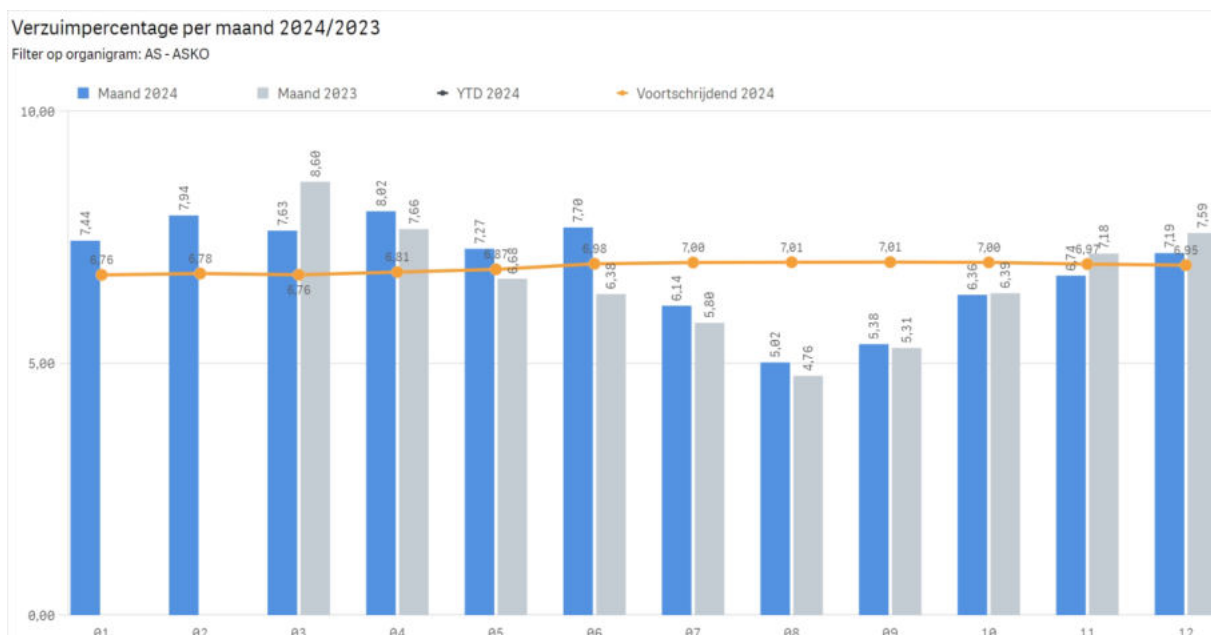
Samen met het Vervangingsfonds-Participatiefonds (VfPf) is er dan ook in 2024 een start gemaakt met het traject Verzuimreductie. Met betrokkenheid vanuit de gehele organisatie wordt er gezamenlijk gewerkt aan een gezonde organisatie.

Vitale medewerkers vormen het fundament van een gezonde organisatie en daarmee de basis voor kwalitatief goed onderwijs.

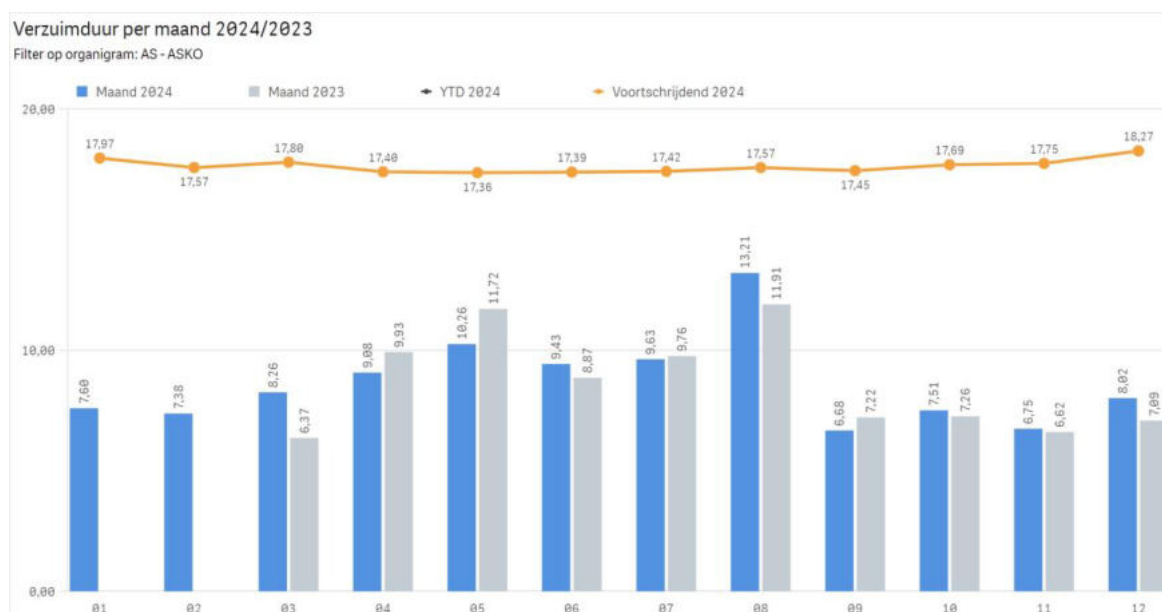
Het gemiddelde verzuimcijfer voor ASKO is in 2024 met 0,2 % gestegen ten opzichte van het jaar 2023 naar 7% (2023: 6,8%).

De meldingsfrequentie binnen ASKO is in 2024 gelijk gebleven en bedraagt 1,0. Dit betekent dat de medewerkers van ASKO zich gemiddeld één keer per jaar ziekmelden.

Verzuimcijfer 2024



Binnen ASKO is sprake van langdurige verzuimproblematiek, een relatief hoog verzuimpercentage en een relatief lage meldingsfrequentie. De achterstanden bij het UWV hebben nog steeds een negatief effect op de gemiddelde verzuimduur en langdurige verzuim. Medewerkers blijven door deze achterstanden langer ziek in dienst. Dat veroorzaakt een (negatief) vertekend beeld van de verzuimduur. Onderstaand een overzicht van de verzuimduur per maand.



In dagen begeleid verzuim zijn psychische aandoeningen de grootste categorie verzuimoorzaken (49,7%), gevolgd door overige medische oorzaken (39,3 %) en bewegingsapparaat (11,0%). Het aandeel van

psychische aandoeningen kan slechts deels worden toegeschreven aan werk gerelateerde problematiek. Daarnaast spelen andere maatschappelijke factoren een grote rol.

De reguliere zorg blijft een cruciaal element in het herstel van medewerkers, maar de druk op de zorg kan zorgen voor langere wachttijden en beperkte toegankelijkheid. Naast de reguliere zorg werden in 2024 eerder en vaker, op advies van onze arbodienst Zorg van de Zaak, interventies ingezet om de medewerker sneller te ondersteunen.

Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te borgen zijn en blijven preventieve maatregelen en interventies noodzakelijk.

2.4.5. Uitkeringen na ontslag

De kosten van uitkeringen na ontslag betreffen in 2024: € 53.257. ASKO begeleidt medewerkers intensief, biedt re-integratieplekken waar een medewerker evt. op termijn een vaste werkplek kan krijgen en begeleidt medewerkers van werk naar werk.

2.4.6. Werkgeluk onderzoek

Medewerkers zijn het grootste kapitaal in het onderwijs. Daarom heeft ASKO in het koersplan de volgende ambitie opgenomen: Onze medewerkers zijn bevlogen professionals door duurzame inzetbaarheid. Omdat te bereiken werkt ASKO aan goed werkgeverschap en voldoende kwalitatief personeel. Om continuïteit van onderwijs te waarborgen moeten we óók inzetten op duurzame inzetbaarheid van personeel. Om continue zicht te houden op het welzijn van de medewerkers, heeft het bestuur in 2024 besloten dat vanaf 2025 alle scholen gaan deelnemen aan het Klassewerkplek-onderzoek. Een aantal ASKO-scholen hebben eerder meegedaan aan dit onderzoek en gebleken is dat de uitkomsten van dit onderzoek goede handvatten bieden om het werkgeluk van medewerkers te vergroten en het verzuim te verlagen.

Het onderzoek doet een uitvraag aan medewerkers over een zestal thema's:

- De school als thuisbasis.
- Werk in Balans.
- Mijn eigen groei.
- De basis.
- Trots op mijn impact.
- Mijn leidinggevende is er voor mij.

In 2024 hebben tien scholen meegedaan aan het Klassewerkplek-onderzoek. De respons was goed en ligt boven de 80%. Op basis van dit onderzoek kunnen we geen conclusies trekken op ASKO-niveau, wel op schoolniveau. De gemiddelde score van deze tien scholen ligt rond het sector gemiddelde. De scholen nemen de aandachtspunten die uit het onderzoek zijn gekomen mee in de schooljaarplannen.

2.4.7. Professionalisering

De ambitie is dat ASKO-scholen binnen een lerende organisatie systematisch de kwaliteit van professionals verhogen door onder andere ASKO-school actief in te zetten voor ontwikkeling, scholing, onderzoek, begeleiding en coaching. ASKO-school heeft de doelen uit het strategische koersplan vertaald in een ASKO-school ambitieplan gericht op leren & ontwikkelen. ASKO-school verbindt zich actief met de lerende organisatie, onderzoek, opleiden, professionaliseren en de ASKO-medewerkers zodat uiteindelijk ASKO-school als het kenniscentrum en aanjager van innovatie gezien wordt. De ambitie van ASKO-school is verdeeld in een aantal pijlers (professionaliseren, opleiden, onderzoek en lerende organisatie) en vertaald in doelen en acties voor de komende jaren. De volgende resultaten zijn in 2024 bereikt:

Lerende organisatie

Een aantal interne werkprocessen - in relatie tot de breedte van ASKO-school - zijn efficiënter ingericht zoals werkprocessen zij-instroom schoolleider, opleiden in school, professionaliseringsaanbod door intern personeel en bovenschoolse coaching. Volgende stap is om de taken duurzaam te beleggen bij de diverse domeinen binnen het bestuursbureau waardoor het minder persoonsafhankelijk is.

De bovenschoolse coördinatie bewegingsonderwijs is efficiënter ingericht inzake de uitvoering van taken en er is meer eigenaarschap neergelegd bij de scholen en vakleerkrachten bewegingsonderwijs.

Professionalisering

Het professionaliseringsaanbod voor medewerkers voor schooljaar 25-26 is opgesteld mede op basis van behoeften van de scholen/medewerkers doch passend binnen de strategische koers. ASKO medewerkers worden gestimuleerd om zelf opleidingsaanbod te verzorgen. Er is een toename van aanbod door intern personeel en een afname van extern ingekochte opleidingen.

Amsterdam-breed wordt professionalisering van leraren in kaart gebracht passend bij de landelijke bekwaamheidseisen met het vergezicht om een stadsacademie in te richten voor alle onderwijsprofessionals. Kennis en kunde wordt dan van alle scholen in Amsterdam via een op te richten infrastructuur ontsloten. De ontwikkeling van een eventuele stadsacademie vanuit de onderwijsregio volgt ASKO, zodat we op den duur te kunnen bepalen hoe ASKO hier bij kan aansluiten.

