

Bestuursverslag

Jaarrekening

Algemene toelichting	60
Balans per 31 december 2022 (na voorstel resultaatbestemming)	63
Staat van baten en lasten over 2022	64
Kasstroomoverzicht over 2022	65
Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2022	66
Overzicht verbonden partijen	70
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	70
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022	71
WNT-verantwoording 2022 Stichting Atlant basisonderwijs	74

Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum	75
(Voorstel) bestemming van het resultaat	76
Gegevens rechtspersoon	77
Controleverklaring	78

Jaarverslag 2022

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van Atlant. In vergelijking met de voorgaande jaren zou dit jaar 'normaal' zijn, een ononderbroken jaar zonder schoolsluitingen en quarantaines. Dat is waar, maar juist dit jaar merken we het enorme effect van het sluiten van de scholen op onze kinderen. Relatief veel jonge kinderen hebben stappen in hun spelontwikkeling gemist en in de hogere groepen is het vaker dan normaal onrustig. Kinderen hebben niet alleen goed onderwijs nodig maar ook elkaar. In relatie tot anderen kunnen zij ontdekken wie ze willen zijn. Dit maakt onze pedagogische opdracht nog belangrijker.

Toch was er lang niet altijd sprake van een stabiel aanbod. In onze regio is het lerarentekort onverminderd groot en ondanks onze inzet op het gebied van goed werkgeverschap, vitaliteit en het opleiden van mensen kunnen we met onze huidige bezetting niet meer garanderen dat elke groep les krijgt van een bevoegde leerkracht en dat doet pijn. Het is zelfs zo dat we op het moment dat het echt niet anders kon hebben gevraagd of ouders hun kind thuis konden houden. Het is zorgelijk om te merken dat we samen aan deze onrust lijken te wennen. Het mooie van onderwijs gebeurt namelijk in verbinding en het is moeilijk om te zien hoe het missen van mensen continuïteit en onze kwaliteit raakt.

We werken daarom regionaal **samen** met andere besturen, ouders en leerkrachten aan een plan voor een nieuwe schoolweek maar ondanks dat is op dit moment de druk op de professionals in onze scholen ongekend hoog. Daarbij komt de grote zorg over het feit dat tekort zich ongelijk verdeelt over de scholen. Heel vereenvoudigd gezegd is het tekort het grootst op de scholen met complexere populaties en dat raakt ons. Ook zien we dat door het tekort ons passend onderwijs en dat wat we kunnen op het gebied van meer inclusief onderwijs onder druk staat.

Het is ons in 2022 redelijk gelukt om nieuwe collega's aan ons te binden. In september zijn ruim 40 nieuwe medewerkers begonnen. Dit was meer dan dat we zelf hadden verwacht in reactie tot het voorspelde tekort. Atlant heeft een goede naam. Dat werd in 2022 ook bevestigd door de uitkomst van ons medewerkerstevredenheid onderzoek. Onze mensen geven ons als werkgever gemiddeld een 7,8 met als opvallende feedback van onze mensen dat ze zich gezien en gewaardeerd voelen en werken in een fijne teamcultuur waar fouten maken mag. We zijn trots dat 96% van onze mensen Atlant aanbeveelt als werkgever. Hoe mooi dat onze eigen mensen onze ambassadeurs willen zijn. Onze inzet op autonomie, het werken vanuit **vertrouwen** en het feit dat je gezien wordt als mens maakt een positief verschil.

Dat wilden we vieren en het kon eindelijk weer; een gezamenlijke dag met alle Atlant-collega's. Wat hebben we genoten van de opening van de dag waarbij Richard de Hoop de Belbin-rollen voor ons tot een muziekfeest maakte. Nu nog hoor je teams praten over trommels, piano's of de harp als het gaat om hun samenstelling en dat wat nodig is voor verdere stappen in de ontwikkeling van hun professionele cultuur. Het middagdeel was door alle gave activiteiten in de stromende regen vol **plezier** en onvergetelijk.

Het jaar 2022 was ook bijzonder gezien de vele subsidies en tijdelijke geldstromen. Er was NPO, een subsidiebasisvaardigheden voor de Klipper, er was een arbeidsmarkttoelage voor de Zefier, de RAP en de middelen voor ons als aspirant opleidingsschool. Extra geld, zonder dat er mensen zijn, maakt onderwijs niet beter terwijl er landelijk zo veel te doen is op het gebied van basisvaardigheden en burgerschap. Het maakte dat we onze begrotingen en de deelbegrotingen van de scholen niet hebben kunnen realiseren. Ondanks de inzet van een *ja-doe maar* lijst hebben we niet het beoogde negatieve resultaat behaald. Wel zijn er door dit lijstje in de periode mei/juni met lef formaties gemaakt, hebben we kunnen investeren in extra opleidingen, zijn er aanpassingen gedaan aan lokalen van onze vrije schoolstroom Waldorf aan Zee, hebben we als medewerkers nu ook familiecontactpersonen en pedagogisch conciërges en hebben we een dag een collega vrijgemaakt om nieuwe mensen en teams verder te begeleiden op het gebied van pedagogisch tact, één van onze strategische thema's.

Een andere strategisch thema van Atlant is zorg voor elkaar en onze omgeving en daarin is in 2022 veel veranderd. We zien het effect van de energiecrisis en inflatie dagelijks in onze scholen. Een school biedt ontbijt aan voor alle kinderen, maar ook op alle andere scholen kunnen kinderen een broodje pakken. Er is fruit, er zijn wissel-gymschoenen maar niet eerder wilden kinderen niet naar huis omdat het thuis koud is. Ook zien we een opvallende toename in aantal en de complexiteit van kinderen en gezinnen met zorg problematiek. Deze omstandigheden geven druk en stress in gezinnen en dat vraagt veel van onze mensen. Onze familiecontactpersonen maken in een aantal van deze zaken en daar waar het systeem stopt echt het verschil. Zij helpen ouders, zijn zichtbaar en vertrouwd, houden zicht op regie en beweging in dossier, ze zijn proactief en weten direct op te schalen als dat nodig is. Wat zou het mooi zijn als zorg op deze manier beschikbaar zou zijn in elke school!

Al is het een druppel op de gloeiende plaat, in 2022 hebben we voor de laatste keer een ouderbijdrage gevraagd. Vanaf volgend schooljaar nemen we de kosten voor uitjes en feesten van de school mee in onze begroting en is onderwijs op een Atlant school ook echt gratis.

We werden op 5 september opgeschrikt door een brand op een van onze locaties. Gelukkig was er alleen materiële schade en door onze goede samenwerking met de gemeente en onze onderhoudspartner Kernbouw hebben we het pand snel kunnen herstellen. Toch was dit voor het team en de kinderen van de onderbouw van de Beekvliet een heel indrukwekkende ervaring, met ook een onverwacht positief effect. Door de tijdelijke interne verhuizing bestond het kort uit twee in plaats van drie locaties en dat werkt veel fijner. We kijken dan ook extra uit naar de start van het ontwerpproces voor het ver-nieuw-bouwde pand samen met de Hoeksteen. We dromen van een school op één locatie.

In 2022 hebben we met Fedra en PABO Haarlem onze aspirant opleidingsschool verder uitgebreid. Er zijn nu leerteams voor alle jaargroepen voor het voltijds- en deeltijdsprogramma. We hebben andere schoolbesturen in onze regio laten aansluiten en hebben een strategie bedacht om naar een dekkend aanbod toe te werken. Er is een visie dat heeft gezorgd dat alle besturen gaan voor een adaptieve professional die collectief leert.

Iedereen leert, elke dag. In 2022 hebben we met de directeuren en IB-ers de eerste stappen gezet op het gebied van audits. We gaan intern een multidisciplinair auditteam opleiden dat scholen gaat helpen door het zijn van een externe blik op de onderwijskwaliteit van de school. Dat we betrokken zijn en de dialoog willen zoeken kun je zien in de grote hoeveelheid mensen die interesse toonde in deze rol. We zijn altijd samen **in ontwikkeling**.

Op het gebied van leiderschap merken we het effect van directeuren die vanwege een rol of tijdelijke vraag aanvullend werken op een andere school. Er is zo veel bijvangst van het zien van elkaars onderwijs. We gaan kijken hoe we dat mee kunnen nemen in het toekomstig leiderschap bij Atlant.

Onder alle omstandigheden blijven we gaan voor het beste onderwijs voor onze kinderen. Dat hoort bij ons en daar ben ik meer dan trots op. U leest hier meer over in ons jaarverslag. Veel leesplezier!

Namens alle Atlantcollega's,
Vriendelijke groet,

Annemarie Touw
College van Bestuur



Inhoud

1. Het Schoolbestuur	9
1.1 Organisatie	9
1.2 Profiel	14
1.3 Dialoog	22
2. Verantwoording beleid	23
2.1 Onderwijs & kwaliteit	23
2.2 Personeel & professionalisering	31
2.3 Huisvesting & facilitair	35
2.4 Financieel beleid	37
2.5 Risicomanagement	38
3. Verantwoording financiën	41
3.1. Financiële positie op balansdatum	41
3.2. Toelichting op het resultaat (t.o.v. de begroting)	42
3.3. Toelichting op het investeringsbeleid en financiering	43
3.4. Continuïteitsparagraaf	45
4. Toekomstige ontwikkelingen	48
Mensen:	48
Organisatie:	49
Huisvesting:	50
Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht	51
Bijlage 2: Jaarverslag GMR	55
Bijlage 3: Kansen en Risico's	59

1. Het Schoolbestuur

1.1 Organisatie

Contactgegevens

Atlant Basisonderwijs
Bestuursnummer 40257
Sluisplein 25
1975 AG IJmuiden
T: 0255 - 54 88 50
E: info@atlantbo.nl
I: www.atlantbasisonderwijs.nl

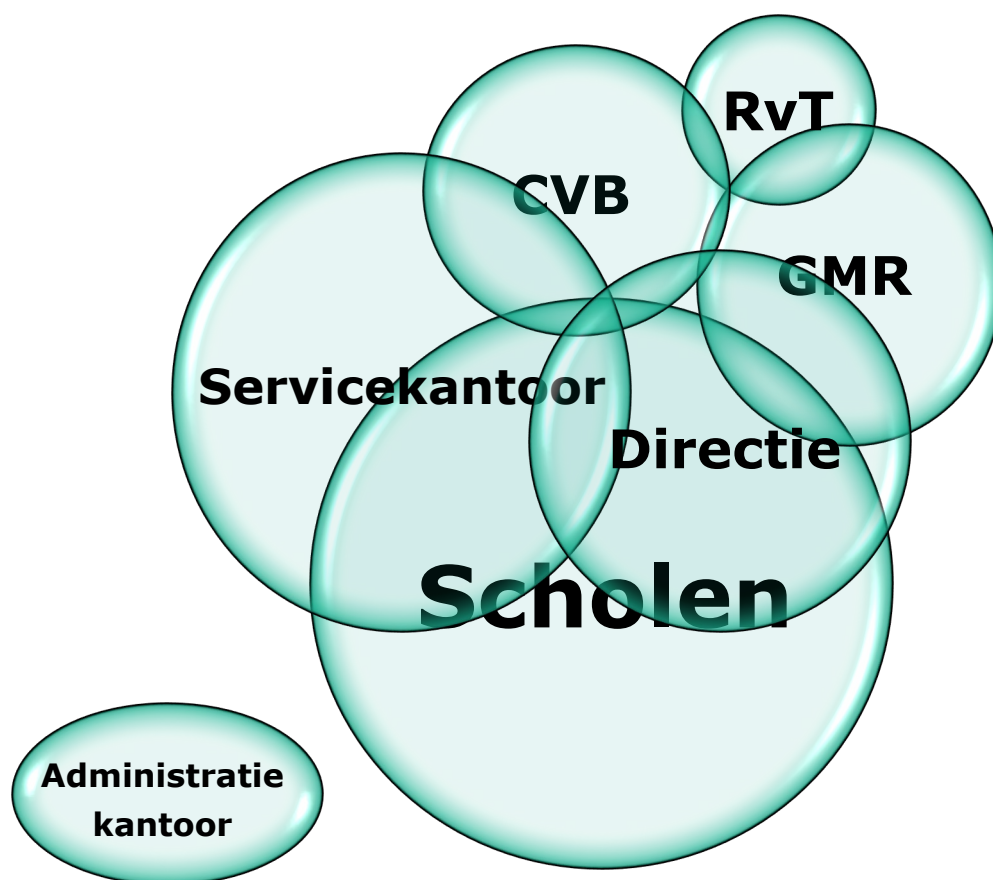
Onze Scholen

School	Brinnr.	Website	Scholen op de kaart
Beekvliet	01VQ	www.beekvliet-atlant.nl	Scholen op de Kaart
Franciscus	05FK	www.franciscus-atlant.nl	Scholen op de Kaart
Klipper	12XO	www.klipper-atlant.nl	Scholen op de Kaart
Kompas	12QI	www.kompas-atlant.nl	Scholen op de Kaart
Orion	12XO	www.orion-atlant.nl	Scholen op de Kaart
Parnassia	05DU	www.parnassia-atlant.nl	Scholen op de Kaart
Rozenbeek	23TJ	www.rozenbeek-atlant.nl	Scholen op de Kaart
Toermalijn	05DT	www.toermalijn-atlant.nl	Scholen op de Kaart
Zefier	07SO	www.zefier-atlant.nl	Scholen op de Kaart

Rechtspersoon

De rechtspersoon stichting Atlant Basisonderwijs gevestigd te IJmuiden met Kamer van Koophandel nummer 41225760, hanteert sinds 1 september 2011 het bestuursmodel Raad Van Toezicht, College van Bestuur.

