



Sociaal Plan

college van bestuur

Vrijwillige fase

26 juni 2017 | versie: 4.0

de Ambelt Kiest Koers

Inhoud

Uitvoering sociaal plan.....	3
Overeenkomst.....	4
Algemene bepalingen	5
Artikel 1 Begripsbepalingen	5
Artikel 2 Werkingssfeer	6
Artikel 3 Looptijd.....	6
Artikel 4 Overleg	6
Artikel 5 Wijziging wet- en regelgeving	7
Artikel 6 Onvoorzien	7
Artikel 7 Fiscale en financiële afwikkeling	7
Artikel 8 Verplichtingen werkgever	7
Artikel 9 Verplichtingen werknemer	7
Artikel 10 Bezwaarprocedure	7
Artikel 11 Hardheidsclausule.....	7
Artikel 12 Referentie	8
Artikel 13 Flankerend beleid	8
Artikel 13-1 Vertrekregeling.....	8
Artikel 13-2 Outplacement.....	9
Artikel 13-3 Om-, her- en bijscholing	9
Artikel 13-4 Lopende opleidingsovereenkomsten	9
Artikel 14 Anticumulatie.....	9
Procesafspraken	10
Artikel 15 Aanvraag procedure.....	10
Artikel 16 Communicatie.....	10
Artikel 17 Aanmelding Sociaal Plan als cao	10
Bijlage 1 Lijst bovenformatieve functies.....	12
Bijlage 2 Bezwarenprocedure	13
Artikel 1 Bezwarencommissie.....	13
Artikel 2 Samenstelling bezwarencommissie	13
Artikel 3 Bezwarenprocedure	13
Artikel 4 Werkwijze	14

Uitvoering sociaal plan

In het kader van Ambelt Kiest Koers en de afname leerlingenaantallen ten gevolge van de Wet op het Passend Onderwijs zijn met de vakbonden diverse afspraken gemaakt, welke hebben geresulteerd in het sociaal plan de Ambelt (onderwijs) en het sociaal plan Centrale Dienst. Deze beide sociaal plannen zijn inmiddels vrijwel afgerond. Om het gehele proces Ambelt Kiest Koers goed af te kunnen ronden zal er ook voor het bestuur een regeling getroffen moeten worden.

Als bekend gaan er op 1 augustus 2017 grote veranderingen plaatsvinden in de bestuurlijke organisatie van de Ambelt, als afronding van het proces Ambelt Kiest Koers. In feite heeft de Ambelt op die datum geen eigenstandig bestuur meer nodig. Aangezien de beide leden van het college van bestuur zijn benoemd op basis van de cao PO, willen we ook langs die weg een reorganisatie uitvoeren op het bestuur.

Op 27 juni 2017 heeft de GMR ingestemd met het door het Raad van Toezicht aangeboden reorganisatieplan college van bestuur Stichting Orthopedagogisch Centrum de Ambelt Zwolle d.d. 22 mei 2017.



Overeenkomst

Ondergetekenden:

- De Raad van toezicht van Stichting Orthopedagogisch Centrum de Ambelt (hierna te noemen 'werkgever')

en de vakbonden:

- De Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS), gevestigd Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer H. van Soest;
- De Algemene Onderwijsbond (AOB) en sector FNV overheid, beiden gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer P. van Liempt;
- Het CNV Onderwijs (onderdeel van CNV Connectief), gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer D. Bruning
- De Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), gevestigd te Zeist, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door mevrouw G. Versprille;

Overwegende dat

- De werkgever verwacht dat door de effectuering van het plan Ambelt Kiest Koers met ingang van 1 augustus 2017 haar bedrijfsvestigingen zijn overgedragen aan de overnamepartners met uitzondering van SO Steenwijk en VSO Hardenberg waarvoor de streefdatum voor overdracht 1 augustus 2018 is;
- Door de effectuering van het plan Ambelt Kiest Koers;
 - de Stichting bestuurlijk zal worden overgedragen in een personele unie aan OOZ (Stichting Openbaar Onderwijs Zwolle en regio);
 - de dagelijkse leiding van de Stichting zal worden uitgevoerd door een algemeen directeur;
 - het bestuur wordt overgedragen aan het bestuur van OOZ;
 - de aanpassing van de statuten en uitschrijving bij de Kamer van Koophandel uiterlijk per 1 augustus 2017 zal plaatsvinden;
- De functie van bestuurder van de Ambelt als gevolg van Ambelt Kiest Koers komt te vervallen;
- In verband daarmee een Sociaal Plan dient te worden afgesloten met vertrekbevorderende maatregelen.
- Het totaal van de in het kader van een vertrekregeling geboden vergoedingen de Wet normering topinkomens (hierna WNT) niet mag overstijgen;
- Deze regeling geldt als Sociaal Plan vrijwillige fase college van bestuur;