De pool van interne bovenschoolse ASKO-coaches is heringericht en van start gegaan. De (bovenschoolse) leerteams en kennisnetwerken zijn weer gestart in schooljaar 24-25. Er is een toename van het aantal ASKO kennisnetwerken.

Tijdens het onderzoek vanuit ASKO-school welke professionalisering formeel en informeel duurzaam aangeboden moet worden, blijkt dat een cultuuromslag nodig is waarbij de focus meer komt te liggen op 'leren van elkaar'. Het idee is om meer samen te bepalen welke (inductie & in company) trainingen duurzaam ingezet moeten worden voor intern begeleiders, directeuren en leraren. Dat heeft tijd nodig. ASKO

school focust zich nu ten eerste op duurzaam professionaliseringsaanbod van schoolleiders in afstemming met Klasse! (interne audits), het bestuur en het bovenschools leerteam professioneel leiderschap.

ASKO-school geeft prioriteit aan opleidingen op het gebied van veiligheid in de brede zin (meldcode, klachtenregeling, AVG, aandachtsfunctionaris, ARBO-coördinator, etc.) en een verplicht en facultatief aanbod voor de intern begeleiders in afstemming met kwaliteitsmedewerkers.

2.4.8. Opleiding in school/Zij-instroom

De ASKO-Opleidingsschool

ASKO werkt samen met de Hogeschool van Amsterdam en de Universiteit van Amsterdam voor het opleiden van studenten. Studenten van de PABO, Universitaire PABO van Amsterdam, PABO ALO en EMPO worden opgeleid op ASKO-opleidingsscholen. De ASKO-Opleidingsschool telt inmiddels 22 opleidingsscholen. Eind 2024 werden 173 studenten opgeleid bij ASKO. De ambitie is dat over twee jaar alle ASKO-scholen opleidingsscholen zijn.

Scholing onbevoegde medewerkers tot lesbevoegdheid

Vanwege het lerarentekort, waar ook ASKO-scholen mee te maken hebben, staan geregeld medewerkers (leraarondersteuners, onderwijsassistenten, onbevoegden) voor de klas in plaats van een bevoegde leerkracht. ASKO heeft als stelregel dat een onbevoegde medewerker voor de klas alleen gedoogd wordt, wanneer deze in opleiding is tot het behalen van een lesbevoegdheid. De scholings- of studiekosten worden door de desbetreffende scholen en in afstemming met de HR-afdeling betaald.

ASKO houdt zich aan de in het BBO gemaakte afspraak om leerkrachten op te leiden voor de stad. Dit houdt in dat we, waar dit mogelijk is, zij-instromers binnen het beroep van leerkracht op scholen aannemen en een kans geven werkervaring op te doen. Deze medewerkers met een tijdelijke lesbevoegdheid worden deels bekostigd met subsidies en uit het formatiebudget van de school. ASKO heeft bovenschoolse coaches aangesteld om deze zij-instromers te begeleiden bij hun tweejarig scholingstraject. In principe worden studenten en zij-instromers door coaches binnen de eigen school begeleid. Het bestuur constateert spanning tussen de kosten voor het opleiden van zij-instromers en de opdracht die er ligt om voldoende zij-instromers op te leiden. Het bestuur constateert naar tevredenheid dat de maatschappelijke opdracht nog altijd prevaleert.

Samen Opleiden

Het bestuur en de kerngroep 'ASKO samen opleiden' zijn in 2024 gestart met werksessies om een ASKO concept 'visie op leren' te bepalen om vervolgens, in afstemming met alle actoren, de visie op Samen Opleiden te herijken. De diverse stromen van opleiden (zij-instroom trajecten voor leraren en schoolleiders, het opleiden in samenwerking met HvA en UVA en het opleiden in samenwerking met IPABO) opereren

inhoudelijk vanuit de paraplu Samen Opleiden. De volgende stap is om taken die (voorheen) belegd waren bij afdeling HR opnieuw daar te beleggen in nauwe verbinding met de kerngroep Samen opleiden. Binnen Samen Opleiden in Amsterdam zijn alle partners verenigd in het (nu nog) informele netwerk GOA door interventie vanuit coalitie Sterke Schoolleider (onderdeel van de onderwijsregio). Het partnerschap 'Samen opleiden in Amsterdam' (Hogescholen, universiteiten en schoolbesturen) ontbrak nog binnen de GOA. Onder regie van de coalitie Sterke Schoolleider is de infrastructuur ingericht in samenwerking met 1loket en de Amsterdamse kennisinstellingen om Samen Opleiden vorm te geven voor de zij-instroomtraject voor schoolleider waar bij een ervaren schoolleider een expliciete rol krijgt bij het mede-opleiden van deze student. In 2024 is binnen ASKO de eerste zij-instroom schoolleider de opleiding intern gestart.

2.4.9. Inzet werkdrukmiddelen

In 2018 is het werkdrukakkoord afgesloten met betrekking tot de hoge werkdruk in het primair onderwijs. De afgelopen jaren zijn middelen beschikbaar gekomen 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.

De directeur bepaalt in samenspraak met het team hoe invulling te geven aan besteding van de werkdrukmiddelen. Het voorstel dat hieruit voortkomt, wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de MR. Zodoende worden de werkdrukmiddelen per school op een andere manier ingezet. Binnen ASKO worden werkdrukmiddelen vaak ingezet voor extra ondersteuning in of buiten de klas (extra administratie of conciërge). Tevens worden de werkdrukmiddelen vaak ingezet voor vakdocenten, wat de werkdruk van de leerkracht verlaagd.

2.4.10. Banenafpraak

Het kabinet wil dat mensen met een arbeidsbeperking vaker een baan bij een 'gewone' werkgever krijgen. Daarom heeft het kabinet de banenafpraak gemaakt in samenwerking met organisaties voor werkgevers en werknemers.

ID banen en Doelgroepers bij ASKO

ASKO heeft in 2024 vijf medewerkers met een ID baan in dienst. Totaal betreft het 4,55 fte. Deze medewerkers zijn oudere medewerkers. In 2024 had ASKO vier medewerkers met een doelgroepverklaring van het UWV in dienst.

Een probleem bij de inzet van deze medewerkers is, dat de medewerkers met een ID baan in de loop der tijd voor ASKO steeds duurder zijn geworden. Als deze medewerkers na verloop van tijd meer taken op zich nemen dan wordt ASKO gekort op de subsidie. De scholen krijgen voor de ID medewerkers maar een deel van de kosten vergoed en daardoor is het relatief duur om ID medewerkers in te zetten terwijl de arbeidsproductiviteit vaak lager is.

2.4.11. Verklaring omtrent het gedrag

Binnen ASKO is een duidelijk indiensttredingsproces, waarbij het tijdig verkrijgen van een verklaring omtrent het gedrag een belangrijk onderdeel is. Voor de medewerkers in loondienst worden de verklaringen omtrent het gedrag vastgelegd binnen HR. Maandelijks vindt op dit proces een controle plaats, waarbij gekeken wordt of de VOG op datum indiensttreding aanwezig was. Voor de medewerkers niet in loondienst ligt deze verantwoordelijkheid bij de directeuren. In 2024 is voor medewerkers niet in loondienst zodoende niet vastgelegd of de VOG tijdig aanwezig was. Het overzicht hieronder gaat uit van een correcte uitvoering van de gemaakte procesafspraken.

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	252	-	-
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met VOG verplichting	21	-	-

Binnen HR worden medewerkers niet in loondienst niet geregistreerd. Het aantal nieuwe medewerkers niet in loondienst is zodoende een rekenkundige benadering, waarbij het bedrag dat besteed is aan personeel niet in loondienst is gedeeld door een gemiddeld uurtarief vermenigvuldigd met de normjaartaak. Voor de

Er is dit jaar geen opdracht aan de accountant gegeven om een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

2.5. Huisvesting & Facilitaire zaken

Duurzaam ontwikkelen

Voor toekomstgericht onderwijs is het uitgangspunt dat in nieuwe huisvesting en bestaande schoolgebouwen binnen de beschikbare financiële middelen zo veel mogelijk duurzame keuzes worden gemaakt. Duurzaam ontwikkelen betekent voor de huisvesting dat ASKO plannen voor integrale kindcentra verder gestalte geeft, dat ASKO zo veel mogelijk circulair bouwt, de levensduur van gebouwen vergroot, ruimtes efficiënter benut en energie bespaart, waaronder gasloos verwarmen. En bovenal, dat ASKO onderwijshuisvesting kan aanpassen aan de veranderende eisen van toekomstgericht onderwijs. Dit geldt vooral voor nieuwbouw en indien mogelijk bij renovatie van bestaande schoolgebouwen. Om in de bestaande les- en gymnastiekgebouwen duurzaamheidsmaatregelen uit te voeren met het oog op energiebesparing zullen er wel voldoende financiële middelen beschikbaar gesteld moeten worden.

Afstemming en aanpak

ASKO stemt op het gebied van huisvesting af met de diverse gemeentes en binnen Amsterdam ook met het BBO. Het BBO werkt met een zgn. prioriteitenlijst voor (vervangende) nieuwbouw en renovatie van de school- en gymnastiekgebouwen binnen de gemeente Amsterdam. Deze voorzieningen worden, na het indienen van de huisvestingsaanvragen, geplaatst op het huisvestingsprogramma van Gemeente Amsterdam. Op basis hiervan vindt planontwikkeling en vervolgens realisatie plaats. De projecten met betrekking tot nieuwbouw, renovatie en uitbreiding worden uitgevoerd op basis van aanvragen conform de huisvestingsverordening. Deze voorzieningen worden uiteindelijk gefinancierd door de gemeente. De realisatie dient plaats binnen de financiële kaders zoals die door de gemeente zijn vastgesteld.

In 2024 zijn de volgende huisvestingsprojecten afgerond:

- *Realiseren speellokaal Jozef Muiden*

De school beschikte als gevolg van herontwikkeling in de gemeente, niet meer over een ruimte voor het bewegingsonderwijs voor de groepen 1-2. Het realiseren van een eigen speellokaal was daarom noodzakelijk. Na een intensieve bezwaarprocedure zijn de bouwactiviteiten voor een speellokaal in het najaar van 2023 gestart. De oplevering heeft in februari 2024 plaatsgevonden.

In 2024 is gewerkt aan de voorbereiding van de volgende projecten:

- *Nieuwbouw IKC Sluisbuurt:*

In het nieuw te ontwikkelen gebied “Sluisbuurt” in Amsterdam-Oost wordt de komende jaren een woonwijk gerealiseerd met verschillende maatschappelijke voorzieningen. ASKO zal, in samenwerking Gemeente Amsterdam en kinderopvangpartner Eigen & Wijzer, in dit deelgebied het eerste IKC-gebouw realiseren. De (prijs)onderhandelingen met aannemer en installatiebedrijven zijn medio 2024 afgerond, waarna de gemeente Amsterdam het krediet beschikbaar heeft gesteld. Een nieuwe omgevingsvergunning moest door constructieve wijzigingen en aanpassingen in de gevels

opnieuw ingediend worden. De nieuwe omgevingsvergunning is eind 2024 afgegeven. De voorbereidingen voor start bouw zijn in volle gang, waarbij intensief gestuurd wordt op financiën. De startdatum van de bouw is week 16 - 2025. De geplande oplevering is vooralsnog eind 2026.