Organogram



Het organogram geeft een duidelijk beeld van de samenwerking binnen onze organisatie. We zijn een platte organisatie. De aansturing en eindverantwoordelijkheid is in handen van de bestuurder, op allerlei lagen is leiderschap terug te zien. We werken vanuit vertrouwen en leggen verantwoording af aan elkaar, terug te zien in het overlap van alle cirkels. De bestuurder is de spil in het web en geeft kaders aan voor de werking van het servicekantoor en de schooldirecteuren. De functie van de Raad van Toezicht is het toezien op adequaat bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie.

Code Goed Bestuur

Atlant Basisonderwijs vindt goed en deugdelijk bestuur belangrijk. Wij zijn lid van de PO raad en onderschrijven de [Code Goed Bestuur](#) in het primair onderwijs. Het bestuur van Atlant Basisonderwijs voldoet aan de beschreven bepalingen uit de code en is daar in 2022 niet van afgeweken. In 2022 hebben we vanuit governance de contacten tussen de RvT en de GMR versterkt door verschillende gesprekken over de thema's medewerker tevredenheid, leerklimaat en veiligheid.

Functiescheiding

We hebben een duidelijk onderscheid in de rol en verantwoordelijk tussen de bestuurder en de toezichthouders. De Raad van Toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het College van Bestuur, de uitvoering van de taken en de uitoefening van bevoegdheden door het College van Bestuur en de algemene gang van zaken in de stichting. Ook oefent de Raad die taken en bevoegdheden uit, die hem in de wet en in de statuten zijn opgedragen of toegekend, een en ander met het oog op de maatschappelijke belangen van de Atlant en onze scholen. De Raad treedt daarnaast op als werkgever van de bestuurder. De Raad kan het College van Bestuur gevraagd en ongevraagd adviseren en staat het College van Bestuur met raad terzijde.

Bestuur

Voorzitter College van Bestuur:

Mevrouw A.L.C. Trouw.

Nevenfuncties:

Bestuurslid Playing for Success (onbezoldigd)

Bestuurslid Samenwerkingsverband

IJmond (onbezoldigd)

Servicekantoor

Het Servicekantoor biedt ondersteuning aan alle scholen in onze organisatie en bestaat uit:

- 3 HR Adviseurs
- 2 Schoolopleiders
- Medewerker communicatie en Academy
- Management assistent bedrijfsvoering
- Een ICT beleidsmedewerker

Als externen zijn aan ons verbonden:

- Een controller
- Een medewerker gespecialiseerd in huisvesting
- Een ICT medewerker
- Een functionaris gegevensbescherming
- Een arbeidspsycholoog

Nevenfuncties directieleden		
school	naam	nevenfunctie
Beekvliet	Priscilla Deinum	Lid Raad van Toezicht Jozephsschool Bloemendaal
Franciscus	Bianca Steman	geen
Klipper	Madelon Boot	Directeur Zomerschool
Kompas	Floor Braet	geen
Orion	Mariëlle Hoonhout	geen
Parnassia	Wim Schrama	Penningmeester Stichting Heemstedse Reddingsbrigade
Rozenbeek	Laura Kerssens	geen
Toermalijn	Carla Vogelzang	geen
Zefier	Manja Dobbe	geen

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit 5 leden en vergadert ongeveer 6 maal per jaar, of meer indien nodig. De Raad van Toezicht kende de volgende commissies:

Financiën

- Personeel & Organisatie
- Remuneratie
- Huisvesting
- Onderwijs

In 2022 is besloten om per 2023 commissies te gaan samenvoegen en te gaan werken met bedrijfsvoering (waaronder financiën en huisvesting), kwaliteit (waaronder onderwijs en mensen) en remuneratie. De Remuneratiecommissie is verantwoordelijk voor de invulling van het werkgeverschap naar het College van Bestuur, ook buigt zij zich over de bezoldiging van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht.

De leden van de Raad van Toezicht zijn lid van de VTOI en hebben zo contact met andere toezichthouders. In 2020 is er een nieuw toezichtskader opgesteld, in dit jaar hebben we besproken welke informatie nodig is om het kader werkbaar te maken. Er is extra ingezet op de verbinding met de GMR. Ook is er een interne evaluatie ingezet om de eigen werkwijze te blijven verbeteren. Eind 2022 zijn er twee vacatures, omdat naast Nenette Dieleman ook Benno Mooi heeft aangegeven zijn taak te willen neerleggen.

Samenstelling Raad van Toezicht:

Naam	Functie en Commissie	Jaar van aftreden	Zittings-termijn	Neven functies
Nenette Dieleman (tot 1 augustus 2022)	Lid Commissie: - Personeel & Organisatie - Onderwijs	2022	eerste	- Eigenaar advies bureau Raad & Daad
Maarten van Dongen	Voorzitter Commissie: - Remuneratie	2024	tweede	- Directeur bestuurder KunstForm Velsen - Directeur bestuurder Bibliotheek Velsen - Bestuursvoorzitter Volksuniversiteit (onbezoldigd) - Bestuursadviseur Stichting Smarter Hospital (onbezoldigd)

Marc Angevare	Lid Commissie: - Financiën - Huisvesting	2024	tweede	- DGA Creando Holding B.V. - DGA Creando Management en Consultancy B.V. - DGA Staal Investment B.V. - DGA Re-Buildit Group B.V. - Docent Scope Academy - Associé Executives Fakton - Lid Kerngroep Platform Bouwen en Wonen gemeente Velsen (onbezoldigd) - Vrijwilliger en adviseur huisvesting bij Scouting St. Radboud Santpoort Noord (onbezoldigd)
Kees Hoogvorst	Lid Commissie: - Onderwijs - Personeel & Organisatie - Remuneratie	2024	eerste	- Voorzitter College van Bestuur CVO Jan Arentsz Alkmaar e.o.
Benno Mooi (tot 19-12-2022)	Lid Commissie: - Financiën - Huisvesting	2021	eerste	- Zelfstandig Adviseur Mooi Advies - Directeur Slotermeer-school Amsterdam

Het jaarverslag van de Raad van Toezicht is te vinden in [bijlage 1](#).

GMR

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van Atlant Basisonderwijs bestaat in principe uit 16 leden, van elke school één personeelslid en één ouder. Deze leden worden vanuit en door de betreffende geledingen gekozen en hebben zitting voor een periode van 4 jaar.

De taken en bevoegdheden zijn geregeld in het Medezeggenschapsreglement voor de GMR primair onderwijs. In 2022 zijn het huishoudelijk reglement en de statuten geüpdatet, we verwachten ze in 2023 vast te kunnen stellen.

Het dagelijks bestuur van de GMR bestaat uit Daniëlle Böhm (voorzitter) en Anja van der Heiden (secretaris), dit jaar deels vervangen door Margot Scheeres.

Het jaarverslag van de GMR is te vinden in [bijlage 2](#).

Atlant Basisonderwijs betreft de Raad van Toezicht, de Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad en de schoolteams bij de organisatie en het beleid in en om de scholen. Deze horizontale verantwoording vinden wij van groot belang.

1.2 Profiel

Onze visie

Na het volgen van onderwijs op een Atlantschool zijn onze kinderen in staat om voor zichzelf en voor de omgeving belangrijke eigen keuzes te maken. Wij geven de kinderen een hoeveelheid kennis mee die nodig is om andere belangrijke levensvaardigheden te ontwikkelen. Respect, veerkracht, betrokkenheid, eigenaarschap en 21^e-eeuwse vaardigheden horen daarbij. Op onze scholen leren kinderen samen te werken en flexibel om te gaan met veranderingen. Kinderen ontdekken hun talent en zijn onderweg evenwichtige mensen te worden.



Wat maakt Atlant uniek?

Elke school van Atlant is anders en toch horen wij duidelijk bij elkaar. Atlant bestaat uit negen scholen verspreid over veertien locaties in de gemeente Velsen. Wij bieden ouders en hun kinderen volop keuze in onderwijs. Daltononderwijs, scholen die ontwikkelingsgericht werken, unitonderwijs, een vrije schoolstroom; Het is er allemaal. Ons onderwijs is gebaseerd op Christelijke normen en waarden, wat voor ons betekent dat elke leerling ongeacht achtergrond of overtuiging welkom is bij ons. Wij zijn trots op onze plus- en praktijkklassen met aanbod voor meerkunners of kinderen die praktisch leren. Uniek is onze samenwerking met Tatasteel op het gebied van technologie en wetenschap. Alle kinderen komen door challenges in aanraking met verschillende kanten van dit belangrijke vak in onze directe omgeving. Onze scholen verschillen van populatie wat zorgt dat werken bij Atlant uitdagend blijft. Onderwijs maakt het verschil voor kinderen! Dit doen wij niet alleen, wij werken samen met verschillende partners voor bijvoorbeeld opleidingen, kinderopvang of jeugd- en gezinszorg.

Competentie, autonomie en relatie zijn belangrijk voor ons, naar kinderen wordt dit vertaald als "Ik kan het, ik kan het zelf en ik hoor erbij". Wij werken vanuit vertrouwen met elkaar samen en gebruiken daarbij dezelfde taal. Elke professional bij Atlant kent onze kernwoorden: Samen, plezier en in ontwikkeling en kan vertellen wat dat betekent voor kinderen en voor leerkrachten op onze scholen.

Kernactiviteiten

De kernactiviteit van Atlant Basisonderwijs is het verzorgen van goed basisonderwijs in de Gemeente Velsen. In 2022 stonden op de beleidsagenda de thema's:

- Uit onze Atlas: Uitdagend onderwijs, pedagogisch tact en zorg voor elkaar en de omgeving
- Kwaliteitscultuur en doorlopend op leren gericht zijn
- Interne audits: welke vorm en begeleiding past bij ons?
- Voorbereiding bestuurlijke visitatie (uitvoering januari 2023)
- Personeelstekort en samen opleiden
- Oriëntatie op identiteit in samenhang met de aanpassing van onze statuten
- Het opstellen van Atlant doelen
- Diverse inhaal en ondersteuningsprogramma's en het NPO

De Atlas van Atlant

In 2022 hebben we een vervolg gegeven aan de drie thema's uitdagend onderwijs, pedagogisch tact en zorg voor elkaar en de omgeving. We zetten stappen, maar het tempo waarin we stappen kunnen zetten is wel anders geweest doordat alle mensen nodig zijn voor het primaire proces. In het afgelopen jaar is aan de volgende aanvullende doelen gewerkt:

- Ons burgerschapsonderwijs
- Kansengelijkheid
- Passend onderwijs en inclusiviteit
- De overgang van Esis naar ParnasSys.
- Onze verder samenwerking met een ander schoolbestuur (Ijmare) wat betreft de samenwerking Klipper/Vuurtoren
- Strategisch personeelsbeleid, m.n. het extra opleiden van mensen en mijn Atlas
- De nieuwe schoolweek
- IKC ontwikkelingen
- De verdere invulling van de Atlant Academy met als doel om samen te leren, deels ook samen met Fedra en Ijmare
- Vitaliteit
- Budgetcoaching

[De Atlas van Atlant inzien? Klik dan hier](#)

Toegankelijkheid & toelating

Atlant Basisonderwijs voert een 'open toelatingsbeleid' voor haar scholen. Uitgangspunt van beleid vormt het feit dat in beginsel ieder kind zijn of haar plaats moet kunnen vinden op één van de scholen die onder Atlant Basisonderwijs vallen.

Atlant Basisonderwijs heeft plusklasgroepen en een afdeling voor leerlingen die hoogbegaafd zijn. Voor deelname aan deze groepen gelden specifieke toelatingseisen.

Insluiten betekent dat we tot het uiterste gaan om kinderen op school in hun veilige vertrouwde setting goed onderwijsaanbod te geven, ook als het moeilijk gaat. Dit betekent dat we zo min mogelijk kinderen doorverwijzen en zeer zelden een time-out thuis inzetten. Vanuit verbinding zoeken we naar de beste aanpak voor iedereen.