Komen het volgende overeen:



Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

A.

Ambelt Kiest Koers

Bestuurlijk perspectief van de Ambelt 2015-2017.

B.

Bruto maandsalaris

Het laatstgenoten bruto maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele toeslagen, waar de werknemer op grond van de vigerende CAO PO recht op heeft.

C.

Cao-po

De cao-po 2016-2017, zoals deze op het moment van ondertekening van kracht is.

D.

DGO

Het decentraal georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 38 van de WPO.

F.

Functie

Het samenstel van feitelijk opgedragen werkzaamheden dat door de werknemer voortvloeiend uit zijn arbeidsovereenkomst moet worden verricht (op grond van de functiebeschrijving).

G.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad als geregeld in de Wet Medezeggenschap op Scholen. Indien er gebruik wordt gemaakt van de toevoeging '- P', dan staat dit voor personeelsgeleding van de GMR.

O.

Overnamepartners

De partijen die als gevolg van Ambelt Kiest Koers de bedrijfsvestigingen van de Ambelt overnemen.

P.

Partijen

Vakbonden enerzijds en de werkgever anderzijds.

R.

Reorganisatie

Een wijziging in de organisatie van de instelling, voortvloeiend uit een samenhangend plan waarvan één of meerdere werknemers van de instelling gevolgen zullen ondervinden.

Reductiedoelstelling

De in bijlage 1 geformuleerde te behalen formatiedoelstelling.

S.

Sociaal plan college van bestuur

Overeenkomst tussen werkgever en vakbonden, waarin binnen de eerste fase een intensivering van het werkgelegenheidsbeleid en vertrek bevorderend beleid is afgesproken om werknemers optimale kansen te bieden op vervangende werkgelegenheid of nieuwe loopbaankansen.

V.

Vakbonden

AVS, AOb en sector FNV overheid, CNV Onderwijs (onderdeel van CNV Connectief) en FvOv.

Vrijwillige fase

De werknemer kon in deze fase op eigen initiatief gebruik maken van een van de maatregelen in het Sociaal Plan, met als doel een bijdrage te leveren aan de noodzakelijke reductiedoelstelling.

W.

Werkgever

De Stichting Orthopedagogisch Centrum De Ambelt, vertegenwoordigd door de Raad van Toezicht, toezichthouder.

Werknemer

De bestuurder die op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan op grond van de cao PO een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft met de werkgever en valt onder de werkingsfeer in de zin van artikel 2 lid a en b van dit sociaal plan.

WMS

Wet Medezeggenschap op Scholen.

WNT

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector.

Artikel 2 Werkingsfeer

- a) Dit Sociaal plan college van bestuur vrijwillige fase (1^e fase) is van toepassing op werknemers die op datum van inwerkingtreding van dit plan een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben in een functie zoals opgenomen in bijlage 1.
- b) Elk beroep op een maatregel in dit Sociaal Plan dient bij te dragen aan de geformuleerde reductiedoelstelling in bijlage 1.

Artikel 3 Looptijd

- a) Dit sociaal plan vrijwillige fase treedt in werking op 15 juni 2017 en kent een looptijd tot 1 januari 2018.
- b) Het flankerend beleid in artikel 13 heeft een vrijwillig karakter en wordt aan de werknemer aangeboden om de gang van werk naar werk te stimuleren.
- c) Toegewezen rechten en voorzieningen met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit sociaal plan vrijwillige fase blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.