- *Renovatie dependance Lidwina; gebouw Maria Goretti;*

Het lesgebouw “Maria Goretti”, dependance van de Lidwinaschool, is geplaatst op de Prio-Lijst van het BBO en komt in aanmerking voor renovatie met een levensduurverlenging van 40 jaar.



De werkzaamheden bestaan hoofdzakelijk uit het herindelen van het gebouw, verduurzamen van het gebouw en het installeren van een decentraal CO₂-gestuurd ventilatiesysteem en LED verlichting. Tevens wordt het gehele gebouw voorzien van nieuwe plafonds, wand- en vloerafwerking (behoudens de monumentale onderdelen) en wordt het gebouw van binnen en buiten geheel geschilderd. De beoogde start van de renovatie is in de zomervakantie van 2025 gepland.

- *Nieuwbouw / renovatie IKC Tuindorp:*

Het gebouw ten behoeve van het integraal kindcentrum Tuindorp zal gedeeltelijk worden gerenoveerd en er wordt gedeeltelijk nieuwbouw gerealiseerd. Na anderhalf jaar intensief overleg gevoerd te hebben met de afdelingen Stedenbouw, Monumentenzorg en Onderwijshuisvesting van de gemeente Amsterdam, heeft de architectenselectie plaatsgevonden. Architectenbureau Frencken en Scholl heeft uiteindelijk opdracht gekregen om het gebouw voor IKC Tuindorp, op basis van de vastgestelde uitgangspunten, te ontwerpen. Na veel discussie over het ontwerp met Gemeente Amsterdam, is eind 2024 overeenstemming bereikt over het definitieve ontwerp. Naar verwachting kan de aanvraag voor de omgevingsvergunning begin 2025 ingediend worden.



Het Europese aanbestedingsproces is medio 2024 opgestart. Medio juni 2025 zal het aanbestedingsproces afgerond zijn. De renovatie/nieuwbouw kan starten in september 2025. Echter, deze planning is afhankelijk van de beschikbare tijdelijke huisvesting. ASKO is in intensief overleg met de gemeente hierover. Een planning hiertoe is op dit moment nog niet voor handen.

- *Nieuwbouw DKC De IJsbreker:*

In Buiksloterham, stadsdeel Amsterdam-Noord wordt de nieuwbouw van Dalton Kindcentrum (DKC) De IJsbreker gerealiseerd.



Dit nieuwe gebouw zal onderdak gaan bieden aan 22 groepen leerlingen, kinderopvang en er komt een gymnastiekruimte. DKC De IJsbreker komt in een wijk te staan waarbij er hoge ambities zijn geformuleerd met betrekking tot duurzaamheid en circulair bouwen. Het Definitieve Ontwerp van de IJsbreker is Q3-2024 ter goedkeuring bij de gemeente Amsterdam opnieuw ingediend. De aanvraag voor de omgevingsvergunning zal naar verwachting in maart 2025 ingediend worden. Als alles volgens planning verloopt kan de bouw starten in Q2-2025 en kan in Q4-2026 de nieuwe school opgeleverd worden.

2.5.1. Toekomstige huisvestingsprojecten:

- Huisvesting Petruschool te Diemen – 2027/2028
- Renovatie Dr. Plesman te Badhoevedorp – 2028
- Permanente huisvesting IKC De Baanbreker in Buiksloterham – 2028/2029
- IKC Strandeiland in Amsterdam IJburg – 2029/2030
- IKC De Leertuin in Schinkelbuurt – 2029/2030
- Nieuwe school in deelgebied De Nieuwe Kern te Ouder-Amstel – planning nog onbekend

2.6. Communicatie & ICT

2.6.1. Communicatie

Vacatures op website

De vacaturepagina op ASKO-website is in 2024 compleet herzien qua functionaliteit en vormgeving. Het plaatsen van nieuwe vacatures is zoveel mogelijk geautomatiseerd. Alles wat standaard is, zoals algemene informatie over de school, een schoolvideo of foto, voordelen werken bij ASKO en een foto van de schoolleider, wordt automatisch geladen. Alleen de informatie over de specifieke vacature zelf moet nog ingevuld worden. Dit scheelt veel werk en verkleint de kans op het maken van fouten. Het geheel wordt visueel aantrekkelijk gepresenteerd.

Nieuwe opzet nieuwsbrief medewerkers

Elke week brengt ASKO een memo voor de medewerkers. Hierin staan korte berichten vanuit scholen, tips en interessante weetjes. Daarnaast verschijnt vier keer per jaar een uitgebreide nieuwsbrief voor elke medewerker met uitgebreide artikelen en interviews, met als doel te verbinden, inspireren en aandacht te geven. Qua vormgeving en inhoud is die nieuwsbrief herzien: het is nu eenvoudiger om een snelle indruk te krijgen van de inhoud van de diverse artikelen zodat de lezer een bewuste keuze kan maken om iets al dan niet te lezen. En qua inhoud wordt nu nog meer dan voorheen de relatie met thema's uit het koersplan gelegd.

Jaarlijkse scan online zichtbaarheid/aanwezigheid scholen

Elke najaar doet ASKO een scan op de online zichtbaarheid van de scholen: hoe presenteert men zich op de website, social media, Schoolwijzer Amsterdam, Scholen op de kaart (Vensters PO). Doel is het geven van feedback zodat de school zich zo goed mogelijk presenteert aan ouders/werknemers en tevens voldoet aan wettelijke eisen voor zover van toepassing.

Aan de hand van de uitkomsten van de scan zijn de scholen na de kerst benaderd om de bevindingen door te nemen. ICT & Communicatie ondersteunt de scholen waar nodig.

2.6.2. Informatiebeveiliging

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG): DPIA AFAS

Een DPIA³ geeft een risicobeoordeling van het gebruik van persoonsgegevens en laat zien of (en zo ja, welke) maatregelen genomen moeten worden om de privacy van de betrokken personen te beschermen. Volgens de AVG is het uitvoeren van zo'n DPIA verplicht op het moment dat je te maken hebt met het grootschalig verwerken van (gevoelige) persoonsgegevens. Dit is van toepassing op het door ASKO gebruikte applicatie AFAS.

³ DPIA: Data Protection Impact Assessment

Bij de uitvoering van de DPIA is ASKO uitgegaan van een format van SIVON. Deze partij heeft alle mogelijke risico's bij het gebruik van AFAS nauwkeurig in kaart gebracht. Het gaat enerzijds om zaken die gelden voor alle klanten van AFAS en anderzijds om dingen waarbij je als klant zelf maatregelen kan nemen om risico's te beperken. SIVON heeft namens de branche met AFAS gesproken en als resultaat daarvan zijn onduidelijkheden die voor alle klanten golden opgelost.

ASKO heeft vervolgens de risico's waar de klant invloed op heeft onder de loep genomen. Het bleek dat ASKO vrijwel alles goed op orde had. Voor de resterende punten zijn maatregelen genomen en tot slot is de DPIA aan de PGMR ter instemming voorgelegd.

Met het uitvoeren van de DPIA AFAS zijn 3 van de 4 aanbevelingen ten aanzien van ICT uit de laatste management letter van de accountant opgevolgd. De 4e aanbeveling wordt in de aankomende periode opgepakt.

Normenkader IBP

Het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy helpt scholen om de digitale veiligheid te verhogen. Met dit normenkader heeft de sector afgesproken wat de minimale eisen zijn aan digitaal veilig onderwijs, zodat elke school hieraan kan voldoen. Het doel is dat alle leerlingen, ouders en medewerkers erop kunnen rekenen dat zij leren en werken in een digitaal veilige schoolomgeving en dat hun persoonsgegevens worden beschermd.

Het Normenkader IBP bestaat uit maar liefst 69 normen voor informatiebeveiliging en 25 normen voor privacy. Deze normen geven inzicht in de maatregelen die nodig zijn voor een zo goed mogelijke bescherming tegen digitale dreigingen en privacy risico's. Er worden per norm 5 volwassenheidsniveaus onderscheiden. Het is de bedoeling dat elke school in 2027 op niveau 3 zit. Het moge duidelijk zijn dat dit een groot project betreft. Gestart is met in kaart brengen waar ASKO nu staat op de inschaling per norm. Aan sommige normen voldoet ASKO al, maar voor andere moet nog het nodige gebeuren. Dit varieert van het nemen van technische- en organisatorische maatregelen tot aan de bevordering bewustwording van medewerkers. We werken stapsgewijs aan dit project.

In het najaar heeft ASKO een pakket aan technische maatregelen genomen om de veiligheid van de Office 365 omgeving verder te verhogen. Onder meer wordt nu de complete omgeving (bestanden maar ook instellingen) extern geback-up't en is een procedure beschreven om zaken terug te zetten. Dit kan gaan om individuele bestanden maar ook kunnen we nu schakelen bij een totale ineensorting van het systeem (bv als gevolg van een hack, ransom ware). Tijdens werktijd is dit nu geregeld, en ook wordt gewerkt aan het opzetten van een scenario waarbij 24 uur per dag ondersteuning mogelijk is in crisissituaties.

Uiteraard willen we dit soort zaken te voorkomen. Cruciaal hierbij is de houding van de individuele medewerker. Het ondoordacht klikken op verdachte bestanden of mails doet veel maatregelen op technisch- en organisatorisch terrein teniet. Daarom besteedt ASKO zeer regelmatig aandacht aan het thema privacy-

en veiligheid, bijvoorbeeld in wekelijkse nieuwsbrieven gericht op elke medewerker. Daarbij wordt niet alleen beschreven wat je niet moet doen, maar vooral ook beschreven hoe veilig te handelen om hetzelfde gewenste resultaat te behalen.

AVG: Data-lekken

Gedurende 2024 hebben zich voor zover bekend geen datalekken voorgedaan.

2.6.3. ICT-aangelegenheden

Fusie/verhuizing Het Podium met De Archipel

In augustus heeft de fusie en verhuizing van de scholen plaatsgevonden. Voor ICT betekende dit onder andere het opnieuw opzetten van de complete ICT-infrastructuur. Ook zijn alle leerlingendossiers van de 115 overgenomen leerlingen van Het Podium in Parnassys geïmporteerd.

Planmatige vervanging hardware

Binnen ASKO is afgesproken te werken met actuele hardware. Verouderde hardware levert alleen maar frustraties op: vaak traag, storingsgevoelig, kwetsbaar doordat updates niet meer meekomen etc.

Elk voorjaar wordt hardware planmatig vervangen. Scholen ontvangen daartoe een overzicht met afgeschreven materialen met een advies ter vervanging binnen de aanwezige financiële ruimte. Daarbij wordt ook vooruitgekeken om te voorkomen dat scholen plotseling geconfronteerd worden met onmogelijke investeringsvragen.

Met de planmatige vervanging zorgen we ervoor dat de gewenste ICT inzet niet gefrustreerd wordt door vermijdbare hardware problemen.