De datum voor de leerlingtelling in het primair onderwijs is verplaatst van 1 oktober naar 1 februari. Het aantal leerlingen op 1 februari 2022 is bepalend voor onze bekostiging van kalenderjaar 2023. Op 1 februari zijn in totaal 2988 leerlingen ingeschreven op de Atlant Basisonderwijs scholen. Door het verschuiven van de datum zijn de cijfers niet goed vergelijkbaar met je jaren hiervoor.

Politieke of maatschappelijk impact

Het is een veel opzichten een onrustig jaar geweest en dat heeft effect op gezinnen en kinderen.

Oorlog Oekraïne en Rusland:

Op 24 februari begon de oorlog in Oekraïne. Er waren en zijn mensen op de vlucht. We hebben met de gemeente veel moeite gedaan om het aantal kinderen dat in onze gemeente verbleef goed in kaart te brengen. Met name het goede aanbod van digitaal onderwijs vanuit Oekraïne, maakte dat veel kinderen hun eigen opleiding konden blijven volgen en daarmee redelijk onzichtbaar waren. We hebben in de regio in samenwerking met de internationale taalklas Haarlem een aanbod opgezet voor deze kinderen, maar dat proces verliep uiterst traag. Naast een tekort aan leerkrachten, speelde hier ook een tekort aan onderwijsruimte. Dat is de reden dat we op verschillende Atlantscholen in de tussentijd voor een klein aantal Oekraïense kinderen onderwijs hebben verzorgd. Rond de zomervakantie zijn sommigen van hen teruggekeerd naar hun moederland, van anderen hebben we (tijdelijk) afscheid genomen omdat zij nu een specialistisch aanbod krijgen.

Economische gevolgen:

De oorlog heeft effect op onze economie, er is sprake van hoge inflatie en dat raakt gezinnen, maar ook leerkrachten. Gezinnen van kinderen in de kwetsbare wijken kunnen niet of niet makkelijk meer rondkomen. We hebben gezien dat er kinderen zijn die zonder ontbijt, op te kleine schoenen of zonder seizoensgeschikte jas op school komen. We hebben op alle scholen ontbijt klaarstaan, met op een van de locaties waar dit veel kinderen treft zelfs een ontbijtbar. Tegen de winter volgde de enorme prijsverhogingen voor gas. Het is niet meer vanzelfsprekend dat kinderen het thuis warm hebben en dat is zorgelijk.

Er is meer stress, meer conflicten en een toename in zorgvragen voor ondersteuning vanuit jeugdzorg.

Ook kunnen we merken dat onze mensen, leerkrachten of andere onderwijsprofessionals, minder goed rond kunnen komen. We hebben zorgelijke signalen gekregen en budget coaching ingezet, hiervan is boven verwachting vaak gebruik gemaakt.

Algemeen personele tekort:

Niet alleen in het onderwijs of de zorg maar in alle beroepsgroepen is personeelstekort merkbaar. Dat maakt dat er maatschappelijk een soort gelaten gewenning optreedt bij het langer moeten wachten voor een afspraak in het ziekenhuis of het niet kunnen rekenen op normale stabiele publieke voorzieningen als openbaar vervoer. Hiermee lijkt ook het gesprek over lerarentekort een nieuwe context mee te krijgen.

Het SO/SBO in onze regio wordt ook hard getroffen wat maakt dat we daar waar we handelingsverlegen zijn er geen andere partij is die een onderwijsaanbod kan doen. Dat zou kunnen leiden tot een toename in het aantal thuiszittende kinderen. Om dat te voorkomen zijn we met elkaar in gesprek en verkennen we bijvoorbeeld de uitbreiding van het aantal terugplaatsingen en het tegen onze gezamenlijke ambitie in toevoegen van groepen.

Zorg:

Het is niet nieuw, maar de bovenstaande effecten laten duidelijker zien dat het zorgsysteem de vraag niet meer goed kan beantwoorden. Er is ook bij hen een groot tekort aan mensen wat maakt dat kinderen te lang op hulp moeten wachten. We zien dat die teleurstelling maakt dat mensen afhaken terwijl hulp nu juist harder nodig is. We hebben vanuit de NPO middelen in 2022 twee familiecontactpersonen benoemd om ouders en school te helpen daar waar het systeem stopt.

Kansenongelijkheid:

Het samengaan van de bovenstaande gebeurtenissen maakt dat de verschillen in kansen van kinderen zijn uitvergroot. Kinderen met een steunende en zorgeloze context kunnen ook met heel goed onderwijs niet hetzelfde laten zien in de korte tijd dat zij op de basisschool zitten. We zien al langer dat kinderen meer tijd nodig zouden hebben om hun potentieel te kunnen laten zien. Zelfs met kansrijk adviseren, blijft het pijnlijk dat we kinderen op deze vroege leeftijd al selecteren.

Omgeving:

Onze regio werd opgeschrikt door een rapport over de impact op gezondheid van omwonenden van Tata steel. De belangrijkste conclusie: de stofregens die neerdalen in de omgeving van het staalbedrijf kunnen een 'ongewenst effect' hebben op de gezondheid van kinderen. Het is op onze scholen over deze zorg opvallend stil, er is gelatenheid. Tata is heel bepalend voor onze omgeving, onder andere als belangrijke werkgever voor veel gezinnen. In maart krijgt dit alles extra aandacht doordat Benedicte Ficqs inzet op een strafzaak tegen het staalbedrijf.

Sociale veiligheid:

In 2022 hebben we op door de gehele organisatie vragenlijsten afgenomen, waaronder ook een vragenlijst voor kinderen, ouders en onze mensen.

Sociale veiligheid heeft dit jaar door allerlei grote maatschappelijke incidenten of patronen veel aandacht gehad in de media en politiek. Dat was geen aanleiding voor de vragenlijsten, want wij zetten deze cyclisch in. Het zorgde wel voor alertheid bij het analyseren van de uitkomsten. We weten vanuit het de peilingen dat er ondanks onze positieve score op kleiner niveau wel zorgen zijn. Onze mensen worden soms geconfronteerd met agressie van een ouder of ervaring pesten in hun team. Tijdens de teamgesprekken is hier aandacht voor geweest en ook is de route voor vertrouwelijk melden verhelderd. De kinderen van groep 6,7 en 8 hebben we op veiligheid bevraagd. Het percentage kinderen dat zich niet veilig voelt in en om de school ligt tussen de 4% en 15%. Dat vinden we te hoog, in elke groep zou dat gaan om drie soms vier kinderen. De scholen die hier hoog op hebben gescoord hebben passend bij hun context met het team een plan gemaakt. We doen wat we kunnen, helaas lijkt deel van de onveiligheid lijkt wijk gerelateerd.

Lerarentekort

In 2022 hebben we de bestuurlijke samenwerking op het gebied van lerarentekort verder voortgezet. Rond de zomervakantie zijn negen scholen, drie van elk bestuur, begonnen met het herontwerpen van hun onderwijs. Dit is een moeilijk proces, omdat elk nieuw aanbod betekent dat het curriculum anders verdeeld gaat worden. We merken dat vrij denken hierover in een systeem dat op dagelijkse basis onder druk staat, heftig is. De pilotgroep komt moeizaam op gang.

In 2023 hebben we een goede herstart gemaakt. In de tussenliggende periode is gebleken dat het bestaande kader onhoudbaar is. Nu het personeelstekort is in alle sectoren merkbaar is, zijn een aantal van onze oplossingsrichtingen minder vanzelfsprekend. Opvangpartners hebben bijvoorbeeld voorafgaand aan onze aanvullende vraag al groepen moeten sluiten en ook de vakspecialisten zijn volop aan het werk.

We gaan in 2023 kritisch kijken naar onderwijstijd. Onze prioriteit is en blijft kwaliteit van onderwijs voor de kinderen. Hoe kunnen we onze opdracht waarmaken in minder tijd?

We hebben om ouders beter te betrekken een [site](#) met beeldmateriaal ingericht waar het een en ander op wordt uitgelegd.

Kansengelijkheid

Zoals hierboven al beschreven maakt het in Nederland uit waar je bent geboren. Het maakt uit welke ondersteuning je krijgt van ouders en je directe omgeving. Het maakt uit welk opleidingsniveau je ouders hebben of in welke economische situatie je je bevindt. Het maakt uit of je jongen of meisje bent en het maakt uit of je het Nederlands goed beheerst. We zien dat de verschillen tussen kinderen in onze scholen groter zijn geworden.

Een flink aantal van onze scholen geeft onderwijs aan kinderen die niet kansrijk aan hun stappen in de maatschappij beginnen. Deze scholen moeten het verschil maken voor kinderen en kunnen hun onderwijstijd zowel pedagogisch als didactisch niet missen. Hoe mooi en uniek ook, we merken dat werken met deze doelgroep veel van mensen vraagt. Starters hebben op deze scholen meer begeleiding nodig.

De achterstandsscore en extra middelen die dat met zich meebrengt geeft deze scholen de ruimte om extra te investeren, maar op de lange termijn is dat niet genoeg. Kinderen in achterstandssituaties hebben niet alleen het beste onderwijs nodig maar ook levenservaringen, sociale vaardigheden en heel veel taal en daarvoor lijkt de schooldag alleen te kort. Gelukkig herkent de gemeente Velsen deze uitdagingen en investeren zij in VVE educatie, jeugdwerkers, de zomerschool, sport en meer.

Inclusief onderwijs

In de Atlas van Atlant heeft inclusiever onderwijs een plek gekregen. Daarmee vinden we een mooie aansluiting bij het ondersteuningsplan van het SWV. Ondersteund door de scholing pedagogisch leiderschap en tact sluiten we niemand uit. 'Het goede doen op het juiste moment ook in de ogen van ieder kind', daar gaat het om. In 2022 hebben we gezien dat deze opdracht onder druk staat. Er zijn simpelweg te weinig mensen om ons aanbod voor kinderen passend te

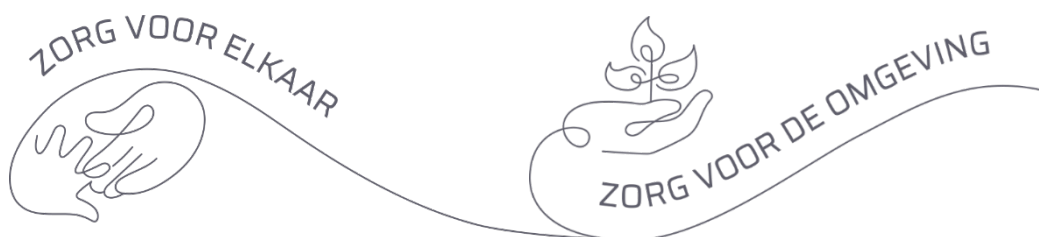
maken. Alle experts of flexibiliteit door extra inzet is nodig voor het primaire proces in de groepen.

Vermogenspositie

In 2022 is ons vermogen met €13k afgenomen, we hebben echter nog een gezonde reserve waar we gebruik van gaan maken. We hebben vooral geïnvesteerd in onze mensen, de leermiddelen en buitenmeubilair. Ons voorlopige resultaat is gedurende het jaar wel heel grillig geweest. Dit komt onder andere door het lerarentekort, de verschillende extra inkomsten door subsidies en het NPO.

Samenwerking IKC

We zien een enorme kans in een aanbod voor kinderen vanaf 0 tot 12 jaar. De knip tussen opvang en onderwijs is op sommige scholen aan het vervagen, er wordt inhoudelijk samengewerkt en er ontstaat een zelfde pedagogische aanpak. De ontwikkeling willen we in 2023 groter gaan maken. Een van de directeuren heeft hierin een voortrekkersrol, wat geleid heeft tot een gezamenlijke stip op de horizon. We willen op termijn zelf opvang kunnen aanbieden op onze locaties. Daarbij volgen vier directeuren een opleiding gericht op het kunnen zijn van IKC directeur.



Maatschappelijke aspecten van het ondernemen

Duurzaamheid

We willen dat kinderen zorg hebben voor elkaar en voor de wereld. In de Atlas van Atlant is dat terug te zien in het thema Zorg voor elkaar en de omgeving. Op onze scholen wordt dat verschillend vertaald, als voorbeeld groente en fruit als tussendoor, warme truiendagen, projecten gericht op afval en hergebruik van materialen, aandacht voor de week tegen pesten of medegebruik van een ruimte met een hospice. We zetten ons in voor afvalscheiding en oude apparaten worden verantwoord afgevoerd.

Maatschappelijke betrokkenheid

In 2022 was één medewerker via Paswerk werkzaam binnen Atlant Basisonderwijs. Tevens zijn er verschillende stagiaires actief geweest voor een maatschappelijke stage, bijvoorbeeld scholieren of mensen oriënterend op herintreden.