Artikel 4 Overleg

Ten aanzien van de uitvoering van dit sociaal plan vrijwillige fase hebben partijen in juli 2017 contact om de voortgang en resultaten te bespreken.

Artikel 5 Wijziging wet- en regelgeving

Indien wijziging van wet- of regelgeving daartoe aanleiding geeft, treden partijen in overleg over de noodzaak van een eventuele tussentijdse aanpassing en/of wijziging van de bepalingen van dit sociaal plan vrijwillige fase.

Artikel 6 Onvoorzien

In die gevallen waarin dit sociaal plan vrijwillige fase niet voorziet zal door de werkgever worden gehandeld in de geest van dit sociaal plan vrijwillige fase.

Artikel 7 Fiscale en financiële afwikkeling

- a) Alle in dit sociaal plan vrijwillige fase genoemde bedragen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto bedragen.
- b) Het totaal van de uit te keren bedragen in het kader van het sociaal plan voldoen aan de vereisten van de WNT, meer in bijzonder de regels inzake de maximale beëindigingsvergoeding (2017: maximaal € 77.000).
- c) De overeengekomen vergoedingen worden binnen een termijn van een maand na de datum van het einde van het dienstverband uitbetaald en worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover wet- en/of regelgeving zich daar niet tegen verzet en dit niet leidt tot hogere kosten voor de werkgever.
- d) De werkgever informeert de werknemer over de fiscale consequenties van de financiële afwikkeling en stelt de werknemer in de gelegenheid zich door een externe deskundige te laten informeren. De kosten die de werknemer daarvoor maakt, komen voor rekening van de werknemer, tenzij in dit sociaal plan vrijwillige fase anders is bepaald.

Artikel 8 Verplichtingen werkgever

- a) De werkgever draagt zorg voor een evenwichtige afweging van de belangen van de werknemer en de belangen van de werkgever.
- b) De werkgever stimuleert de werknemers gebruik te maken van de maatregelen zoals opgenomen in dit sociaal plan vrijwillige fase.

Artikel 9 Verplichtingen werknemer

- a) De werknemer die een beroep doet op de maatregelen in dit sociaal plan vrijwillige fase verstrekt de werkgever tijdig en naar waarheid alle ter zake doende inlichtingen en gegevens, bij gebreke waarvan eventuele (fiscale) gevolgen voor rekening en risico van de werknemer zijn.
- b) De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het hebben van voldoende fiscale ruimte.

Artikel 10 Bezwaarprocedure

- a) Indien een individuele werknemer het niet eens is met een besluit van de werkgever dat binnen de werkingssfeer van het sociaal plan vrijwillige fase valt, kan hij bezwaar aantekenen bij de werkgever volgens bijgevoegde bezwaarprocedure (zie bijlage 2).

Artikel 11 Hardheidsclausule

- a) In al die gevallen waarin het onverkort toepassen van de bepalingen van dit sociaal plan vrijwillige fase leidt tot een evident onbillijke uitkomst voor een individuele werknemer, kan de werkgever op verzoek van de werknemer, besluiten (een onderdeel van) het sociaal plan vrijwillige fase buiten werking te laten.
- b) De werkgever stelt de vakbonden onverwijld op de hoogte van een beroep op de hardheidsclausule en het daarop genomen besluit.

Artikel 12 Referentie

Aan elke werknemer die de organisatie in het kader van dit Sociaal Plan vrijwillige fase verlaat, wordt, indien de werknemer dat wenst, een positief luidend getuigschrift conform art. 7:656 BW (Burgerlijk wetboek) aangeboden.

Op verzoek van de werknemer plaatst de werkgever een openbare aanbeveling op LinkedIn.

Artikel 13 Flankerend beleid

Een werknemer kan een verzoek doen aan de werkgever gebruik te maken van het flankerend beleid. De werknemer kan alleen dan gebruik maken van een maatregel wanneer gebruikmaking van de maatregel bijdraagt aan de reductiedoelstelling zoals beschreven in bijlage 1.