2.7. Financieel beleid

2.7.1. Doelen en resultaten

In 2024 heeft ASKO nieuw financieel beleid opgesteld. Dit beleid wordt in 2025 vastgesteld en gaat per 2026 in. Het doel van het financieel beleid is om een stevige basis te vormen voor duurzaam en kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Het ondersteunt onze missie en visie door duidelijke richtlijnen te bieden voor de doelmatige inzet van middelen, zodat effectief ingespeeld kan worden op zowel de huidige behoeften als toekomstige uitdagingen. Dit beleid benadrukt de volgende doelstellingen:

- Financiële continuïteit en veerkracht
Een stabiele financiële basis stelt ASKO in staat om onvoorziene omstandigheden op te vangen en lange termijn risico's te beheersen. Zo waarborgen we de continuïteit van ons onderwijs en onze ambities.
- Strategische ondersteuning
Het beleid dient als sturingsinstrument, waarbij middelen gericht worden ingezet voor de realisatie van strategische doelen zoals goed onderwijs, goed werkgeverschap, passende huisvesting en innovatieve projecten (bijv. Anders Organiseren).
- Samenhang tussen bedrijfsvoering en onderwijskwaliteit
ASKO streeft naar een integrale benadering waarin financiën, HRM, Risicomanagement, ICT en huisvesting samenkomen om de kwaliteit van onderwijs te versterken. Deze samenhang biedt een sterke basis voor leren en ontwikkelen.
- Gelijke kansen en efficiënt middelengebruik
Onze middelen worden efficiënt verdeeld, met als doel gelijke toegang voor alle leerlingen als uitgangspunt. Dit voorkomt verspilling en bevordert eerlijke kansen voor iedereen.
- Transparantie en naleving van regelgeving
Heldere rapportages en naleving van wettelijke kaders zorgen voor vertrouwen en verantwoording richting zowel interne als externe belanghebbenden.
- Financiële stabiliteit per school
Elke school beheert zelfstandig een budget, met als doel een evenwichtige balans tussen kosten en opbrengsten te realiseren. Dit bevordert financieel bewustzijn, versterkt de focus op onderwijskwaliteit en stimuleert een doelmatige inzet van middelen.
- Solidariteit bij onverwachte gebeurtenissen
Bij niet-beïnvloedbare kostenposten biedt ASKO ondersteuning zonder structurele afhankelijkheid tussen scholen. Dit versterkt de gezamenlijke veerkracht en autonomie.

In 2024 heeft ASKO specifiek gewerkt aan het versterken van de kengetallen. Hierbij is gestuurd op een positieve meerjarenbegroting 2024-2027, waarbij het begrote resultaat voor 2024 nog € 164k negatief was. De meerjarenbegroting hanteert als uitgangspunt een formatieve inzet die beter aansluit bij onze

bekostiging, zowel qua omvang als functieverdeling. ASKO heeft afgelopen jaar actief gestuurd op het realiseren van deze meerjarenbegroting. Dit heeft geresulteerd in een positief resultaat in 2024 (€ 104k) en een positieve meerjarenbegroting 2025-2028. Hierdoor zijn de kengetallen in 2024 versterkt en is begroot dat deze meerjarig nog meer versterken. De bestuursoverdracht van Stichting KBA Nw.-West heeft een positief effect gehad op de kengetallen. ASKO heeft gekozen voor het activeren van het groot onderhoud met hierbij een bestemmingsreserve voor het groot onderhoud. Dit heeft een positief effect op het weerstandsvermogen. In het risicomanagement wordt rekening gehouden met de bestemmingsreserve.

Opstellen meerjarenbegroting

Op basis van het koersplan is een kadernotitie voor de begroting opgesteld. Deze wordt besproken met het leerteam financiën, de auditcommissie, de raad van toezicht en de GMR. Op basis van het advies uit deze gremia wordt de notitie zo mogelijk aangepast. Hiernaast hanteert de kadernotitie de drie speerpunten vanuit het koersplan. Het koersplan is verwerkt in de schoolplannen van de scholen. Deze schoolplannen zijn de basis van de meerjarenbegroting en worden vastgesteld door het college van bestuur. De directies van de scholen zijn integraal verantwoordelijk voor hun school en zijn zodoende verantwoordelijk voor hun eigen begroting.

Per 2024 werkt ASKO aan het versterken van het weerstandsvermogen. Om dit te bereiken wordt als kader gesteld dat alle scholen 1% van hun totale rijksbekostiging als resultaat overhouden. Hiernaast staat in het koersplan de onderlinge solidariteit centraal. In de begroting wordt dit zichtbaar doordat minder beïnvloedbare kosten, zoals groot onderhoud, energielasten en schoonmaak bovenschools begroot worden. Tevens worden bovenschools kosten begroot die in het belang van de gehele stichting zijn.

Planning- en controlcyclus

Vanaf 1 januari 2024 werkt ASKO met een nieuwe planning- en controlcyclus. Het primaire doel van de planning- en controlcyclus is om beheersing te krijgen over het (financiële) beleid en de bedrijfsvoering. De P&C-cyclus geeft inzicht in hoeverre ASKO haar doelstellingen bereikt en welke (financiële) middelen daarbij nodig zijn. De schooldirecties leggen daarbij verantwoording af aan het college van bestuur. Het college doet dat op zijn beurt richting de raad van toezicht en andere stakeholders.

ASKO heeft gekozen voor een integrale planning- en controlecyclus omdat onderwijskwaliteit, HR-vraagstukken en financiën nauw met elkaar samenhangen. Het is efficiënter en effectiever om de monitoring en verantwoording van deze onderwerpen integraal te bekijken in plaats van in aparte cycli. Dat vraagt om een goede afstemming van de verschillende cycli, zodat de benodigde sturingsinformatie over deze drie thema's (gelijk)tijdig beschikbaar is.

De cyclus doorloopt continu de fasen van voorbereiding (plan), uitvoering (do), monitoring (study), en zo nodig bijstelling (act). Op basis van de planning- en controlcyclus onderscheidt ASKO een aantal verschillende overleggen met verschillende samenstellingen en verschillende doelen, te weten:

1. Formele verantwoordings- en vooruitblikgesprekken tussen CvB en schooldirectie (3 x per jaar).
2. Kwaliteitsgesprekken tussen schooldirectie en adviseurs (3 x per jaar).
3. Scholenoverleg (3 x per jaar).
4. Formatiegesprekken (1 x per jaar).
5. Begrotingsgesprekken tussen adviseurs financiën en schooldirecties (1 x per jaar).

Deze planning- en controlcyclus is in beleid uitgewerkt.

Het monitoren van de resultaten vindt onder andere plaats door de viermaandelijks actualiteitenrapportage. Hierin worden de resultaten van alle verschillende deelgebieden (onderwijskwaliteit, financiën, HR, ICT, huisvesting ect) weergegeven. Deze rapportage wordt besproken met het college van bestuur, de auditcommissie, de raad van toezicht en de GMR. Hiernaast kent elk deelgebied een eigen rapportagestructuur en frequentie. De financiële kpi's worden vanaf 2024 maandelijks gerapporteerd.

Het begrotingsproces is een onderdeel van de planning- en controlcyclus en is in het beleid uitgewerkt. In het begrotingsproces zijn zowel de jaarlijkse begroting als de meerjarenbegroting meegenomen. De begroting wordt voorbereid door de financiële adviseurs op basis van alle bekende informatie. Vervolgens vindt er een gesprek plaats tussen adviseur en directeur. Hierbij is de directeur verantwoordelijk voor het opstellen van zijn schoolbegroting en is de adviseur ondersteunend. Indien de directeur vaststelt dat de begroting niet conform de kaders opgesteld kan worden, vindt een gesprek met de controller plaats. Uiteindelijk wordt de totale begroting door de controller verwerkt en vastgesteld door het college van bestuur na goedkeuring van de raad van toezicht.

Investeringsbeleid

Een onderdeel van elke schoolbegroting is de meerjarige investeringsbegroting. Dit zijn geplande investeringen op het gebied van inventaris & apparatuur, ICT en leermiddelen. De kadernotitie geeft weer hoe hoog de totale investeringen voor ASKO kunnen zijn. Dit wordt gebaseerd op een meerjarige cashflow berekening en de huidige afschrijvingen.

Treasury

In 2024 is het treasurystatuut geëvalueerd en besproken met de leden van de auditcommissie. Het bestuur heeft het herziene treasurystatuut vastgesteld na goedkeuring door de raad van toezicht. In het treasurystatuut van ASKO is opgenomen dat beleggingen en beleningen plaatsvinden binnen de Regeling Beleggen en Belenen.

In 2013 heeft ASKO besloten om de volledige obligatieportefeuille te verkopen en onder te brengen op spaarrekeningen (direct opneembaar) bij de ING. Deze posities zijn in 2024 niet gewijzigd, waarmee 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.

Allocatie middelen

In 2024 zijn de middelen verdeeld op basis van de meerjarenbegroting 2024-2027. De bekostiging door het ministerie, gemeente en derden zijn veelal gebaseerd op kengetallen per school, waaronder leerlingaantallen en schoolweging. ASKO hanteert als uitgangspunt dat de beschikking van de geldverstrekker wordt gevolgd. Een deel van deze gelden wordt centraal gealloceerd voor de bekostiging van het bestuursbureau, bestuurlijke kosten en gezamenlijke activiteiten.

Het bestuursbureau ontving in 2024 een budget dat gelijk is aan ca. 4,2% van de totale inkomsten van ASKO. De gezamenlijke activiteiten bevatten kosten die vanuit solidariteit gezamenlijk worden gefinancierd zoals energiekosten, groot onderhoud, schoonmaak, langdurig ziekteverzuim (>1 jaar). Hiernaast worden collectief uitgaven gezamenlijk gefinancierd, zoals coördinatie van de bovenschoolse netwerken en ASKO studiedag etc. Onder de bestuurlijke kosten vallen de kosten voor het bestuur, het organiseren van medezeggenschap en intern toezicht, accountantskosten etc.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen gaan mee in de allocatie van de middelen. De scholen ontvangen hierbij de middelen die zij beschikt krijgen. De onderwijsachterstandsmiddelen die de scholen ontvangen, zetten de scholen in voor extra ondersteuning voor de leerlingen met een onderwijsachterstand en/of het formeren van kleinere groepen. De wijze van besteding van de onderwijsachterstandsmiddelen is niet bestuurlijk bepaald. Iedere school maakt een eigen afweging op welke wijze de middelen zo effectief en efficiënt mogelijk ingezet kunnen worden. Dit is conform het managementstatuut van ASKO.

Toekomstige ontwikkelingen

De meerjarenbegroting is gebaseerd op de kennis van dit moment en kan geen rekening houden met incidentele subsidies die het ministerie door het schooljaar heen ter beschikking stelt. De complexe omgeving waarbinnen ASKO opereert, vraagt om flexibiliteit en het tijdig inspelen op risico's. ASKO heeft in de meerjarenbegroting ruimte opgenomen om negatieve financiële effecten van mogelijke risico's (deels) op te vangen.