Armoedecoalitie

We zijn actief deelnemer aan deze coalitie omdat we weten en soms ook zien wat armoede met onze kinderen doet. De oplossingen zijn vaak klein maar ongelooflijk belangrijk. Zo is op een van de scholen altijd ontbijt beschikbaar voor kinderen die niet hebben gegeten en zijn er gym schoenen aangeschaft zodat iedereen kan ruilen.

1.3 Dialoog

Belanghebbenden

Samenwerking met:	Inhoud:
Medewerkers	- Leerkrachten - Directiebestuur - Klankbordgroep inz. Atlas van Atlant en lerarentekort - Werkgroepen: - o LAS - o Kwaliteit - o AVG - o ICT - o Wetenschap & Techniek - o SWV - o IKC
Gemeente Velsen	Huisvesting Armoedecoalitie Zomerschool Jeugdbeleid
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond	Passend Onderwijs Via Nova/ HB onderwijs
PABO	Opleidingsschool Platform Samen Opleiden
Collega-besturen	Diverse samenwerkingen Opleidingsschool IJmond Onderzoek Nieuwe schoolweek
Technisch College	Wetenschap & Techniek Praktijkklas
Ouders	• GMR • Atlas van Atlant • diverse klankbordgroepen, waaronder de voorbereiding op zelfevaluatie • Ouderpeiling
Kinderen	• Kindgesprekken, waaronder de voorbereiding op zelfevaluatie • Leerlingpeiling

Klachtenbehandeling

Een klacht kan telefonisch, schriftelijk of via de mail worden ingediend bij Atlant Basisonderwijs. De aangever van de klacht krijgt een schriftelijke bevestiging dat de klacht ontvangen is en ook kan de klachtenprocedure worden toegestuurd.

De aangever van de klacht heeft de mogelijkheid om de klacht voor te leggen aan het College van Bestuur of aan de landelijke klachtencommissie. Het is ook een mogelijkheid om na een uitspraak van het College van Bestuur alsnog gebruik te maken van de landelijke klachtencommissie.

De aangever van de klacht kan worden bijgestaan door een vertrouwenspersoon. Deze is onafhankelijk en bekijkt samen met de aangever welke stappen er gezet moeten worden.

In 2022 zijn er 5 klachten ontvangen. De meeste klachten zijn in overleg met het College van Bestuur, naar ieders tevredenheid, opgelost. De meeste klachten betreffen situaties waarbij een school onderwijs niet meer passend kan maken, maar het systeem om de school heen geen plek heeft om onderwijs te blijven bieden. Er zijn twee klachten van eenzelfde ouder voorgelegd aan de landelijke klachtencommissie. In beide gevallen is de school in het gelijkgesteld.

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Atlant Basisonderwijs staat voor een hoogwaardige onderwijskwaliteit. Hiervoor maken wij gebruik van een Atlant kwaliteitskalender. De kalender beschrijft wat we doen op het gebied van kwaliteitszorg, hoe we dat borgen, bijstellen en wanneer we aan onze eigen norm voldoen. Scholen gebruiken deze kalender bij het plannen van hun activiteiten. Zo ontstaat er ruimte voor scholen om een eigen kwalitatieve invulling van werken te ontwikkelen.

Dit jaar hebben we verschillende onderdelen van de kalender verdere invulling gegeven, geëvalueerd en aangepast. We zijn op dit moment de onderdelen (extern) kwaliteitsonderzoek en interne audits aan het beschrijven.

We hebben voorlopige Atlantdoelen opgesteld:

We zijn samen verantwoordelijk voor goed onderwijs voor alle kinderen. Dat betekent dat de basiskwaliteit op orde is, scholen een eigen definitie hebben geformuleerd van wat kwaliteit is in hun context en daar doelen bij hebben opgesteld.

Goed onderwijs wordt gegeven door mensen. Dat betekent dat je gezien wordt als mens en professional en dat je werkt en leert in een leuk team.

Goed onderwijs staat midden in de wereld. Dat betekent dat we bij gezamenlijke vragen en uitdagingen gaan voor brede samenwerkingen, zowel in- als extern.

Scholen sluiten elk kalenderjaar met een zo klein mogelijk positief financieel resultaat.

We werken vanuit vertrouwen en de gedachte 'wie het weet mag het zeggen'. We sturen democratisch.

De bestuurder bezoekt onze scholen regelmatig voor allerlei zaken. Daarnaast is er elk jaar een gepland schoolbezoek, waarbij lessen worden bekeken en er ruimte is voor een gesprek met kinderen, ouders en medewerkers. Na elk gepland schoolbezoek gaat de bestuurder in gesprek met het team van de school over de opvallende dingen van de dag en de eerste twee elementen van onze doelen.

Kern

De kern van het basisonderwijs ligt bij de vakken taal, rekenen en burgerschap. Elke school heeft de opdracht minimaal aan de basiseisen van de onderwijsinspectie te voldoen. Onze scholen zijn volop in ontwikkeling en daar waar zorgen zijn handelen we proactief. Wij hebben tevens afspraken gemaakt over eigen school specifieke doelen die passen bij de populatie van de school.

Een van onze scholen heeft bewust aandacht gehad en meegedaan aan het programma 'Goed worden, goed blijven plus'. Onze inspecteur Mr. Drs. Annemieke Kiel heeft vorig jaar haar vertrouwen in onze analyse, aanpak en de stappen van de aanpak uitgesproken en dat hebben we waargemaakt. Er is dan ook aanvullend geen contact geweest.

Samen zoeken we naar een manier waarop Burgerschap een mooie doorgaande lijn krijgt, die volgbaar is.

Onderwijsuitgangspunten

We volgen het proces van schoolontwikkeling en kwaliteitsverbetering via ontwikkelingsgesprekken. Deze hebben we in twee vormen. Bij de grote overleggen sluiten de IBers van de scholen aan. Het onderwerp is nu vooral de school, de opbrengsten, de doelen en leervragen op het gebied van kwaliteit. Bij de kleine overleggen bespreken de directeuren meer leiderschapsthema's en teambehoefte en cultuur. De ontwikkelingsgesprekken worden gevoerd in groepen van drie scholen om zo van en met elkaar te leren. Na de zomervakantie hebben we nieuwe groepen samengesteld, om interne blinde vlekken te voorkomen. De bestuurder is niet meer alleen de gespreksleider. Scholen zijn samen lerend en presenteren afwisselend hun opbrengsten of inhoudelijke ontwikkelingen om vervolgens in te zoomen op leervragen. Ook hebben de directeuren die voortrekker zijn op het gebied van kwaliteit alle gesprekken gevolgd. Dat maakt dat alle scholen verbonden blijven en we kwetsbaarheden tijdig signaleren.

Ontwikkelingen

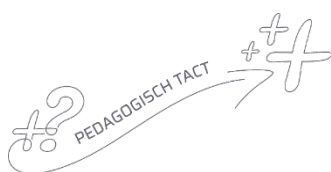
Als we alle ontwikkelingen van scholen vergelijken zien we overeenkomsten. Het anders kijken naar het onderwijsaanbod gebeurt op alle scholen. We kijken of alle 1F doelen gehaald worden en of de betere leerlingen voldoende aanbod krijgen om 2F/1S te kunnen behalen. We gebruiken daarvoor benchmarks als mijnschoolweging.nl.

We zijn kritischer geworden in onze aanpak, ons aanbod en de doelen.



Om goed tegemoet te kunnen komen aan de onderwijsbehoefte van de diversiteit aan leerlingen moet er slim georganiseerd worden en efficiënt en uitdagend onderwijs worden gegeven. Belangrijk is het besef dat leerlingen naast hun kennis ook andere vaardigheden nodig zullen hebben dan tot nu toe bekend. Dat vraagt een andere kijk op eigenaarschap, onderzoek vaardigheden en ondernemerschap van het kind.

Op elke school is pedagogiek een thema, maar het verder eigen maken van instructiemodellen als EDI, onderwerpen als thematisch werken of Close reading zien we op meer scholen terugkomen in hun schoolplannen. Atlantscholen hebben echt een eigen gezicht en zijn verschillend. Zo hebben we Dalton onderwijs, een Vrije schoolstroom, OGO scholen, maar ook scholen die IPC hebben ingevoerd of hebben gekozen voor een methode als VierKeerWijzer, scholen met een gezond profiel of met de werkwijze LeerKracht gericht op continu verbeteren.



Pedagogisch tact heeft ons geïnspireerd en ons gericht gemaakt op insluiten i.p.v. uitsluiten en gedrag te zien als signaal. Een leerling heeft iets nodig van de leerkracht, maar kan dat niet anders uiten. We kijken sinds dit jaar op twee momenten naar de samenstelling van het team en de teamcultuur. Hierbij richten we ons op de kracht en ontwikkeling van mensen (Matthieu Weggeman) en kijken we naar de leerplekken voor toekomstige collega's in allerlei opleidingstrajecten als zijnstroom en verkorte of flexdeeltijd. We staan voor democratische besluitvorming, een flink aantal directeurs is geschoold in Deep Democracy.

NPO

Ook in het tweede jaar hebben onze scholen wat betreft de extra middelen voor onderwijs gekozen voor een grote gezamenlijke inzet. Na overleg en instemming met de GMR hebben we deze middelen gebruikt om onderwijsassistenten, met de ambitie en capaciteiten om door te groeien naar leerkracht, te werven. Zij leren en zijn direct inzetbaar voor extra hulp op school. We signaleren een toename van zorg op scholen, daarom hebben we het mogelijk gemaakt voor een aantal mensen om mee te gaan werken als lb'er. Ook hier hebben scholen direct een voordeel aan, het werk op school kan gedeeld worden en tegelijkertijd hebben deze collega's kunnen leren. Het NPO werd grotendeels na rato van het aantal leerlingen verdeeld, dat vonden wij niet altijd passend. Scholen die vanuit onze analyse meer nodig hadden, hebben we daarom ook meer financiële ruimte gegeven. Er is een ruim bedrag opzij gezet voor een familiecontactpersoon, een deskundige voor bepaalde scholen die ouders en school bij kan staan daar waar een jeugdzorgtraject stukt. Ook kan deze medewerker vanuit relatie preventief en proactief werken.

Alle scholen hebben een scan gedaan en op basis daarvan een aanvankelijk plan gemaakt dat dit jaar is bijgesteld en voortgezet. Dat hebben ze met het team besproken. Hierna is het plan nogmaals besproken en goedgekeurd in de MR van de school. De interventies zijn heel divers.

Onze scholen verschillen, de analyses gaven andere behoefte aan van groepen, van kinderen en vanuit onze verantwoordelijkheid hebben scholen keuzes gemaakt op de menukaart. Zo zijn er scholen waar is ingezet op meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Er zijn scholen waar is gekozen voor een effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Er zijn scholen die hun buitenruimte anders hebben ingericht, zodat er meer uitdagend spel maar ook samen buiten leren mogelijk is. We hebben een belangrijke pedagogische opdracht, daarom zijn er ook scholen die juist ingezet hebben op de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen. De ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen en de (extra) inzet van personeel en ondersteuning zien we in de scholen terug.

We hebben zo veel mogelijk inzet gerealiseerd door het aantrekken van nieuwe mensen of het tijdelijk uitbreiden van eigen interne experts. Het percentage inhuur ten opzichte van het totale NPO was 2,5%. Toch hebben we een deel van de NPO gelden niet kunnen uitgeven vanwege het personeelstekort. Hiervoor hebben we een bestemmingsreserve ingericht.

Het is relatief vroeg om de eerste resultaten te benoemen, maar de door ons beoogde doelen halen we naar alle waarschijnlijkheid niet. We hebben continuïteit en rust in het onderwijsaanbod gemist door het hoge personeelstekort in deze regio, het heeft de bedachte extra inzet te niet gedaan.

Wetenschap en Techniek

Het is onze taak om kinderen zo goed mogelijk voor te bereiden op hun rol in de maatschappij. Om de brede ontwikkeling van kinderen te stimuleren werken we samen met o.a. bedrijven in onze regio, diverse VO-scholen en investeren we in Playing for Success. Wetenschap en Technologie is verder ontwikkeld, met name in de samenwerking met Tatasteel en het technisch college. Vanuit een STO subsidie (sterk techniek onderwijs) gaat een groepje kinderen dat in de bovenbouw minder makkelijk tot leren komt, een dagdeel naar het Technisch College om daar op een praktische manier hun onderwijsdoelen te halen. Leerkrachten zijn heel enthousiast over deze samenwerking en kinderen stralen!

Internationalisering

Ook werken we aan internationalisering door bijvoorbeeld het inzetten van lessen Engels (ook in de onderbouw), de mogelijkheid om Spaans of Chinees te leren voor meerkunners tijdens de micado lessen. Micado is een afkorting en staat voor ons voor motivatie, inzet, communicatie, aandacht, doorzettingsvermogen en ontwikkeling. In de toekomst verwachten we internationalisering in combinatie met bestaande samenwerkingen te versterken.