Partijen komen overeen dat begin juli 2017 een overzicht wordt geboden van de stand van zaken van het vrijwillig vertrek van werknemers. In dat overleg wordt vastgesteld of het gevoerde beleid ten aanzien van het stimuleren van vrijwillig vertrek van werknemers voldoende opbrengsten ter voorkoming van gedwongen ontslag heeft opgeleverd, dan wel dat aanvullende en vertrek bevorderende maatregelen noodzakelijk zijn.

Artikel 13-1 Vertrekregeling

- a) Het dienstverband kan worden beëindigd:
1. door (vrijwillige) opzegging door de werknemer, met ten minste een opzegtermijn van 1 maand of
 2. met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever vanwege bedrijfseconomische redenen, met inachtneming van de voor de werkgever geldende opzegtermijn.
- b) De afspraken rond de beëindiging van het dienstverband zoals bedoeld in lid a sub 1 en 2 van dit artikel, worden vastgelegd in een (beëindigings)overeenkomst. De werknemer heeft, gezien deze wijze van beëindiging van het dienstverband, in deze fase van het sociaal plan, geen recht op een transitievergoeding.
- c) De werknemer heeft na beëindiging van het dienstverband zoals bedoeld in lid a sub 1 en 2 van dit artikel, recht op een vertrekregeling.
De vertrekregeling bedraagt:
Keuze C1.

Vrijstelling werkzaamheden van 5 maanden en ontslagvergoeding 3 maanden (met in achtneming van de WNT)	(Beëindigings)overeenkomst gaat in per 01-08-2017	Datum uit dienst 1 januari 2018
--	---	---------------------------------

Keuze C2.

Nazorgfase tot 01-10-2017 Vrijstelling werkzaamheden van 5 maanden en ontslagvergoeding 3 maanden (met in achtneming van de WNT)	(Beëindigings)overeenkomst gaat in per 01-08-2017	Datum uit dienst 1 maart 2018
---	---	-------------------------------

Bij keuze C2 is het mogelijk dat er sprake is van een langere nazorgfase. Indien dit het geval is, zal dit schriftelijk worden vastgelegd en een opschortende

werking hebben op de datum uit dienst en ingangsdatum vrijstelling werkzaamheden.

Het in geld te ontvangen deel van de vertrekregeling wordt, met inachtneming van de fiscale regels, binnen 1 maand na de datum einde dienstverband aan de werknemer uitgekeerd. In overleg met de werknemer worden de mogelijkheden voor maatwerk onderzocht. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om de gemaakte afspraken op kosten van de werkgever, maximaal € 800,- (exclusief BTW), te laten toetsen door een erkend fiscalist.

- d) Werknemers die vertrekken in verband met het aanvaarden van een dienstverband bij een overnamepartner in het kader van Ambelt Kiest Koers hebben geen recht op een vertrekregeling.

Artikel 13-2 Outplacement

- a) Ingeval van beëindiging van het dienstverband zoals bedoeld in artikel 13-1 lid a, sub b, van dit Sociaal Plan, wordt een outplacementtraject aangeboden.
- b) De afspraken rond outplacement worden vastgelegd in de (beëindigings) overeenkomst waarin ook de afspraken over de beëindiging van het dienstverband zijn vastgelegd.
- c) De werkgever vergoedt maximaal € 5.000,- exclusief BTW aan door de werknemer aantoonbaar gemaakte outplacementkosten (inclusief kosten loopbaanadvies).
- d) Werkgever en werknemer wijzen in overleg een outplacementbureau aan. Het bureau dat de outplacement zal begeleiden dient in principe voorzien te zijn van het keurmerk van de Stichting Blik op Werk. Indien werkgever of werknemer gebruik wil maken van een bureau zonder dit keurmerk, dan zal dit aan partijen worden voorgelegd.

Artikel 13-3 Om-, her- en bijscholing

- a) In het kader van het begeleidingstraject van werk naar werk kan de boventallige werknemer gebruik maken van om-, her- of bijscholing. Zulks, om de werknemer te stimuleren zich waar mogelijk door middel van scholing bevoegd te maken voor een functie buiten de werkgever. Voor de werknemer is maximaal € 5.000,- excl. BTW voor scholing beschikbaar.
- b) De afspraken worden vastgelegd in een 'studieovereenkomst' die wordt ondertekend door zowel werknemer als werkgever. In deze individuele studieovereenkomst zijn afspraken vastgelegd over onder andere: doel, duur, studiefaciliteiten, verplichtingen en kosten van de scholing.
- c) Indien er sprake is van cumulatie, doordat een eventuele nieuwe werkgever van de werknemer de kosten van om-, her- of bijscholing (deels) bekostigt, dan zal dit worden afgetrokken van het genoemde budget onder lid a. Werknemer is verplicht cumulatie te melden bij werkgever.