2.7.2. Continuïteitsparagraaf

Risicomanagement

Afgelopen jaar heeft ASKO het risico- en compliance management herzien met aanpassingen in het beleid. In het nieuwe beleid heeft ASKO een werkgroep ingericht met medewerkers uit verschillende disciplines die gezamenlijk zicht hebben op de risico's (in de processen) binnen ASKO en die op de hoogte zijn van de ontwikkelingen in wetten regelgeving. De werkgroep heeft als opdracht om in een cyclisch proces de risico's te inventariseren, de strategische risico's te filteren, de risico's te wegen op kans en impact en maatregelen te benoemen waarmee ASKO de risico's kan verkleinen of op verantwoorde wijze met de risico's kan omgaan. De werkgroep komt twee keer per jaar samen om de bestaande risico's te evalueren en nieuwe risico's in kaart te brengen. De werkgroep adviseert het college van bestuur over de belangrijkste strategische risico's.

In 2024 is de werkgroep eenmalig bij elkaar gekomen, wat heeft geresulteerd in aangepast overzicht van risico's. Hierbij zijn naast de kans, impact en mitigerende maatregelen ook de financiële impact opgenomen.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De werkgroep risico- en compliance management heeft een risicomatrix opgesteld. De belangrijkste strategische risico's met de daarbij mitigerende maatregelen zijn opgenomen als bijlage 2.

3. Verantwoording van de financiën

In deze paragraaf wordt vanuit een aantal cijfermatige exercities een toelichting gegeven op de financiële continuïteit van ASKO. In 2024 was het resultaat van ASKO positief. De oorzaak voor deze afwijking wordt in dit hoofdstuk toegelicht.

3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Ontwikkeling leerlingenaantal

In 2024 is zichtbaar dat het leerlingaantal gestegen is. Dit komt voornamelijk door groei in de scholen in Muiden en Weesp. In 2025 is de verwachting dat er twee kleinere scholen gaan sluiten, waardoor het leerling aantal licht daalt. In 2026 en 2027 is de verwachting dat het leerling aantal verder stijgt, voornamelijk door groei in onze scholen in de randgemeentes van Amsterdam.

Kengetal	feb-23	feb-24	feb-25	feb-26	feb-27
Aantal leerlingen	10.338	10.596	10.432	10.621	10.668

Ontwikkeling aantal medewerkers

Om een goede vergelijking te kunnen maken, zijn in onderstaande tabel voor 2023 de medewerkers voor ASKO én St. KBA Nw.-West in fte opgeteld. Per 1 januari 2024 zijn de scholen van KBA overgedragen aan ASKO. In de personele bezetting wordt een daling verwacht in de komende jaren. In 2024 zijn minder fte's ingezet dan in 2023. Na het wegvallen van de NPO-middelen heeft ASKO het aantal medewerkers opnieuw in lijn gebracht met de rijksbekostiging. Tevens heeft KBA in 2023 een tweetal scholen gesloten, wat impact heeft op de formatieve inzet. De daling in 2025 heeft een samenhang met de daling in het leerlingen aantal. De verwachting is dat vanaf augustus 2025 twee ASKO-scholen gesloten worden. Hiernaast hangt de daling in fte's samen met de daling in inkomsten. In 2025 zijn beschikte incidentele gelden meegenomen (subsidie basisvaardigheden, school & omgeving etc.), welke een beperkte doorloop hebben in de volgende jaren. Door het wegvallen van deze incidentele gelden is de formatie bijgesteld.

Kengetal	2023	2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028
Personele bezetting in fte						
- directie	58	55	52	47	47	47
- onderwijzend personeel	568	542	520	494	491	490
- onderwijs ondersteunend personeel	211	200	186	166	158	156
Totaal	837	797	758	707	696	693

3.2. Staat van baten en lasten en balans

<i>In duizenden euro's</i>	R 2023*	R 2024	B 2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028
Baten							
Rijksbijdragen OCW	90.996	89.950	82.415	89.189	82.260	82.387	82.412
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	4.956	5.262	4.855	4.940	4.640	4.339	4.092
Overige baten	2.618	2.434	1.402	1.646	1.686	1.696	1.689
Totaal baten	98.570	97.647	88.673	95.774	88.585	88.422	88.193
Lasten							
Personeelslasten	85.991	83.948	76.140	80.645	74.378	74.301	74.135
Afschrijvingen	2.098	2.042	1.959	2.021	1.996	2.024	2.035
Huisvestingslasten	7.658	6.490	6.623	6.465	6.365	6.403	6.404
Overige lasten	6.527	5.079	4.115	5.211	4.560	4.577	4.584
Totaal lasten	102.273	97.559	88.837	94.341	87.300	87.304	87.158
Saldo baten en lasten	-3.703	88	-164 0	1.432	1.286	1.117	1.036
Financieel resultaat	40	15	0	0	0	0	0
Resultaat	-3.663	104	-164	1.432	1.286	1.117	1.036

* R 2023 bevat een samenvoeging van resultaat van ASKO en KBA.

Het resultaat van ASKO over 2024 is € 104k en daarmee € 268k hoger dan begroot. Hierbij is zichtbaar dat de baten hoger zijn dan begroot (€ 9 mln.), wat voornamelijk wordt veroorzaakt door hogere incidentele subsidies (o.a. basisvaardigheden en zij instromers), compensatie voor CAO verhoging 2024, hogere overgangsbekostiging en groeibekostiging en hogere arbeidsmarkttoelage en Amsterdam toelage (laatste twee niet bekend ten tijde van begroting). De meeste van deze hoge baten kennen een tegenhanger in de personeelskosten. De personeelskosten zijn hierdoor € 7,9 mln. hoger dan begroot, waarbij zowel de interne personeelskosten als de inhuur van uitzendkrachten hoger zijn dan begroot. Hiernaast zijn de overige lasten hoger (€ 0,8 mln.) voornamelijk veroorzaakt door hogere licentiekosten.

Ten opzichte van 2023 is het resultaat € 2,9 mln. hoger. Hierbij zijn de baten € 0,9 mln. lager dan in 2023. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat ASKO in 2023 nog NPO middelen ontving. Hiernaast is zichtbaar dat de lasten € 3,8 mln. lager zijn dan in 2023. Dit wordt door € 2 mln. veroorzaakt door lagere personeelskosten door een lagere formatie. Tevens waren de overige lasten lager (€ 1,5 mln.) voornamelijk doordat KBA in zijn jaarrekening vorig jaar de inhuur van bedrijven onder overige lasten verantwoordde, terwijl ASKO dit onder de personeelskosten verantwoordt.

In de meerjarenbegroting is zichtbaar dat ASKO voor de komende jaren een positief resultaat heeft begroot. Hier is bewust op gestuurd. Enerzijds heeft het activeren van het groot onderhoud een positief effect op de meerjarenbegroting van ASKO (€ 690k in 2025) en anderzijds wil ASKO de kengetallen versterken en stuurt op een resultaat van 1% van de rijksbekostiging (€ 742k in 2025). In de meerjarenbegroting is elk jaar een

resultaat van 1% op de rijksbekostiging begroot. Het effect van het activeren van het groot onderhoud zal de komende jaren de exploitatie lager worden, doordat de afschrijvingslasten gestaag toenemen.

Balans in meerjarig perspectief

Balans	31-12-2023*	31-12-2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028
Activa						
Vaste activa						
Materiele vaste activa	9.650.613	9.928.573	11.371.228	11.551.696	12.340.407	13.076.021
Viottende activa						
Vorderingen	1.788.305	3.362.785	1.763.075	1.763.075	1.763.075	1.763.075
Liquide middelen	22.089.995	27.502.756	20.681.829	20.942.041	21.443.927	21.939.057
TOTAAL ACTIVA	33.528.913	40.794.114	33.816.132	34.256.812	35.547.409	36.778.153
Passiva						
Eigen vermogen	6.944.596	12.663.992	13.903.665	15.316.090	16.606.687	17.837.431
Voorzieningen	7.525.194	2.210.216	767.699	767.699	767.699	767.699
Kortlopende schulden	19.059.124	25.919.907	19.144.768	18.173.023	18.173.023	18.173.023
TOTAAL PASSIVA	33.528.913	40.794.114	33.816.132	34.256.812	35.547.409	36.778.153

*R 2023 bevat een samenvoeging van resultaat van ASKO en KBA.

Ten opzichte van 2023 zijn er een aantal verschillen zichtbaar. Ten eerste is er een verschil in het saldo liquide middelen tussen 2023 en 2024. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een ontvangen bouwkrediet voor de nieuwbouw van de Sluisbuurt (€ 14 mln.). Dit is tevens terug te zien in de kortlopende schulden. In 2024 is er een herziening geweest van de voorzieningen waardoor deze € 1 mln. hoger uitvalt (dotatie voor voorziening langdurig zieken van € 717k en een dotatie voor de voorziening van DI uren van € 206k). Daarnaast is een verschuiving zichtbaar tussen de voorziening en het eigen vermogen door het vrijvallen van de voorziening groot onderhoud ten lasten van een bestemmingsreserve in het eigen vermogen.

In de meerjarige balans is een stijging zichtbaar van het eigen vermogen. Dit komt doordat de exploitatie een resultaat laat zien van 1% van de rijksbekostiging. Door het activeren van het groot onderhoud is het resultaat van de exploitatie hoger, wat tevens resulteert in een hoger eigen vermogen. Dit hangt samen met hogere materiele vaste activa.

Toelichting bij de balans inzake beroepsprocedure wegvallen van de vordering OCW

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetwijziging 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 financieel nadeel geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de

overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek ca. 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. ASKO heeft met 221 andere schoolorganisaties, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. De rechtbank heeft op 21 juni 2024 het beroep van 222 schoolorganisaties gegrond verklaard. Zij zijn onderwijsbekostiging misgelopen in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. De rechtbank gaf de schoolbesturen gelijk en oordeelde dat de staatssecretaris het tekort moet aanvullen. De staatssecretaris is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan. Op het moment van schrijven loopt de hogerberoepsprocedure nog. De zitting staat gepland voor het najaar van 2025.

Dit financieel nadeel komt voor ASKO neer op € 2,7 mln. Dit bedrag is -evenals vorig jaar- niet als vordering op de balans per 31 december 2024 opgenomen.

3.3. Financiële positie

	2023	2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028
Solvabiliteit 2						
(eigen vermogen + voorzieningen / totaal passiva)	43,2%	36,5%	50,3%	52,3%	53,9%	55,2%
Weerstandvermogen						
(eigen vermogen/ totale baten)	7,0%	13,0%	15,2%	17,8%	19,1%	20,4%
Liquiditeit						
(vlottende activa / kortlopende schulden)	1,25	1,19	1,28	1,32	1,33	1,34
Rentabiliteit						
(Resultaat/ totale baten)*100%	-3,7%	0,1%	1,5%	1,5%	1,3%	1,2%

Over 2024 heeft ASKO geen bovenmatig eigen vermogen. Het normatief eigen vermogen voor ASKO is € 14.810.912. Het eigen vermogen van ASKO, rekening houdend met het privaat eigen vermogen, bedraagt € 12.663.992. Dit betreft een reservepositie van 86%.