In 2022 heeft het team van de Zefier een reis gemaakt naar Londen om daar een bezoek te brengen aan scholen met een soortgelijke populatie. Dit heeft geleid tot nieuwe inzichten en inspiratie. In 2023 volgt er een reis voor de directeurs gericht op kansengelijkheid en andere organisatie vormen van onderwijs.

ICT

ICT is een vaste waarde in het onderwijs geworden. In 2022 hebben een ICT beleidsmedewerker benoemd die meer structuur gaat geven en de ICT'ers van de scholen gaat coachen op onderwijsinhoud. De randvoorwaarden op de scholen zijn op orde. Ook heeft elke leerkracht een eigen device met onze vertrouwde Atlant werkomgeving. Daarmee hebben we een risico op het gebied van AVG aanzienlijk verkleind.

Onderwijs aan hoogbegaafden

Hoewel de maatschappelijke ontwikkeling zich meer naar inclusief onderwijs beweegt, blijft er vraag naar passend onderwijs aan hoogbegaafden. Ook in de landelijke politiek krijgt deze doelgroep veel aandacht.

We hebben in samenwerking met het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond een expertisecentrum Via Nova ingericht. Onze mensen gaan naar scholen om vragen van kinderen en scholen in een vroeg stadium te kunnen beantwoorden. Doel is dat kinderen zo lang mogelijk in hun vertrouwde setting goed onderwijs krijgen.

Het SWV en Atlant hebben afspraken gemaakt over de gezamenlijke setting voor HB onderwijs, alleen met een permit als uitkomst van een zorgvuldig aanmeldingsproces kunnen kinderen worden inschreven voor dit speciale aanbod op de Beekvliet Via Nova. We zien, passend bij de meer inclusieve ambitie, een duidelijke afname van het aantal kinderen dat aanspraak maakt op een exclusieve voorziening. Hoewel dat iets is om trots op te zijn, maakt het de voorziening ook financieel kwetsbaar voor ons. We hebben de grenzen van dat wat we als organisatie voor een voorziening van het SWV extra kunnen bijdragen bereikt. Hierover zijn we met het SWV in gesprek en in 2022 hebben we hiervoor een extra bedrag ontvangen.

Opbrengsten

De opbrengst van ons onderwijs is veel meer dan de uitkomst van toetsen alleen. We willen kinderen voorbereiden op hun rol in de maatschappij. We investeren daarom in kennis en in burgerschap, cultuur, ondernemerschap, sport, muziek, sociale ontwikkeling en meer, belangrijke, niet meetbare elementen van goed onderwijs.

Ook willen we transparant zijn over de resultaten van ons onderwijs. Hieronder ziet u twee overzichten. Scholen van Atlant mogen namelijk die eindtoets kiezen die bij hun visie of onderwijs past.

Eindtoets 2022 ▾

Alle vaardigheden - Eindtoets 2022 ⓘ

Norm: Ambitiewaarde **Signaleringswaarde** Schoolweging Landelijk gemiddelde Geen

School ↕	Schoolweging ↕	Afwijking ↕	Percentage 1F ↕	Afwijking ↕	Percentage 1S/2F ↕
01VQ00 - RK BS De Beekvliet Leerlingen: 44	28,2	14	99% Signaleringswaarde 85%	13	64% Signaleringswaarde 51%
05DT00 - ICBS De Toermalijn Leerlingen: 33	24,9	15	100% Signaleringswaarde 85%	20	77% Signaleringswaarde 57%
05FK00 - Franciscusschool Leerlingen: 50	31,6	15	100% Signaleringswaarde 85%	24	70% Signaleringswaarde 46%
07S000 - De Zefier Leerlingen: 16	36,4	13	98% Signaleringswaarde 85%	6	42% Signaleringswaarde 36%
12QI00 - Basisschool het Kompas Leerlingen: 61	33,1	8	93% Signaleringswaarde 85%	7	49% Signaleringswaarde 42%
12X000 - BS De Klipper loc. Sluiswijk Leerlingen: 19	32,4	10	95% Signaleringswaarde 85%	3	47% Signaleringswaarde 44%
12X001 - Basisschool De Origen Leerlingen: 27	33,5	10	95% Signaleringswaarde 85%	6	48% Signaleringswaarde 42%
23TJ00 - RK BS De Rozenbeek 1 loc. Floraronde Leerlingen: 19	28,2	11	96% Signaleringswaarde 85%	10	61% Signaleringswaarde 51%

Verreweg de meeste scholen gebruiken de IEP eindtoets, maar sinds 2022 is er ook een school die de DIA eindtoets gebruikt. Deze school heeft een weging van 24,6 en signaleringswaarde 1F 85% en 2F/1S 56,6%.

Voor deze school is dit het overzicht

GEMIDDELDE EINDSCORE 364,5

LAAGSTE EINDSCORE 344

HOOGSTE EINDSCORE 384

HET LANDELIJK GEMIDDELDE VAN DE EINDTOETS LIGT JAARLIJKS ROND 360, IN 2022 IS HET GEMIDDELDE 361.

SCHOOLJAAR	PERCENTAGE 1F	PERCENTAGE 2F / 1S	AANTAL
2018-2019			
2020-2021			
2021-2022	99%	65%	47

Schoolondersteuningsprofiel

Net als andere jaren hebben de scholen een schoolondersteuningsprofiel geschreven. Hiervoor gebruiken we Perspectief op maat (POS). Directeuren beschrijven wat hun basisaanbod is, wanneer zij hulp nodig hebben om een bepaald passend aanbod voor een leerling te realiseren en wanneer zij met hun team echt handelingsverlegen zijn. We werken met dezelfde consultants in een wijk, waardoor er tussen besturen en scholen goed samengewerkt kan worden en een betere aansluiting gemaakt kan worden met jeugdzorg. Hierin is nog veel te winnen, met name door de toenemende problematieken (in aantal en complexiteit) zien we dat onze mensen het vak emotioneel zwaar kunnen vinden. Directeuren en/of lb'ers ontmoeten elkaar in kernen om wijkgerelateerde problemen of andere casuïstiek door te nemen.

Visitatie

In 2022 hebben we een bestuurlijke zelfevaluatie opgesteld. Hiervoor zijn in- en extern verschillende mensen geïnterviewd voor een onafhankelijk expert. In januari 2023 ontvangen we collega bestuurders voor de eerste bestuurlijke visitatie. We willen dit elke vier jaar inzetten, het liefst in een ritme waarbij er om de twee jaar een blik van buiten naar binnen komt door experts, inspectie of collega-besturen.

Passend Onderwijs

Atlant Basisonderwijs is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond. (PO 27111). Alle twaalf schoolbesturen voor scholen van (speciaal) basisonderwijs en speciaal onderwijs (voormalig cluster 3 en 4) in de gemeenten Velsen, Beverwijk, Heemskerk, Castricum, Limmen, Uitgeest en Akersloot zijn aangesloten bij dit Samenwerkingsverband. Dit betreft in totaal 66 scholen met bijna 16.000 leerlingen in de leeftijd van 4 tot 13 jaar. Het afgelopen jaar is in samenspraak met het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond verder gewerkt aan het realiseren van goed (passend) onderwijs.

De middelen voor passend onderwijs worden direct doorgezet naar de scholen. We hebben dit jaar met elkaar de inzet van de middelen besproken. Een gedeelte van de middelen wordt besteed aan uren intern begeleiding op de school, maar er blijft ook ruimte om met de zorgvraag die lopende het schooljaar ontstaat mee te bewegen. Scholen kiezen voor interne inzet van bijvoorbeeld onderwijsassistentes of orthopedagogen, of betrekken een externe partij om bij het beantwoorden van de hulpvraag te ondersteunen. In 2022 hebben we wijkgericht gewerkt met kernoverleggen, scholen van verschillende besturen delen kennis en ervaringen, leren samen en werken samen aan een inclusiever aanbod. De kernoverleggen hebben een eigen budget gekregen om in te zetten voor de nodige ontwikkelingen van passend onderwijs in hun wijk. Niet in alle wijken verloopt het overleg even soepel. Er is soms weerstand en het vraagt actief zoeken naar verbinding.

In 2020 is het nieuwe strategisch plan van het SWV gepresenteerd: [Samen past het](#). Het plan heeft drie grote veranderonderwerpen:

- Inclusiever onderwijs: Elk kind in ons werkgebied gaat in zijn thuisomgeving naar een reguliere school waar doelmatig gewerkt wordt en waar het kind profiteert van het best passende onderwijs.
- Professionele onderwijs- en leergemeenschap in de IJmond. Kwaliteitsverbetering is een continu streven; professionals voelen zich daarin ondersteund. We versterken de samenwerking tussen scholen en besturen om de ontwikkeling van het onderwijs te verbeteren en het aanbod (meer) dekkend te maken en te houden.
- We werken integraal samen als professionals in onderwijs, jeugdteams en jeugdhulp. We werken samen in de wijk en maken gebruik van een sluitend aanbod van extra ondersteuning. Voor ieder kind is er zo nodig een integrale en preventieve aanpak onderwijs/jeugdhulp.

In januari 2023 start Uldrik Speerstra als nieuwe directeur bestuurder van het SWV.

2.2 Personeel & professionalisering

Mijn Atlas

2022 heeft in het teken gestaan van het uitrollen van Mijn Atlas. Mijn Atlas gaat uit van vijf pijlers: gezondheid, groei en ontwikkeling, balans werk-privé, plezier maken en gezien worden in alle verschillende rollen die een medewerker heeft.

Er is niet alleen aandacht voor de kinderen, maar ook voor de medewerker zelf.

Vanuit de gedachte van Mijn Atlas worden alle beleidstukken die betrekking hebben op de medewerkers ontwikkeld. In 2022 waren dit:

- Mijn Budget

Mijn Budget is een uitwerking van de werkkostenregeling. Medewerkers krijgen een persoonlijk budget om te besteden. Hiervoor kunnen zij kiezen uit acht categorieën: vakbondscontributie, fietsplan, ict, muziek, sport, ontspanning, kinderopvang en cultuur. Dit budget kan worden uitgeruild met de vakantietoeslag of de eindejaarsuitkering.

- Mijn Koers

Mijn Koers is ter vervanging van de gesprekkencyclus en gebaseerd op het Huis van Werkvermogen. In het Mijn Koersgesprek bespreekt de medewerker met de schoolleider minimaal eenmaal per jaar de vijf pijlers zoals hierboven genoemd vanuit de verschillende rollen die de medewerker heeft, zowel voor de klas als daarbuiten.

In 2023 staat als eerste Mijn Inzetbaarheid op de agenda.

Strategisch personeelsbeleid

In 2022 zijn er met de directeurs wel gesprekken gevoerd over medewerkers die bij Atlant in dienst zijn, maar niet zoals voorheen in het kader van het Strategisch Personeelsbeleid. We zijn op zoek gegaan naar een ander format hiervoor en hier zal in 2023 verder richting aan gegeven worden.

Aanpak werkdruk

Leerkrachten hebben zelf mogen beslissen hoe zij het beschikbare budget t.b.v. verlaging van de werkdruk gaan inzetten op hun scholen. De politiek heeft de leidende rol bewust weggehaald bij de schoolleider en het bestuur en bij het team gelegd. Tegelijk zijn er jaarlijks geen grote veranderingen in de keuzes van de teams en de inzet van mensen. Juist daar waar mensen benoemd zijn in deze middelen, is van te voren extra goed nagedacht gezien de verplichtingen die daarmee ontstaan.

De middelen zijn heel divers ingezet door de scholen. De meeste scholen hebben ervoor gekozen om de flexibele schil uit te breiden waardoor er meer leerkrachten beschikbaar zijn gedurende een schooldag. Er zijn scholen die voor het aantrekken van onderwijsassistentes (al dan niet in een benoeming of via extern inhuren) hebben gekozen, maar ook uitbreiding van IB uren, de inzet van een vakleerkracht bewegingsonderwijs of een school assistent zien we als keuzes terug. Alle scholen hebben hun uiteindelijke voorstel ingebracht in een MR vergadering waarna het personeelsgedeelte van de MR-en hun instemming heeft verleend.

Het lerarentekort zorgt dat de inzet van extra mensen om de werkdruk te verlagen veelal niet gerealiseerd kan worden.

Invalpool

De insteek van de invalpool is om kortdurend verzuim op de scholen op te vangen, maar soms is een langere inzet op een school noodzakelijk. In 2022 waren er drie mensen structureel beschikbaar voor de invalpool, voor totaal 1,2 fte. Daarnaast kan Atlant een beroep doen op een aantal ZZP-ers en zijn wij een samenwerking aangegaan met Flex-Onderwijs.

Bijzondere personele gebeurtenissen

Na een eerder succesvol kweekvijvertraject voor schoolleiders volgen op dit moment drie medewerkers de opleiding tot schoolleider, twee voor de reguliere scholen en een voor de vrije school.