Artikel 13-4 Lopende opleidingsovereenkomsten

Opleidingsovereenkomsten die zijn opgesteld voor de ingangsdatum van dit sociaal plan, worden conform de gemaakte afspraken afgewikkeld.

Artikel 14 Anticumulatie

- a) De werknemer die boventallig is kan van de maatregelen onder 13 van maximaal twee maatregelen gebruik maken. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst met de daarin gemaakte afspraken.

- b) De werkgever wijst een door de werknemer aangevraagde combinatie van maatregelen, die niet is uitgesloten in dit artikel, af, wanneer de kosten van de combinatie van maatregelen naar het oordeel van de werkgever, niet proportioneel zijn.

Procesafspraken

Artikel 15 Aanvraag procedure

Werknemers die gebruik willen maken van de maatregelen in artikel 13 van het sociaal plan vrijwillige fase, dienen een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. De werknemer ontvangt uiterlijk binnen 5 werkdagen per email een ontvangstbevestiging van de aanvraag en een uitnodiging voor een gesprek over de aangevraagde maatregel(en). De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 16 Communicatie

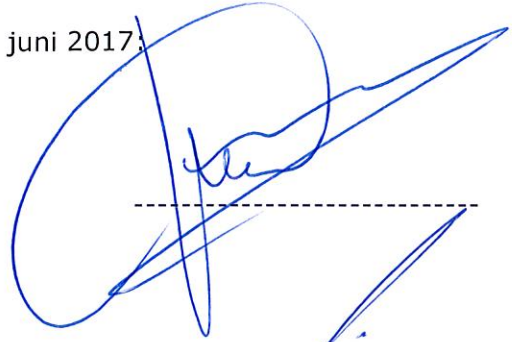
Dit Sociaal Plan wordt uitgereikt aan de betrokken werknemers.

Artikel 17 Aanmelding Sociaal Plan als cao

De werkgever meldt dit Sociaal Plan aan als cao bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aldus opgemaakt en ondertekend te Steenwijk op 26 juni 2017.

De Raad van toezicht van de Ambelt
De heer H. Dijkstra



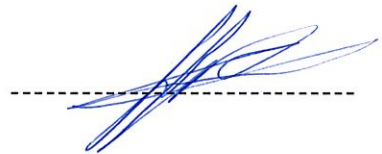
De Algemene Onderwijsbond (AOB) en FNV Overheid
De heer P. van Liempt



Het CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief
De heer D. Bruning



De Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS)
De heer H. van Soest



De Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv)
Mevrouw G. Versprille



Bijlage 1 Lijst bovenformatieve functies per 1 augustus 2017

Boventallige functies	WTF
Voorzitter college van bestuur	1,00
Lid college van bestuur	1,00
Totaal	2,00

Bijlage 2 Bezwarenprocedure

Artikel 1 Bezwarencommissie

1. De bezwarencommissie Sociaal Plan adviseert de werkgever in bezwaren van individuele werknemers die rechtstreeks in hun belang worden getroffen door besluiten van de werkgever die genomen zijn in het kader van dit Sociaal Plan.
2. De bezwarencommissie toetst of het besluit in strijd is met het Sociaal Plan en of de werkgever in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen.
3. Het advies van de bezwarencommissie is een zwaarwegend advies.

Artikel 2 Samenstelling bezwarencommissie

1. De bezwarencommissie bestaat uit één voorzitter en twee leden.
2. De benoeming van de leden van de commissie geschiedt door de werkgever:
 - a. één lid wordt benoemd op voordracht van de werkgever;
 - b. één lid wordt benoemd op voordracht van de GMR;
 - c. de voorzitter wordt benoemd op gezamenlijke voordracht van de hierboven genoemde leden.
3. Werknemers, bestuursleden, leden van de Raad van Toezicht, wettelijke vertegenwoordigers van leerlingen en personen die anderszins een functionele relatie hebben met de werkgever zijn niet benoembaar als lid of voorzitter van de bezwarencommissie.
4. Het secretariaat van de commissie wordt door de werkgever in overleg met de bezwarencommissie gefaciliteerd.