In 2024 blijven de kengetallen redelijk constant ten opzichte van 2023. De rentabiliteit is ten opzichte van 2023 fors verbeterd door een positief resultaat in 2024. De solvabiliteit is in 2024 licht lager dan in 2023 door hogere kortlopende schulden vanwege een ontvangen bouwkrediet voor de nieuwbouw van de Sluisbuurt. In de meerjarenbegroting 2025-2028 is tevens ingezet op een versterking van het weerstandvermogen. Dit is ook zichtbaar in alle kengetallen.

Bijlagen

1. Leerlingenaantallen per school
2. Risicomatrix
3. Verslag intern toezicht
4. Verslag GMR

Bijlage 1: Leerlingenaantallen⁴ per 1 februari 2024

brin	schoolnaam	Aantal bekostigd per 01.02.2024	Aantal bekostigd per 01.02.2023	Aantal bekostigd per 01.02.2022
03LA	St. Petrusschool	223	222	225
03TT	A. Bekemaschool	216	211	206
05BE	Dr. Plesmanschool	176	159	181
05FR	Basisschool Het Wespennest	237	237	232
05FS	t Koggeschip	477	511	554
05IB	Jozefschool Muiden	220	223	229
07JH	Admiraal De Ruyterschool	244	220	224
07TJ	Fiep Westendorp	381	403	416
07TJ02	Kindcentrum de Leertuin	130	118	120
07TK	Basisschool De Biënkorf	445	429	413
08KC	De Henricus	195	210	224
08ZE	Kindcentrum Bekkers	181	189	189
09WO	Basisschool St. Augustinus	217	228	228
10OW	St. Antoniusschool	115	128	140
13WU	Montessorischool de Regenboog	240	238	229
15RG	St. Jozefschool	563	570	534
15YE	Basisschool De Botteloef	158	172	160
16AD	Kindcentrum De Boomgaard	432	425	429
16DF	Basisschool De Bron	158	158	179
16EP	St. Janschool	455	450	456
16FV	Alan Turingschool	275	238	221
16HF	Lukasschool	328	325	359
16IP	Kindcentrum Tuindorp	333	336	341
17AC	Lidwinaschool	548	559	548
17BB	Huibersschool	136	139	154
23PJ	Basisschool De Achthoek	440	484	543
24AM	Basisschool de Mijlpaal	369	406	426
27NV	Willibrordschool	362	350	359
28AU	Basisschool Het Bovenland	293	378	377
29XF	Basisschool De Archipel	247	251	265
30GF	Dalton Kindcentrum De Ijsbreker	570	546	532
31KB	Jozefschool Weesp/DNJ	559	458	389
31TH	Kindcentrum Muiderkring	437	352	53
31VR	Kindcentrum de Baanbreker	57	17	
32CF	Kindcentrum Sluisbuurt	1		
		10418	10340	10135

⁴

In schooljaar 2023-2024 niet meer bestaande scholen zijn niet meegenomen in het historisch overzicht.
Vaststelling cijfers 2024 heeft op 1 maart 2024 door DUO plaatsgevonden

Bijlage 2: Risicomatrix

Risico naam en beschrijving	Risico waarde	Maatregel
Bestuurlijk		
Teveel scholen onder de opheffingsnorm		Beleid scholenpalet
Afnemen van de bekostiging door politieke keuzes		Differentiatie vaste en tijdelijke contracten. Buffer aanhouden om afname op te vangen
Verdwijnen van KST voor stedelijk gebied		Wetgeving monitoren + beleid scholenpalet evt. aanpassen + meenemen in MJB
Wijziging van bekostigingsnormen		Wetgeving monitoren
HR		
Personeelstekort in het onderwijs		Werken aan aantrekkelijk werkgeverschap Anders organiseren
Hoog verzuim		Aanpak en Scholing verzuimmanagement
Financiën		
Sturing op kortdurende financiering		Financieel beleid Borgen in MJB
De toenemende trend dat besturen moeten voorfinancieren (loonstijging, nieuwbouw)		Voldoende reserve aanhouden + cashflowmanagement
Onverwachte ontwikkelingen op scholen met een negatief effect op het resultaat		Buffer aanhouden + crisisiemanagement + strak P&C-cyclus
Onderwijskwaliteit		
Schoolresultaten op scholen lager dan signaleringswaarden (3 jaars gemiddelde)		Kwaliteitscyclus, risico profielen en maatregelen en scholing personeel
Huisvesting		
Toenemende wetgeving rondom verduurzaming		Verduurzamingsplan o.b.v. pilot
ICT		
Werkomgeving & bestanden niet beschikbaar		Voldoen aan landelijke aanpak normenkader Informatie Privacy beveiligingsbeleid (normenkader IBP naar het onderwijs). Doel minimaal niveau 3.
Privacygevoelige gegevens gelekt		Voldoen aan landelijke aanpak normenkader Informatie Privacy beveiligingsbeleid (normenkader IBP naar het onderwijs). Doel minimaal niveau 3.
Autorisaties applicaties staan niet goed ingesteld		Voldoen aan landelijke aanpak normenkader Informatie Privacy beveiligingsbeleid (normenkader IBP naar het onderwijs). Doel minimaal niveau 3.
Onbevoegden krijgen toegang tot onze data door account over te nemen. bv door keyloggers op slecht beveiligde privéapparatuur of doordat mensen op phishingmail reageren		Voldoen aan landelijke aanpak normenkader Informatie Privacy beveiligingsbeleid (normenkader IBP naar het onderwijs). Doel minimaal niveau 3.

Bijlage 3: Jaarverslag 2024 intern toezicht

1. Samenstelling intern toezicht

De raad van toezicht van ASKO kenmerkt zich als een goed team met verschillende expertise gebieden en persoonlijkheden. De leden vullen elkaar aan waardoor onderwerpen vanuit verschillende gezichtspunten worden beschouwd. Samen beschikken de leden van de raad over de noodzakelijk kennis om de strategie, de doelen van het beleid, de kwaliteit en de resultaten van het onderwijs, de organisatie en de bedrijfsvoering te kunnen beoordelen en daarnaast sparringpartner en klankbord te kunnen zijn van het college van bestuur.

De profielschets voor de raad van toezicht van ASKO beschrijft de kwalificatievereisten voor en competenties van de individuele leden van de raad van toezicht. Ook bevat de profielschets de randvoorwaarden voor het functioneren van de raad als geheel. De profielschets voldoet aan de eisen die de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs stelt.

In 2023 heeft de raad van toezicht besloten om - passend binnen de richtlijnen in de statuten – de raad van toezicht uit te breiden naar zes leden zodat voor de huidige commissie met twee personen beschikbaar zijn. Ook wordt de continuïteit van de raad van toezicht beter geborgd omdat volgens het rooster van aftreden, telkens de zittingstermijnen van maximaal twee personen tegelijkertijd eindigen. Zo blijft er een goede basis over om nieuwe leden goed te ontvangen en in te werken.

De raad van toezicht heeft per 1 januari 2024 mevrouw Sultan Kara en de heer Harold Maduro benoemd als lid van de raad van toezicht. Dit leidt tot de volgende samenstelling van de raad van toezicht in 2024:

Naam	Rol/Portefeuille/Commissie	Datum benoeming	Einde eerste termijn	Einde Tweede termijn
Ruth Kervezee	Voorzitter raad van toezicht Lid remuneratiecommissie	1-1-2022	31-12-2025	
Jacqueline van Werkhoven	Vicevoorzitter raad van toezicht Voorzitter Remuneratiecommissie <i>Lid op voordracht GMR</i>	1-1-2018	31-12-2021	31-12-2025
Marie-Laurence Van der Steen – Jacquet	Lid raad van toezicht Voorzitter Auditcommissie	1-1-2018	31-12-2021	31-12-2025
Fadie Hanna	Lid raad van toezicht Voorzitter Commissie kwaliteit	1-1-2022	31-12-2025	
Harold Maduro	Lid raad van toezicht Lid auditcommissie	1-1-2024	31-12-2027	
Sultan Kara	Lid raad van toezicht Lid commissie onderwijskwaliteit	1-1-2024	31-12-2027	

1.1. Onafhankelijkheid en belangenverstrengeling

De leden van de raad van toezicht dienen onafhankelijk te zijn en belangenverstrengeling tegen te gaan. Dit is vastgelegd in artikel 11 van de statuten en artikel 1 en 5 van het reglement van de raad van toezicht. De raad van toezicht is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, van het college van bestuur en van welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Onderstaand overzicht toont de primaire functie en nevenfuncties van de leden van de raad van toezicht op 31 december 2023. De raad van toezicht heeft geconstateerd dat er in 2023 geen sprake is geweest van belangenverstrengeling.

Naam en functie	Hoofdfunctie	Nevenfuncties 2024
Dhr. F. (Fadie) Hanna <i>Lid raad van toezicht</i> <i>Voorzitter commissie onderwijskwaliteit</i>	- Hogeschool van Amsterdam & Erasmus Universiteit Rotterdam: Docent/onderzoeker - Zelfstandig onderwijskundige	- Talland College: Lid raad van toezicht - Didactief: Redactieadviesraads lid - NRO: lid van de programmaraad
Mw. R. (Ruth) Kervezee <i>Voorzitter raad van toezicht</i> <i>Lid remuneratiecommissie</i>	Toezichthouder	- DUO: Lid van de adviesraad - Orkest van de 18e Eeuw: Voorzitter bestuur - Ouder- en kindteams Amsterdam: Lid raad van toezicht
Mw. M.L.A.P. (Marie-Laurence) van der Steen-Jacquet <i>Lid raad van toezicht</i> <i>Voorzitter auditcommissie</i>	Toezichthouder	- Pensioenfonds Zoetwaren: Voorzitter RvT - Pensioenfonds MITT: Voorzitter RvT - Pensioenfonds Zorg en Welzijn: lid RvT - Pensioenfonds PBL: lid RvT
Mw. J.I. (Jacqueline) van Werkhoven <i>Vicevoorzitter raad van toezicht</i> <i>Voorzitter remuneratiecommissie</i>	Zelfstandig adviseur, toezichthouder, interim-projectleider Onderwijs, Zorg en Kinderopvang	- Proo Leiden/Leiderdorp: lid raad van toezicht, voorzitter onderwijs commissie - Blick op onderwijs Capelle a/d IJssel: lid raad van toezicht, vice voorzitter; voorzitter onderwijscommissie - Online Education, Salta Group, labels LOI/NTI: lid centrale examencommissie HBO-AD opleidingen - Online Education, Salta Group, labels LOI/NTI: voorzitter examencommissie Lerarenopleidingen
Mw. S. Kara-Celik <i>Lid raad van toezicht</i> <i>Lid commissie onderwijskwaliteit</i>	Directeur Rabobank Zaanstreek	- IJmare – voorzitter raad van toezicht - SVIJ – voorzitter jeugdbestuur
Dhr. H. Maduro <i>Lid raad van toezicht</i> <i>Lid auditcommissie</i>	- CFO & CRO – Credit Agricole (t/m sept. 2024) - Business Director - GTlaw	NUOVO Scholen – lid raad van toezicht en van auditcommissie

2. Hoe het toezicht is vormgegeven

2.1. Taken en rollen van de raad van toezicht

De raad van toezicht en het college van bestuur zijn beide verantwoordelijk voor de naleving van de geldende Code Goed Bestuur PO.