Het kweekvijvertraject voor de IB-ers is in 2022 afgerond. Dit heeft ertoe geleid dat deze medewerkers een reguliere IB-er bij afwezigheid hebben kunnen vervangen, zodat niet gekeken hoefde te worden naar externe inhuur.

In 2022 zijn een aantal functies op kantoor opnieuw beschreven en gewaardeerd. Ook zijn er binnen Atlant twee nieuwe functies bijgekomen: pedagogisch conciërge en familiecontactpersoon. Opmerkelijk is dat een aantal medewerkers, die aanvankelijk een keuze hebben gemaakt voor een ander schoolbestuur, terugkeren bij Atlant.

Extra inzet t.b.v. lerarentekort

In 2022 zijn vijf nieuwe zijinstromers gestart. Naast zijinstromers investeren we extra in mensen die doorgroeien naar leerkracht. Vanuit de NPO gelden is er een forse investering gedaan in het aannemen van zeven studenten die een van de deeltijdvarianten van de Pabo doen. Vier van hen volgen de verkorte deeltijd en hebben inmiddels de geschiktheidverklaring ontvangen, waardoor zij vanaf 1 januari 2023 als leerkracht mogen worden benoemd op de school waar zij werkzaam zijn. De overige studenten werken, naast de stage dagen, ook als onderwijsassistent op de scholen. Zij ondersteunen de scholen in het organiseren van onderwijs.

Ook zijn er twee eindstagiaires werkzaam. Zij hopen eind van het schooljaar 2022-2023 af te studeren.

Deze investering heeft niet alleen financiële gevolgen, maar vraagt ook veel van praktijkbegeleiders en schoolopleiders.



Verbinden mensen op expertise

We stimuleren het samenwerken van mensen met een expertise of interesse in leerwerkgroepen. Zo hebben een leerwerkgroep rekenen, aandacht functionarissen, intern begeleiders, ICT coördinatoren, plusklas en praktijkklas. De Atlant Academy ondersteunt dat met online en fysieke bijeenkomsten. We merken dat er vaker vragen komen van scholen en we naar behoefte scholing kunnen aanbieden.

Dit jaar hebben we ook mensen gevraagd voor een rol op een andere school omdat de ontwikkelvraag van de school passend was bij hun talent. We zien de eerste mooie opbrengsten daarvan. Leiderschap zit op allerlei plekken, niet alleen in de aansturende laag van de school. In 2023 verandert de indeling van de leerteams van de opleidingsschool. Er vervalt een locatie en er start in een andere school een gedeeld leerteam op. Dit alles wordt veroorzaakt door een andere geografische spreiding van studenten. We merken dat alle mensen die betrokken zijn bij deze manier van opleiden van toekomstige leerkrachten dat het liefst zouden willen blijven doen. Hier zit passie.

Verder ben ik trots op de coaches die zo betrokken zijn bij de inductiefase van onze starters, door gesprekken of ook video interactiebegeleiding.

Een van de HR specialisten heeft zich geschoold en mag zelf key scans afnemen, het analyse instrument dat wij inzetten ondersteunend aan een leertraject van bijvoorbeeld een toekomstige directeur of een zijinstromer.

Uitkeringen na ontslag

We proberen zoveel mogelijk te voorkomen dat medewerkers ontslagen worden en daardoor in een uitkering terecht komen. Dit gebeurt door inzet van gesprekken in het kader van Strategisch Personeelsbeleid, alsmede door de ontwikkeling van de Mijn Koersgesprekken. Waar nodig krijgen medewerkers extra begeleiding en ondersteuning en/of wordt gezocht naar een passende werkplek binnen de organisatie.

Door middel van de inzet van een arbeidspsycholoog proberen we preventief verzuim te voorkomen. Bij verzuim worden de regels vanuit de Wet verbetering Poortwachter gevolgd. Ook bij verzuim en/of na een WIA beschikking wordt gekeken of herplaatsing binnen de organisatie, al dan niet in een andere functie, mogelijk is.

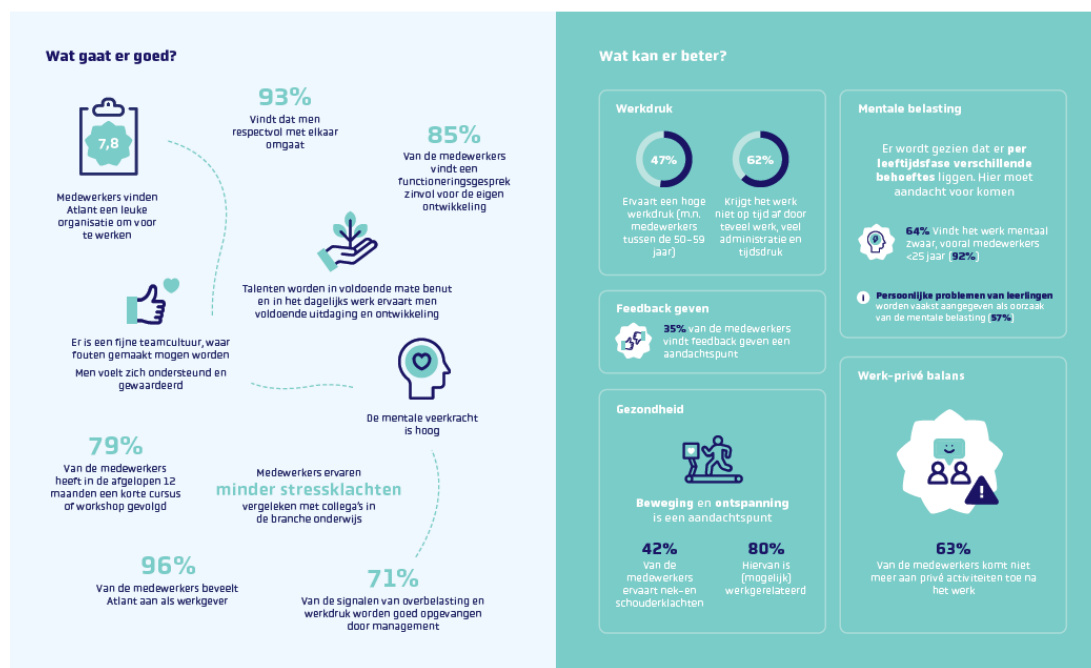
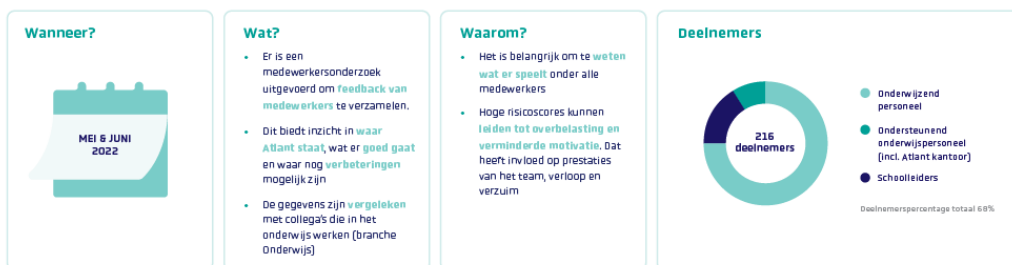
Mobiliteit

In 2022 was het weer mogelijk om een fysieke bijeenkomst te hebben in het kader van de mobiliteit : het Atlant Baantheater. Jelle Jolles gaf een lezing over het brein en daarna hebben de scholen zich, d.m.v. kraampjes, gepresenteerd aan de aanwezigen. Behalve veel medewerkers van Atlant, trok het baantheater ook veel mensen van andere besturen, alsmede mensen die geïnteresseerd waren om bij Atlant te werken en tegelijkertijd een opleiding te gaan volgen tot leerkracht.

Uiteindelijk zijn aan het begin van het schooljaar 2022/2023 ruim 40 nieuwe medewerkers gestart, van leerkracht tot pedagogisch conciërge, tot familiecontactpersoon, maar ook als lerende tot leerkracht.

Medewerkers tevredenheidsonderzoek

Resultaten medewerkersonderzoek



2.3 Huisvesting & facilitair

Algemeen

We krijgen steeds beter grip op ons vastgoed en kunnen stellen dat we na een jarenlange inhaalslag nu 'in control' zijn. Hieronder beschrijven we de actuele thema's van 2022 waarbij het belangrijk is om te weten dat we steeds naar samenhang zoeken. Voor verbetering van een gebouw kijken we naar samenhang van allerlei onderdelen, zoals onze MJOP's (Meerjarenonderhoudsplannen), het IOHP (Integraal Onderwijs Huisvesting Plan) van de gemeente, onze ambities op het gebied van duurzaamheid en gegevens over luchtkwaliteit. Het geheel maakt dat we doordachte keuzes kunnen maken voor nu en de langere termijn.

Luchtkwaliteit

Luchtkwaliteit en CO² hebben nog steeds alle aandacht. Alle leslokalen zijn in 2022 dan ook voorzien van CO²-meters om ook op afstand de waarden te kunnen volgen. De meters geven op sommige locaties wel onrust, kinderen zien wanneer er geventileerd moet worden en dat kan niet altijd (wegens kou of spelende kinderen op het plein). Op alle locaties is onderzoek uitgevoerd met betrekking tot ventilatie en luchtkwaliteit, de uitkomsten waren voor ons geen verrassing. De scholen die wij als kwetsbaar in kaart hebben, hadden ook in deze onderzoeken slecht functionerende installaties, een slechte luchtkwaliteit en overschrijdende waarden. Het betreft acht van de veertien locaties. Meerdere locaties zijn de afgelopen jaren inmiddels aangepakt, waarbij gebruik is gemaakt van de SUVIS-regeling (30% vergoeding van de kosten).

De SUVIS-regeling heeft inmiddels een vervolg gekregen in de vorm van de Maatwerkregeling ventilatie op scholen. Deze subsidieregeling heeft twee verschillende opties, een basissubsidie (30% tegemoetkoming in de kosten) en een vangnetsubsidie (60% tegemoetkoming in de kosten). In 2022 hebben we voor de Franciscusschool dit traject ingezet. Mogelijk dat we in 2023 nog voor andere scholen dit traject starten.

In 2022 hebben we op De Klipper een luchtbehandelingsinstallatie geïnstalleerd. Na een wat moeizame opstartperiode werkt de installatie inmiddels goed. Samen met deze ingreep is ook het interieur van de school aangepakt, zo zijn nieuwe vloeren aangebracht, een nieuwe keuken geplaatst en schilderwerk uitgevoerd. De school ziet er weer fris uit.

Ook bij de Kompas OB zijn in 2022 luchtbehandelingsunits geïnstalleerd. Er waren al een aantal units aanwezig, nu zijn alle lokalen voorzien van luchtbehandeling. Bij zowel de Klipper als de Kompas OB, hebben we gebruik kunnen maken van de SUVIS-regeling.

Nieuw IOHP gemeente Velsen vastgesteld

Eind 2020 heeft de gemeente Velsen een nieuw IOHP voor de komende jaren vastgesteld. Het IOHP is opgedeeld in drie fasen, 2021-2025, 2026-2030 en 2021-2036. In totaal heeft de gemeente een investeringsbedrag van ongeveer € 60 miljoen nodig om alle plannen te realiseren, maar de gemeentelijke financiën staan onder zware druk. Er moet de komende jaren voor miljoenen bezuinigd worden.

De investeringen uit de eerste fase, voor ons betreft dat De Beekvliet, zijn in de begroting 2021-2024 opgenomen. We hebben vooroverleg gevoerd, het voorbereidingskrediet is toegekend en het bouwbudget aangevraagd. We gaan voor renovatie en een deel nieuwbouw, waarbij alle kinderen van de beide scholen aan de Weid gehuisvest blijven en waarbij de groepen van de locatie Aletta Jacobsstraat ook overgaan naar de locatie aan de Weid. We werken in dit plan intensief samen met Fedra, die ook een school heeft op deze locatie. We willen een brede onderwijsinstelling met gezamenlijke voorzieningen realiseren.

Locatie Heerenduinweg

We hebben in afstemming met de gemeente het gebouw aan de Heerenduinweg (voormalige locatie Vuurtoren) overgedragen gekregen. Het betreft een ouder gebouw, m.n. over de staat van het geheel en het onderhoud hebben we aanvullende afspraken gemaakt. Waar begin 2022 de Franciscus en de kinderopvang gebruik maakte van deze locatie, is dat na de zomervakantie veranderd. Voor de kinderopvang staan twee tijdelijke onderwijsunits op het plein, zodat de groei van het naastgelegen deel van het Kompas en Waldorf aan Zee kon worden opgevangen.

De locatie Heerenduinweg staat voor de periode 2026-2030 opgenomen in het IOHP op de nominatie voor nieuwbouw of renovatie. Er worden daarom geen grote investeringen meer gedaan in de gebouwen.

Nieuwe partner MJOP's

In 2020 hebben we het eerste jaar gewerkt met KernBouw als samenwerkingspartner.