Artikel 3 Bezwarenprocedure

1. De werknemer die zich niet kan verenigen met een besluit van de werkgever dat is genomen op grond van dit Sociaal Plan en die door dat besluit rechtstreeks in zijn belang is getroffen, kan, indien en voor zover tegen dat besluit geen beroep open staat bij de Commissie van Beroep PO zoals bedoeld in artikel 12.1 van de cao PO 2016/2017, binnen 10 werkdagen na ontvangst van dat besluit, tegen dat besluit schriftelijk bezwaar maken bij de werkgever.
2. Het bezwaarschrift bevat in ieder geval:
 - a. naam en adres van bezwaarde;
 - b. een omschrijving van het besluit waar bezwaarde het niet eens is;
 - c. de reden waarom bezwaarde het niet eens is met de beslissing;
 - d. de datum van het bezwaarschrift;
 - e. de handtekening van bezwaarde;
 - f. een volmacht, indien het bezwaarschrift niet door bezwaarde, maar door een ander namens hem wordt ingediend.
3. Binnen vijf werkdagen na ontvangst van het bezwaarschrift zendt de werkgever het bezwaarschrift door aan de bezwarencommissie en stelt de werkgever bezwaarde gelijktijdig schriftelijk op de hoogte van deze doorzending.

Artikel 4 Werkwijze

1. De Bezwarencommissie stelt werkgever en bezwaarde zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 15 werkdagen na ontvangst van het bezwaarschrift, in de gelegenheid het standpunt schriftelijk en/of mondeling toe te lichten.
2. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering.
3. De commissie neemt met meerderheid van stemmen een besluit over het uit te brengen advies.
4. De bezwarencommissie brengt binnen 30 werkdagen na ontvangst van het bezwaarschrift een schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de werkgever. Het advies omvat een voorstel over de te nemen beslissing op het bezwaar. Een afschrift van dit advies wordt gelijktijdig toegezonden aan bezwaarde.
5. De werkgever stelt bezwaarde binnen vijf werkdagen na ontvangst van het advies van de bezwarencommissie schriftelijk op de hoogte van het naar aanleiding van het advies genomen besluit en stuurt een afschrift van dat besluit gelijktijdig aan de bezwarencommissie.
6. Indien het besluit van de werkgever afwijkt van het advies van de bezwarencommissie, is in het besluit gemotiveerd op grond van welke zwaarwegende belangen de werkgever tot dat besluit is gekomen.
7. De leden van de bezwarencommissie hebben geheimhoudingsplicht.
8. De (*reis- en verblijf*)kosten van de leden van de bezwarencommissie worden op declaratiebasis door het bestuur vergoed.



Bij ons heeft iedere leerling een uitdagend toekomstperspectief!

De Ambelt biedt onderwijs aan leerlingen die vanwege hun gedrag, psychiatrische problemen of meervoudige problematiek niet goed tot leren en talentontwikkeling komen in het regulier onderwijs.

Onze ervaren en betrokken medewerkers zorgen ervoor dat deze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Wij gaan daarbij uit van de talenten en mogelijkheden van de leerling met als doel een passende en betekenisvolle deelname aan de samenleving. Samen met ouders en onderwijs- en zorginstellingen bieden wij onze leerlingen een krachtige en flexibele basis voor de toekomst.

Dat doen wij op meerdere locaties in Drenthe, Overijssel en Gelderland. Ons uitgangspunt? Iedere leerling heeft recht op een passende onderwijsplek en onderwijs dat zich kenmerkt door maatwerk, flexibiliteit en resultaat. Iedere leerling heeft recht op een toekomst!

de Ambelt
Herfterlaan 39, Zwolle
info@ambelt.nl
www.ambelt.nl

©de Ambelt 2017

Kijk voor meer informatie op www.ambelt.nl