Toezichthouder en klankbord

Het college van bestuur van ASKO is eindverantwoordelijk voor en belast met het besturen van de organisatie en het vervullen van de maatschappelijke opdracht van ASKO, die tot uiting komt in de strategische doelstellingen van de organisatie. De raad van toezicht houdt toezicht op het bestuur en het reilen en zeilen van de organisatie. Daarnaast is de raad van toezicht klankbord voor het college van bestuur en staat het college van bestuur daarbij met advies terzijde. De taken van de raad van toezicht en het college van bestuur zijn uitgewerkt in de statuten, het reglement raad van toezicht en het reglement college van bestuur.

Op grond van artikel 10 lid 3 van de statuten is goedkeuring van de raad van toezicht benodigd voor een aantal specifieke bestuursbesluiten. Vanuit zijn onafhankelijke positie beoordeelt de raad van toezicht de integraliteit en integriteit van de besluitvorming tegen de achtergrond van de relevante belangen van alle belanghebbenden van ASKO. Naast de formele rollen van toezichthouder, werkgever en klankbord vindt de raad van toezicht het van belang een eigen meerwaarde voor ASKO te bieden.

De raad van toezicht ziet erop toe dat de uitvoering van het beleid in lijn is met het koersplan en met de financiële meerjarenbegroting van ASKO. De raad houdt niet alleen toezicht op de systeemwereld, maar ook nadrukkelijk op het onderwijs. De raad investeert daartoe nadrukkelijk in het verkrijgen van 'zachte' informatie tijdens en tussen de vergaderingen, bijvoorbeeld door directeuren uit te nodigen tijdens vergaderingen, door aan te sluiten bij de ASKO-studiedag en door schoolbezoeken.

De raad houdt toezicht op de wijze waarop het college van bestuur de relaties met stakeholders onderhoudt. Daarnaast heeft de raad zelf contact met de interne stakeholders en draagt de raad zorg voor een goede afstemming en werkrelatie met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. De ontmoeting van externe stakeholders gebeurt in principe in afstemming met het college van bestuur, waarbij het belang van ASKO voorop staat.

Werkgever CvB

De raad van toezicht is werkgever van het college van bestuur en daarmee verantwoordelijk voor de inrichting van de topstructuur en de aanstelling, beoordeling, ontwikkeling, beloning, schorsing en het ontslag van het college van bestuur. Hierbij is de raad van toezicht zich bewust van de formele kant van zijn toezicht op de besturing en de maatschappelijke opdracht van ASKO, en ook van de spanning die deze beide perspectieven kunnen meebrengen.

Eigen ontwikkeling en verantwoorden

De raad is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren en heeft zijn taken en werkwijze vastgelegd in het reglement. De raad is verder aanspreekbaar op de realisatie van de maatschappelijke opgave door de organisatie. De raad van toezicht legt verantwoording af over de eigen taken en verantwoordelijkheden en over de wijze waarop de raad toezicht gehouden heeft op de realisatie van de maatschappelijke opgave. Dat gebeurt in het jaarverslag, op de website en ook tijdens contacten met belanghebbenden.

2.2. Commissies van de raad van toezicht

Vaste commissies bevorderen een goede informatievoorziening aan de raad van toezicht. De commissies ondersteunen en adviseren de raad van toezicht bij de onafhankelijke uitvoering van het toezicht. De raad van toezicht heeft de volgende commissies ingericht:

- **Auditcommissie:**
De auditcommissie toetst gevraagd en ongevraagd de besturing van ASKO op alle aspecten van financiën en bedrijfsvoering en de ontwikkeling daarvan. Zij richt zich daarmee op de voorbereiding van de vergaderingen van de gehele raad van toezicht. De commissie monitort onder meer de ontwikkelingen op basis van de financiële rapportages en actualiteitenrapportages. De auditcommissie adviseert de raad van toezicht over de goedkeuring van de meerjarenbegroting, het jaarverslag en de jaarrekening en van (financiële) beleidstukken.
De voorzitter van de auditcommissie is eerste aanspreekpunt voor het college van bestuur en stelt in afstemming met het college van bestuur de vergaderagenda op.
- **Commissie Onderwijskwaliteit:**
De commissie Onderwijskwaliteit toetst gevraagd en ongevraagd de besturing van ASKO op aspecten van onderwijskwaliteit en sociale en fysieke veiligheid, en de ontwikkeling daarvan. Daarmee richt zij zich ook op de voorbereiding van de vergaderingen van de gehele raad van toezicht. De commissie bespreekt met het college van bestuur de ontwikkelingen en ambities over onderwijskwaliteit en veiligheid op scholen.
De voorzitter van de commissie onderwijskwaliteit is eerste aanspreekpunt voor het college van bestuur en stelt in afstemming met het college van bestuur de vergaderagenda op.
- **Remuneratiecommissie:** De commissie adviseert de raad van toezicht bij de selectie en benoeming van leden van het college van bestuur en raad van toezicht, het vaststellen van de honorering en de overige arbeidsvoorwaarden van de raad van bestuur, en ook de honorering van de voorzitter en leden van de raad van toezicht. De commissie voert halfjaarlijks gesprekken met de leden van het college van bestuur over hun functioneren.

3. Ontwikkeling raad van toezicht

3.1. Zelfevaluatie

Jaarlijks voert de raad van toezicht een zelfevaluatie uit. De Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zegt het volgende over de zelfevaluatie: *‘Het intern toezicht is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren. Het intern toezicht evalueert periodiek zijn functioneren als collectief en dat van de individuele leden, het samenspel met het bestuur en eventueel het samenspel met andere belanghebbenden, zoals de (G)MR. Het intern toezicht bespreekt de conclusies hiervan met het bestuur en geeft hieraan uitvoering.’*

In 2024 heeft de remuneratiecommissie de zelfevaluatie van de raad van toezicht voorbereid en begeleid. Het college van bestuur en de bestuurssecretaris waren een deel van de zelfevaluatie aanwezig. Van de zelfevaluatie is een verslag gemaakt. De raad van toezicht heeft naar aanleiding van de evaluatie de volgende ontwikkelpunten en verbeterafspraken opgepakt:

1. Meer informele momenten creëren met elkaar. Bijvoorbeeld door vergaderingen samen met een maaltijd te plannen
2. De raad van toezicht heeft samen met het CvB een Management Drives-sessie gehouden gericht op het bevorderen van onderlinge samenwerking en begrip.

3. Iedere agenda: Starten met de integriteitsvraag: Staan er onderwerpen op de agenda die mogelijk tot belangenverstrengeling kunnen leiden?

3.2. Opleiding en persoonlijke ontwikkeling

Leden van de raad van toezicht volgen zowel individueel als gezamenlijk opleidingen, trainingen en workshops. In de RVT-vergaderingen delen ze de opgedane kennis. Onderstaand een opsomming van opleidingen, trainingen en workshops die zijn gevolgd:

- Themadag Wet toekomst pensioenen
- AI in het onderwijs – Online Lunch College van VTOI/NVTK
- Kwaliteit van het onderwijs – Online Lunch College van VTOI/NVTK
- Regiobijeenkomst VTOI/NVTK

4. Toezicht op doelmatigheid

Bij het toezicht op de besteding van middelen is de door het college van 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 college van bestuur en de controller. Specifieke aandacht ging daarbij uit naar de verwerking van kosten groot onderhoud en de invloed van de stelselwijziging op de meerjarengrootonderhoud. Voor de Raad van Toezicht is de meerjarenbegroting een belangrijk instrument voor het volgen van het lange termijn financiële beleid.

Toezicht op doelmatigheid gaat verder dan toezien op het financieel beleid en de besteding van financiële middelen. Zo bespreekt de raad van toezicht met het college van bestuur aan de hand van de actualiteitenrapportage de voortgang op de doelen die geformuleerd zijn voor onderwijsresultaten voor basisvaardigheden, het terugdringen van verzuim en de personele formatie en de inhuur van medewerkers. Tijdens schoolbezoeken krijgt de raad een indruk van de besteding van de middelen in de schoolpraktijk.

De raad van toezicht heeft in de vergadering van juni in aanwezigheid van de externe accountant het accountantsverslag, het bestuursverslag en de jaarrekening 2023 besproken en goedgekeurd. De raad van toezicht 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 aanwezigheid van de accountant.

De raad van toezicht heeft in 2024 de voortgang van het interventieplan dat is ingezet door het college van bestuur om de financiële gezondheid van ASKO te verbeteren, nauwlettend gevolgd. De raad heeft geconstateerd dat de interventies een positieve uitwerking hebben gehad op het resultaat van ASKO zonder dat daarbij de doelmatige besteding van middelen in gevaar is gekomen.

5. Bijzondere gebeurtenissen

Bestuurlijke visitatie

Begin 2024 heeft het college van bestuur een visitatiecommissie van de PO-raad uitgenodigd voor een bestuurlijke visitatie. Met deze visitatie beoogde het college van bestuur inzicht te krijgen in de staat van de organisatie als “nulmeting” voor het benodigd bestuurlijk handelen en de benodigde ontwikkeling van de organisatie de komende jaren. Een afvaardiging van de raad van toezicht heeft gesproken met de

visitatiecommissie. De uitkomsten van de bestuurlijke visitatie zijn besproken in een overleg tussen het college van bestuur en de raad van toezicht.

Benoeming nieuwe accountant

Conform statuten art. 13 kiest de raad de accountant. Sinds 2017 verleende accountantskantoor Flynth diensten aan ASKO. Daarom is in 2023 een aanbesteding gestart voor het werven van een nieuwe accountant. Na een zorgvuldig proces waarbij de auditcommissie namens de raad van toezicht gesprekken voerde met de accountant, heeft de raad van toezicht per 1 augustus 2024 Mazars aangesteld als accountant voor een periode van drie jaar met optie tot verlenging.

Jozefschool Weesp

Een belangrijke taak van de raad van toezicht is het met raad en daad bijstaan van het college van bestuur. De raad van toezicht van ASKO houdt toezicht 'op afstand' en wanneer dat nodig is, komt de raad van toezicht dichterbij. Op het moment dat de Jozefschool te Weesp voor een tweede keer het oordeel 'zeer zwak' ontving van de onderwijsinspectie heeft de raad de overleggen met het college van bestuur geïntensiveerd om de ontwikkelingen en de voortgang van het verbeterplan nauwlettend te kunnen monitoren. De commissie onderwijskwaliteit heeft samen met het college van bestuur de school bezocht en het college van bestuur geadviseerd bij de verbeteraanpak.

De tweede keer zeer zwak heeft geleid tot het besluit van de onderwijsinspectie om ASKO te sanctioneren.. De raad is op verzoek van het CvB en de Inspectie van het Onderwijs in gesprek gegaan met de onderwijsinspectie en heeft de gevolgen van de sanctie onder de aandacht gebracht en toegelicht op welke wijze de raad van toezicht geïnformeerd en betrokken is bij de ontwikkelingen op de Jozefschool in Weesp.

Bij het herstelbezoek in december 2024 heeft de onderwijsinspectie geoordeeld dat de Jozefschool niet langer gekwalificeerd wordt als een zeer zwakke school.