Alle MJOP's voor alle scholen zijn volledig herzien en worden jaarlijks geactualiseerd en afgestemd op de beschikbare financiële middelen. In 2022 hebben we onze samenwerking wederom met een jaar verlengd. We zijn heel tevreden over de samenwerking, de manier van signaleren en het inspelen op de behoefte van de scholen. Er is een goede vertrouwensband, de scholen zijn tevreden over de uitgevoerde werkzaamheden en er is duidelijkheid over de toekomst van de gebouwen.

APK's scholen

In 2022 hebben we bij alle scholen zogenaamde APK's uitgevoerd. Op veel scholen zijn kleine zaken die nooit gemeld worden, maar al jaren stuk zijn, niet functioneren of loshangen. De scholen zijn hier zo aan gewend dat ze het niet meer zien. Hiervoor zijn de APK's uitgevoerd in de zomervakantie. Alle scholen zijn grondig nagelopen en alle loszittende stopcontacten, vieze plafondplaten, lekkende kraantjes etc. etc. zijn door Kernbouw aangepakt. Verbazend om te zien hoeveel van dit soort puntjes per school zijn geconstateerd. De APK's worden iedere zomervakantie herhaald om zo ook de kleine zaken, die niet door de scholen worden gemeld, bij te houden.

2.4 Financieel beleid

Schatkistbankieren

In 2022 hebben we een overgang gemaakt naar schatkistbankieren. Schatkistbankieren is bedoeld voor instellingen die een wettelijke of publieke taak uitvoeren en hiervoor gelden van het Rijk ontvangen. Dit houdt in dat zij de publieke gelden aanhouden bij het ministerie van Financiën. Publiek geld verlaat de schatkist niet eerder dan noodzakelijk is voor de uitvoering van die publieke taak.

Treasury

In 2021 hebben we de beleggingsportefeuille in zijn geheel afgebouwd. We hebben geen financiële instrumenten (o.a. renteswaps of andere rente-instrumenten) in onze portefeuille. Jaarlijks leggen wij verantwoording af over ons treasurystatuut aan de RvT, maar ons statuut is niet meer passend. In 2023 zal ons treasurystatuut worden herzien.

Allocatie middelen

Bij Atlant gaan de beschikbare middelen zo veel mogelijk naar rato van het aantal leerlingen naar de scholen. Tegelijk blijven we wel kijken of dat een reële verdeling is in verhouding met de opdracht van de scholen. Deze gesprekken voeren we met elkaar in het directieberaad.

Schooldirecteuren hebben ook een gezamenlijke meerschoolse begroting met projecten waarbij ze gezamenlijk optrekken. Ook hebben zij inspraak in de rollen die het servicekantoor vervult en de grootte hiervan, vertaald in de bovenschoolse begroting. In 2021 hebben we een benchmark gedaan via Berenschot om onze bovenschoolse organisatie te kunnen vergelijken met andere schoolbesturen. Dat heeft geleid tot een kleine uitbreiding in 2022 met een beleidsmedewerker ICT en versterking op het gebied van HR.

Het beleid van Atlant en onze prioriteiten zijn terug te zien in de meerschoolse begroting en in de schoolbegrotingen, die we gezamenlijk met ons administratiekantoor Concent opstellen voor 4 kalenderjaren. Per school wordt de begroting vertaald naar een formatieplan, met daarin de bezetting van de groepen, het aantal uren voor IB-ers en schoolleiding.

We evalueren onze begrotingsprocessen jaarlijks met Concent, waarbij zij zich richten op de verder technische aanpassing specifiek voor Atlant en kritische vragen stellen over onze keuzes. In 2023 kijken we of we aan de hand van begrotingstool Capisci nog meer grip kunnen krijgen op ons begrotingsproces en de directeuren daardoor ook meer eigenaarschap ontwikkelen over de eigen schoolbegroting.

Onderwijsachterstandenmiddelen

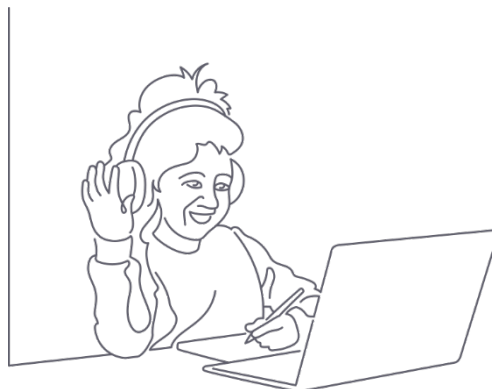
Het geld dat gemeenten en scholen krijgen om risico's op onderwijsachterstanden bij kinderen tegen te gaan, wordt beter verdeeld over het land door zgn. postcode beleid. Sinds 2019 wordt niet meer alleen gekeken naar het opleidingsniveau van ouders om te bepalen welk kind een risico heeft op een achterstand. Ook weegt de verblijfsduur in Nederland mee en het herkomstland van de ouders, evenals of ouders in de schuldsanering zitten. Met die factoren kan het risico op een achterstand beter worden voorspeld. Door de wijzigingen kan de verdeling van

het budget elk jaar worden aangepast aan de ontwikkelingen op de betreffende school of gemeenten.

De nieuwe verdeelsystematiek heeft voor Atlant geen grote verandering gebracht. De Orion, het Kompas en de Zefier ontvangen net als voorgaande jaren extra gelden. Daarmee worden kleinere klassen gerealiseerd of zijn er extra handen in de school aanwezig om op die manier gericht aanbod te kunnen doen.

Er is een nieuwe verdeling gekomen voor de VVE middelen. Sinds 2022 worden die niet meer alleen toegekend aan scholen met veel VVE geïndiceerde kinderen, maar gaat de verdeling per kind ook naar de kleinere locaties. Dat is een hele grote verbetering wat betreft bereik. Ook geeft de scholing onze mensen en die van alle voorschoolse voorzieningen een mooie kwaliteitsimpuls.

We bespreken het thema kansengelijkheid regelmatig in het directiebestuur. Scholen met een populatie die relatief meer vraagt van leerkrachten lijken kwetsbaarder voor het lerarentekort. Hier proberen de Atlantscholen gezamenlijk een antwoord op te vinden. We zien een ontwikkeling waarbij scholen met een flinke achterstandsscore weer financiële ruimte krijgen op hun onderwijs en de zorg te organiseren maar dat juist die scholen die daar net buiten vallen het relatief zwaar hebben.



2.5 Risicomanagement

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Eind 2020 hebben wij de strategische risico's in kaart gebracht, de uitwerking hiervan is in bijlage 3 terug te vinden. De samenvatting van deze analyse wordt hier beschreven. Naast deze risico inventarisatie hebben we in 2022 in de Raad van Toezicht besloten om aanvullend het model van de PO raad in te vullen. Hiermee kunnen we onze risico analyse vergelijken, nog beter op waarde schatten en mogelijk verbeteren. Deze exercitie zal in 2023 verder vorm worden gegeven.

De risico's binnen Atlant zijn op twee manieren onderzocht:

- aan de hand van de strategische risico's behorende bij de huidige bedrijfsvoering
- en vanuit extreme situaties.

Vervolgens is dit vertaald naar een bandbreedte van de reserves met een onder- en een bovengrens. Dat geeft het volgende beeld.

Gewenst Eigen Vermogen:

- | | |
|---|------------|
| - Vanuit strategische risico's (range hoog) | € 2,95 mln |
| - Vanuit extreme situaties, meest extreme | € 3,20 mln |

Deze berekening is toegepast op de kengetallen die vanuit het ministerie van OCW leidend zijn. De conclusie is dat de reserves bij de range Hoog voldoende zijn en wij ruim binnen de gestelde kengetallen blijven. Een van de conclusies uit de strategische risico analyse is dat Atlant ruimte heeft om aanvullende investeringen en / of uitgaven te doen.

Bij deze streefgetallen dient rekening gehouden te worden met:

Het kengetal, de liquiditeit. De huidige aannames laten zien dat er voldoende ruimte is, Atlant beweegt zich naar een omvang van de reserves van € 2,95 mln. Het is bij investeringen en andersoortige uitgaven belangrijk om rekening te houden met de ontwikkeling van de drie kengetallen en dan met name het kengetal liquiditeit. Dit kengetal beweegt zich naar alle waarschijnlijkheid naar 1,3 bij de range Hoog. Dit is meer dan voldoende. Afhankelijk van de soort uitgaven (investeringen versus reguliere kosten) kan het saldo van de liquide middelen zich ook anders ontwikkelen. In de range Laag bewegen de liquide middelen zich naar € 0,8 mln. Dit heeft tot gevolg dat de liquiditeit onvoldoende is. Wij streven daarom naar een minimum aan liquide middelen van € 1,8 mln.

Risico's in de bedrijfsvoering

Lerarentekort:

Zoals u al eerder heeft gelezen is het lerarentekort een groot risico, het blijvend toenemen van het tekort kan er uiteindelijk voor zorgen dat we delen van onze opdracht niet of niet naar onze kwaliteitseisen kunnen invullen. We zien dat scholen waar kinderen onderwijs extra hard nodig hebben kwetsbaarder zijn, waardoor kansenongelijkheid kan toenemen. Voor medewerkers die ziek of afwezig zijn, kort of langdurend, vinden we geen invallers meer. Intern hebben we het maximale gedaan, qua extra inzet en andere organisatievormen. We werken regionaal samen om hier voor de gehele IJmond het beste in te doen.

Thema's strategisch beleidsplan	Soort Risico	Risico	Kans van optreden	Financiële Impact van optreden	Risico Range Laag in dzd €	Risico Range Hoog in dzd €	Beheersmaatregel
1,2,3	Onderwijs	Onderwijskwaliteit van de scholen voldoet niet aan de normen.	Laag	Laag	0	50	Kwaliteitskalender, kwaliteitscultuur en professionele dialoog.
1,2,3	Passend Onderwijs	Onvoldoende planvorming over de inzet van de middelen.	Laag	Laag	0	50	Inrichting van de zorgstructuur op scholen, kwaliteitskalender, verantwoording middelen SWV.
1	Innovatie	Afstoten / Aangaan van projecten zoals ViaNova, Waldorf aan Zee vergen een relatief grote startinvestering.	Gemiddeld	Gemiddeld	100	250	Per project in kaart brengen kansen & risico's.
1,2,3	Professionele cultuur	Personeel ontwikkelt zich onvoldoende mee bij het veranderend beroepsbeeld, lerend vermogen.	Laag	Laag	0	50	Strategisch HRM.
1,3	Digitalisering	Achterblijvende professionalisering leerkrachten inzake onderwijsinhoudelijke-ICT	Gemiddeld	Laag	50	100	Strategisch HRM en het versterken van de ICT-werkgroep.
1,2,3	Lerarentekort	Het niet kunnen aantrekken en behouden van kwalitatief goed personeel.	Hoog	Hoog	500	750	Aansluiten bij regionale initiatieven, profilering imago, goed werkgeverschap.
1,2,3	Ziekteverzuim	(Hoog) ziekteverzuim is slecht voor de continuïteit van het onderwijsaanbod. Ziektevervangingskosten zijn voor eigen rekening.	Gemiddeld	Laag	50	100	Strakke sturing op het ziekteverzuimproces icm Arbo.
3	Flexibiliteit van de organisatie	Het onvoldoende kunnen meebewegen bij onvoorziene omstandigheden met maatschappelijke impact (corona).	Laag	Gemiddeld	50	100	Veranderingsgerichte cultuur.
1,2,3	Kwaliteit servicebureau	Servicebureau / CvB is beperkt qua omvang en daardoor kwetsbaar.	Gemiddeld	Laag	50	100	Gebruik makend van externe professionele partijen.
1,2,3	Leerlingaantallen	Negatieve afwijking van leerlingaantallen leidt tot mindere bekostiging.	Laag	Gemiddeld	50	100	Branding van de scholen.
3	Imago	Imagoschade kan leiden tot lagere leerlingaantallen en/of het minder aantrekkelijk zijn als werkgever.	Laag	Laag	0	50	Strategisch inzetten van publiciteit.
1,2,3	Bekostiging OCW en (gemeentelijke) subsidies	Onzekerheid van de bekostiging én bekostiging alleen op niveau van basiskwaliteit. (McKinsey).	Hoog	Hoog	500	750	Strakke bedrijfsvoering.
1,2,3	Huisvesting	Onvoldoende samenwerking met gemeente Velsen op het gebied van onderwijshuisvesting.	Gemiddeld	Hoog	250	500	Zorg voor een positieve relatie met de gemeente en andere samenwerkingspartners.
Totaal Range van Laag / Hoog					1.600	2.950	
1 = Uitdagend onderwijs						314	
2 = Pedagogisch tact							
3 = Zorg voor elkaar en omgeving							

De grootste kansen zijn:

1. Atlant Basisonderwijs stuurt strak op de bedrijfsvoering. De afgelopen jaren is gebleken dat dit meevallers tot gevolg heeft. Hier is geen rekening mee gehouden in de begroting.
2. Het versterken van regionale samenwerking maakt ons strategisch een sterkere partner in overleggen met bijvoorbeeld de gemeente.
3. Blijvend inzetten op het zijn van een goede werkgever, waar autonomie, vertrouwen, ontwikkeling en persoonlijk contact centraal staat.
4. De ambitie om zelf kinderopvang te organiseren verder concretiseren.