6. Vergaderingen en activiteiten

6.1. Vergaderingen en overleggen

De raad van toezicht heeft in 2024 vijf keer vergaderd in aanwezigheid van het college van bestuur. De vergadering vinden zoveel mogelijk plaats op scholen. Bij de vergaderingen in 2024 is viermaal een schooldirecteur uitgenodigd voor een gesprek en eenmaal de directeur van het bestuursbureau.

De auditcommissie heeft in 2024 ook vijf keer vergaderd in aanwezigheid van het college van bestuur. Een extra vergadering is ingelast om de meerjarenbegroting door te spreken.

De commissie onderwijskwaliteit heeft in 2024 zes keer overlegd met het college van bestuur. Daarnaast heeft de commissie onderwijskwaliteit in het tweede semester regelmatig online en telefonisch overleg gevoerd met het college van bestuur over de situatie op de Jozefschool te Weesp.

De remuneratiecommissie heeft twee keer per jaar een overleg ter voorbereiding op het overleg met het college van bestuur. Daarnaast stemt de remuneratiecommissie regelmatig onderling af over lopende zaken.

De voorzitters van de raad van toezicht en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad hebben in het mei overleg gevoerd. De raad van toezicht heeft in november overleg gevoerd met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Het thema was 'kansengelijkheid in het onderwijs'.

6.2. Agendapunten

De voorzitter van de raad van toezicht stelt in afstemming met het college van bestuur een vergaderagenda op. De commissies brengen voor de reguliere vergaderingen agendapunten in. In 2024 zijn onder meer de volgende agendapunten besproken:

ASKO aangelegenheden:

- Goedkeuring Meerjarenbegroting 2024-2027
- Goedkeuring nevenfunctie W. Kuijpers (bestuurder St. KBA Nw.West)
- Goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2023.
- Dechargeverlening CvB over het gevoerde beleid 2023
- Goedkeuring integriteitscode
- Goedkeuring intentieverklaring tot uitruil scholen ASKO en STWT
- Goedkeuring overname en gelijktijdige fusie De Archipel en Het Podium
- Goedkeuring Treasury Statuut
- Goedkeuring Meerjarenbegroting 2025-2028
- Bestuurlijke visitatie
- Ontwikkelingen Jozefschool Weesp
- Bekostigingssanctie Jozefschool Weesp

- Inspectierapporten
- Data Protection Information Assessment
- Kadernotitie 2025
- Bestuursformatieplan
- Managementletter 2024
- Risico- en compliancemanagement
- Actualiteiten- en Financiële rapportages
- Huisvestingszaken

Raad van toezicht aangelegenheden:

- Gunning en aanstelling accountant
- Vaststellen reglementen raad van toezicht en commissies
- Vaststelling klassenindeling WNT ASKO
- Vaststelling bezoldiging RvT 2024
- Toezichtvisie, toezichtskader en toetsingskader

6.3. Activiteiten

Schoolbezoeken

Twee keer per jaar bezoekt de raad van toezicht vier scholen. Tijdens deze bezoeken gaat een afvaardiging van de raad van toezicht in gesprek met de schooldirecteur en krijgen zij een rondleiding door de school. Op deze manier krijgt de raad van toezicht een indruk van het reilen en zeilen op de scholen en de staat van het onderwijs en de gebouwen.

Directeurenoverleg

Een delegatie van de raad van toezicht sluit is tweemaal als toehoorder aangesloten bij het directeurenoverleg.

Studiedag

Verschillende leden van de raad van toezicht sloten aan bij een deel van de ASKO-studiedag. Zij maakten verschillende sessies mee en spraken met ASKO-medewerkers.

Bijlage 4: GMR Jaarverslag 2024

Samenstelling en algemene informatie

De Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van Stichting ASKO (GMR) bestaat uit vier personeelsleden en vier ouderleden, die in de periode van 1 januari 2024 tot en met 1 januari 2026 worden aangevuld met een lid uit de oudergeleding en een uit de personeelsgeleding van de GMR van de voormalige KBA-scholen.

De twee extra leden vanuit de voormalige KBA scholen zijn toegevoegd aan de ASKO GMR als gevolg van de fusie tussen ASKO enerzijds en KBA nieuw West anderzijds die per 1 januari 2024 zijn beslag heeft gekregen.

De samenstelling van de GMR was in 2024 als volgt:

- De heer M. de Jong (voorzitter), ouderlid
- De heer W. Bosma, ouderlid
- De heer S. Lalami, ouderlid
- Mevrouw L. Ramdani, ouderlid [tot oktober 2024]
- De heer K. Bremer, ouderlid [tot december 2024]
- De heer M. Rosielle (secretaris), personeelslid
- De heer B. van der Geest, personeelslid
- Mevrouw C. Vos, personeelslid
- Mevrouw M. Stevens, personeelslid
- Mevrouw R. El Ouardani Pinkster, personeelslid

De GMR heeft in 2024 zeven keer vergaderd met het College van Bestuur. Deze vergaderingen zijn altijd voorafgegaan door een interne GMR-vergaderingen waarin de door het CvB aangeleverde stukken zijn voorbesproken.

Daarnaast is in 2024 eenmaal met Raad van Toezicht gesproken over het thema kansengelijkheid en heeft de voorzitter van de GMR eenmaal bilateraal overleg gehad met de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Werkwijze

In het overleg met het CvB zijn ook in 2024 belangrijke stappen voorwaarts gezet om de informatievoorziening van het College naar de GMR te verbeteren en stroomlijnen. Dit proces zal in samenspraak met de secretaris van het CvB ook in 2025 worden voortgezet.

Daarnaast is in 2024 met diverse MR-leden contact geweest over onderwerpen die impact hebben op individueel scholen alsmede op de stichting als geheel. Denk hierbij aan afdracht van middelen aan de centrale staf.

Besluitpunten

Ter instemming zijn de volgende documenten aan de GMR voorgelegd:

- **Bestuursformatieplan**

De P-GMR heeft ingestemd met het bestuursformatieplan mits het afdrachtpercentage (4,2% in 2024) jaarlijks wordt besproken met de GMR.

- **Integriteitscode**

De GMR heeft ingestemd met de integriteitscode

- **Gedragcode en leidraad nevenwerkzaamheden**

De GMR heeft ingestemd met de leidraad nevenwerkzaamheden

- **Gedragcode en leidraad relaties op het werk**

De GMR heeft ingestemd met de relaties op het werk

- **Medezeggenschapsstatuut**

De GMR heeft ingestemd met het medezeggenschapsstatuut met de kanttekening dat zij het betreuren dat directeuren geen onderdeel meer kunnen uitmaken van de GMR.

- **Medezeggenschapsreglement**

De GMR heeft ingestemd met het medezeggenschapreglement

- **Data Protection Impact Assessment (DPIA)**

De P-GMR heeft ingestemd met DPIA.

- **Strategisch Personeelsbeleid**

De P-GMR heeft ingestemd met het Strategisch Personeelsbeleid.

Ter advies zijn de volgende documenten aan de GMR voorgelegd:

Meerjarenbegroting 2024-2027

De GMR adviseert positief, met de kanttekening om:

- Het gesprek te blijven voeren over wat er bovenschools wel en niet ingeregeld moet zijn en hier consensus over te bereiken.
- Aandacht te blijven besteden aan goede communicatie over de keuzes in de meerjarenbegroting.
- Te zorgen voor noodzakelijke balans: waar bekostiging niet passend is dit bespreekbaar te maken/zorg intern dat er meer sturing is op de bekostiging, zodat de structurele en incidentele bekostiging worden losgekoppeld van de verplichtingen die het onderwijs heeft.

Kadernota

De GMR adviseert positief, met de kanttekening en raadt aan om de diverse voorgenomen besluiten, die op termijn zullen leiden tot aanpassingen in het financieel beleid, uit te werken zodat een volledig beeld ontstaat van de effecten van deze besluiten. Ten aanzien van de kosten van het bestuursbureau merkt de GMR op dat het percentage van 4,6% een maximaal percentage is en geen streefdoel om in twee jaar te realiseren.

Scholenpalet

De P-GMR geeft positief advies nadat het College heeft toegelicht dat scholen buiten Amsterdam niet enkel in stand worden gehouden of worden geworven om ervoor te zorgen dat de financiering van het bedrijfsbureau op orde blijft.

Tot slot heeft de GMR kennis genomen van de volgende documenten:

- **Stelsel van kwaliteitszorg**
- **Jaaroverzicht en jaarverslag extern vertrouwenspersoon**
- **Jaarverslag ASKO 2023**
- **Jaarrekening 2023**
- **Begroting 2025-2028**

BIJLAGE: Verdeling scholen

Marc de Jong

- Basisschool st. Augustinusschool
- IKC Tuindorp
- Bestuursbureau ASKO

Samir Lalami

- Kindcentrum Bekkers
- Alan Turingschool
- st. Antoniusschool
- Basisschool De Achthoek

Laila Ramdani

- IKC De Boomgaard
- Admiraal de Ruyterschool
- Basisschool De Bron
- St. Jozefschool Amsterdam
- Willibrordschool

Koen Bremer

- Dr. Plesmanschool
- Huibersschool
- Kindcentrum Sluisbuurt
- Dalton Kindcentrum De Ijsbreker

Macs Rosielle

- Jozefschool Muiden
- Jozefschool Weesp

- Kindcentrum Muiderkring
- Basisschool De Nieuwe Jozef
- St. Petruschool.

Bas van der Geest

- Basisschool De Mijlpaal
- A. Bekemaschool
- Montessorischool De Regenboog
- St. Janschool

Cathy Vos

- Basisschool Het Wespennest
- Basisschool De Bienkorf
- Basisschool De Botteloef
- Kindcentrum De Baanbreker

Mirthe Stevens

- Lukasschool
- Basisschool Het Bovenland
- Lidwinaschool
- Basisschool De Archipel

Wouter Bosma en Renée El Ouardani Pinkster

- 't Koggeschip
- de Fiep Westendorp
- Kindcentrum de Leertuin
- De Henricus

BIJLAGE Rooster aftreden

Naam	Start 1e termijn	Einde 1e termijn	Herbenoeming 2e termijn	Einde 2e termijn
Marc de Jong o-gmr/vz (St. Augustinus-school)	1-1-2021	1-1-2025	1-1-2025	1-1-2029
Samir Lalami o-gmr (De Bienkorf)	1-12-2021	1-12-2025		
Wouter Bosma o-gmr (KBA Nw West)	1-1-2024	1-7-2025		
Koen Bremer o-gmr (De Boomgaard)	6-3-2023	6-3-2027		
Laila Ramdani o-gmr (De Mijlpaal)	6-3-2023	6-3-2027		
Mirthe Stevens p-gmr (St Janschool)	1-7-2023	1-7-2027		
Macs Rosielle p-gmr /secr (KC Muiderkring)	1-7-2023	1-7-2027		
Renee El Ourdani p-gmr (KBA Nw West)	1-1-2024	1-1-2026		
Bas van der Geest p-gmr (De Mijlpaal)	1-9-2022	1-9-2026		
Cathy Vos p-gmr (De Bienkorf)	1-9-2022	1-9-2026		