Interne risicobeheersingssysteem

Binnen Atlant Basisonderwijs worden, naast de begroting en het jaarverslag, tussentijdse rapportages opgesteld en besproken. Concent stelt de rapportages op. Deze worden besproken met de bestuurder en de controller. Naast deze rapportages wordt er een jaarlijkse risicoanalyse gemaakt en wordt apart in de begroting een hoofdstuk gewijd aan de risico's. Schooldirecties hebben de verantwoordelijkheid om binnen hun budgetten te manoeuvreren. De uitputting van de budgetten is te volgen via het informatiesysteem van Concent. De liquiditeit voor het komende jaar / jaren wordt gepland via de liquiditeitsbegroting. In 2022 is het beleid doorgezet dat verschillende personen/commissies zich, naast de normale financiële workflow, bezig hielden met de financiën: de voorzitter CvB, de auditcommissie van de RvT, een extern controller, een directeur basisschool en een financieel adviseur van Concent.

3. Verantwoording financiën

3.1. Financiële positie op balansdatum

Onderstaand de opsomming van de kengetallen over 2022 en in meerjarenperspectief. In 2022 is de solvabiliteit afgenomen door de lichte afname van het eigen vermogen en toename van de kortlopende schulden. De liquiditeit zien we door de negatieve meerjarige resultaten afnemen maar ten alle tijden boven de signaleringsgrens blijven. In het algemeen is de financiële situatie van Atlant Basisonderwijs zeer gezond te noemen.

Financiële kengetallen	Signaleringsgrens	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Solvabiliteit 2	< 30 %	75%	70%	72%	70%	68%	70%
Liquiditeit	< 0,75	2,5	2,06	1,66	1,56	1,59	2,03
Weerstandvermogen	< 5%	26%	23%	19%	18%	16%	16%
Huisvestingsratio	> 10%	9%	8%	7%	8%	8%	7%
Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen	> 1	1,22	1,11	0,84	0,81	0,83	0,91

Vermogensvisie

Door de komende jaren negatief te begroten en volop in te zetten op het uitvoeren van de projectplannen zoals NPO en basisvaardigheden verwachten we in 2023 al onder de signaleringsgrens van het bovenmatig publiek eigen vermogen te komen. De negatieve begroting van 2023 is ambitieus te noemen maar in onze ogen zeker haalbaar doordat er in 2021 en 2022 al begonnen is met het werven van extra personeel en het ontwikkelen van aanvullende plannen. We verwachten daardoor dat de extra gelden in 2023 volledig benut zullen zijn en we onze algemene reserve gaan aanspreken.

Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (t.o.v. vorig jaar)

De balans is met €470k gemuteerd ten opzichte van 2021.

Activa	31-12-2022	31-12-2021	Mutatie
Materiele vaste activa	3.190.664	2.942.744	247.920
Vorderingen	492.980	1.240.391	-747.411
Liquide middelen	4.866.518	3.897.274	969.244
Totaal Activa	8.550.162	8.080.409	469.753
Passiva			
Eigen vermogen	5.148.979	5.162.271	-13.292
Voorzieningen	797.277	899.365	-102.088
Langlopende schulden	-	-	-
Kortlopende schulden	2.603.906	2.018.773	585.133
Totaal Passiva	8.550.162	8.080.409	469.753

De belangrijkste oorzaak hiervan zijn gedane investeringen in materiele vaste activa (€776k) tegenover €528k aan afschrijvingen. De vordering op het Ministerie van OCW is in 2022

afgeboekt (€939k), en er is een toename te zien in het aantal vooruit ontvangen subsidies van OCW waaronder de RAP subsidie (€192k en de regeling Verbetering Basisvaardigheden (€349k).

3.2. Toelichting op het resultaat (t.o.v. de begroting)

De realisatie 2022 is €756k positiever dan begroot. Hieronder volgt een toelichting op de mutaties.

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Mutatie	In %
Baten				
Rijksbijdragen	21.555.291	18.825.942	2.729.349	14%
Overige overheidsbijdragen	227.423	202.800	24.623	12%
Overige baten	296.111	156.573	139.538	89%
Totale baten	22.078.825	19.185.315	2.893.510	15%
Lasten				
Personele lasten	18.379.498	16.592.500	1.786.998	11%
Afschrijvingen	527.642	513.800	13.842	3%
Huisvestingslasten	1.707.106	1.619.100	88.006	5%
Overige instellingslasten	1.471.961	1.227.550	244.411	20%
Totale lasten	22.086.207	19.952.950	2.133.257	11%
Saldo financiële baten en lasten	-5.910	-2.000	-3.910	196%
Resultaat	-13.292	-769.635	756.343	-98%

Rijksbijdragen OCW

De Rijksbijdragen zijn €2.729k miljoen hoger dan begroot door het gelijktrekken van de PO lonen aan die van het VO (+€1.918k). Daarnaast was het bedrag per achterstandsscore nog niet bekend voor de NPO regeling. Dit is uiteindelijk €650k hoger uitgevallen dan begroot. Daarnaast waren de SOOL en de zij-instroomsubsidie per abuis niet begroot (+€140k).

Overige overheidsbijdragen

De gelden voor de schakelklas (vve) zijn hoger uitgevallen en bij de Parnassia is het medegebruik aan Hospice Santpoort gefactureerd, dit was tijdens de begroting niet bekend.

Overige baten

Er zijn meer baten binnengekomen vanuit de ouderbijdragen, schoolcommissies en TSO. Daarnaast zijn de baten vanuit InHolland en Fedra voor de opleidingsschool hoger dan begroot, hier staan echter ook loonkosten tegenover.

Personele lasten

Het aantal fte ligt maar 1,89fte hoger dan begroot; de grootste oorzaak van de stijging in loonkosten zijn dan ook de twee CAO-verhogingen geweest (+€1.332k). De eerste betreft het

dichten van de loonkloof met het voorgezet onderwijs, de tweede betreft een reguliere loonsverhoging van 4,75% en een eenmalige uitkering van € 500 per fte in juli. Er heeft bijna een verdubbeling plaatsgevonden van de kosten voor inhuur van derden (€258k) waarbij de meeste kosten in het kader van NPO uitgaven zijn gemaakt die niet bij alle scholen begroot waren. Zo is er €94k voor bijles uitgegeven, €38k aan cultuureducatie en €44k aan extra muziekinducatie. Ook heeft er inzet van een interim-directeur plaatsgevonden (+€56k). Aan scholing is ongeveer €203k meer uitgegeven dan begroot waarbij €68k gedekt wordt door de NPO gelden en €63k betrekking heeft op de zij-instroomtrajecten. De overige €70k overschrijding bestaat uit enkele trajecten 'IKC directeur in 7 stappen', de teamscholingsdag en het betalen van collegegeld van startende leraren in het kader van NPO geld.

Afschrijvingen

De overschrijding op afschrijvingen wordt veroorzaakt door de extra investering in met name buitenmeubilair. In het kader van NPO hebben enkele scholen het buitenmeubilair vernieuwd waar gedurende de looptijd van NPO ook baten tegenover staan.

Huisvestingskosten

De huisvestingslasten overschrijden doordat het vloeronderhoud niet meegenomen is in de begroting (€60k). Daarnaast hebben er een paar extra zomerschoonmaken plaatsgevonden en is er een hogere indexatie toegepast dan verwacht werd voor 2022.

Overige instellingslasten

De administratie en accountantskosten zijn gestegen met €101k, dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de besparingsfees die we betalen aan OIG (+€45k). Dit was in 2022 een eenmalige fee voor de contracten die OIG voor ons heeft afgesloten waardoor we, gedurende de contractperioden, voordeliger uit zijn. De kosten gaan in dit geval dus voor de baten. Daarnaast waren de kosten voor Public Relations en de RvT niet begroot op het meerschoulose.

Inventaris en apparatuur valt €69k hoger uit dan begroot en dit wordt met name door ICT veroorzaakt; hier wordt een flinke verbetering in gemaakt waardoor de kosten zijn toegenomen. Ook lopen er tijdelijke dubbele kosten voor Vitasys en Parnasys/Esis doorheen.

Tot slot zijn de kosten die ten laste van de ouderbijdragen worden gebracht gestegen (€+60k). Na de jaren van COVID-19 waarin bijna niets kon zien we nu dat er weer schoolreisjes, kampen en activiteiten worden georganiseerd zoals sportdagen, scouting en zwemmen.

3.3. Toelichting op het investeringsbeleid en financiering

Elke schooldirectie maakt een investeringsplan dat verwerkt wordt in de schoolbegroting. Indien dit binnen de gestelde normen valt én het binnen de liquiditeitsbegroting past dan wordt deze investering gedaan. In 2022 hebben de scholen meer geïnvesteerd dan begroot. In totaal is er in 2022 een bedrag van € 776k geïnvesteerd, begroot was €688k. Dit verschil komt door hogere investeringen in ICT en meubilair dan begroot.

De investeringsuitgaven inzake het planmatig onderhoud lopen via de voorziening. De planmatige onderhoudsuitgaven waren €850k, tegen een begroot bedrag van €772k.

In 2023 is een bedrag aan investeringen (inclusief uitgaven meerjarenonderhoudskosten) begroot van bijna € 1,7 mln. Voor Atlant is dit relatief veel ten opzichte van de som van de dotatie aan de voorziening voor de gebouwen (€ 700k) en de afschrijvingen (€ 522k). De investeringen in het gebouw betreft de eigen bijdrage voor de renovatie van de Beekvliet nadat daar brand was uitgebroken. Achter de overige investeringen liggen onderbouwde plannen. We vinden het verantwoord om deze investeringen te doen, wetende dat dit voor een deel uit de opgebouwde bankmiddelen moet plaatsvinden.

Onderstaand de specificatie van de begrote mutatie in bankmiddelen de komende jaren. Voor 2023 lopen onze bankmiddelen eenmalig met € 1,4 miljoen terug, en vanaf 2024 en verder zullen de bankmiddelen weer aangevuld worden.

Liquiditeit	2022	2023	2024	2025	2026
Resultaat	-13.292	-925.736	-408.271	-353.432	-106.746
Afschrijvingen	527.642	522.353	536.986	503.300	442.300
Mutaties personele voorzieningen	-	-	-	-	-
Dotatie voorziening onderhoud	700.000	700.000	700.000	700.000	600.000
Correctie	1.227.642	1.222.353	1.236.986	1.203.300	1.042.300
Investerings & uitgaven MJOP					
Leermiddelen	78.085	87.200	10.000	-	-
Investerings gebouw	1.434	320.000	-	-	-
Uitgaven meerjarenonderhoud	850.633	701.752	701.752	701.752	701.752
ICT	243.660	211.000	176.000	41.000	21.000
Meubilair	452.385	409.500	135.000	50.000	50.000
Totaal investeringen	1.626.196	1.729.452	1.022.752	792.752	772.752
Beginstand liquide middelen	3.897.274	3.485.428	2.052.593	1.858.556	1.915.672
Verandering in banksaldo	-411.846	-1.432.835	-194.037	57.116	162.802
Eindstand liquide middelen	3.485.428	2.052.593	1.858.556	1.915.672	2.078.474

3.4. Continuïteitsparagraaf

Eind 2022 is zowel de begroting 2023 als een meerjarenbegroting 2024 – 2026 gemaakt. In deze meerjarenbegroting zet Atlant Basisonderwijs een deel van de reserves bewust in. Dit bewust inzetten van de reserves kan alleen via het weergeven van een negatief resultaat. In de jaren 2023 tot en met 2026 wordt er bewust ingeteerd op de reserves. Uit de meerjarentrend blijkt dat Atlant Basisonderwijs een meer dan gezonde stichting is. Ondanks dat de gemeente Velsen te maken heeft met dalende leerlingaantallen, heeft Atlant het afgelopen jaar te maken gehad met stijgende leerlingaantallen.

Leerlingaantallen	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Totaal Atlant	2859	2990	3036	3031	3031

Voor de nabije toekomst verwacht Atlant een daling in het aantal fte's door het wegvallen van diverse projectgelden en daarmee samenhangende tijdelijke uitbreidingen en dienstverbanden. Dit terwijl het leerlingaantal niet evenredig mee zal dalen. Dit fenomeen legt ook de essentie van het bekostigingsprobleem bloot; om structureel genoeg mensen aan ons te kunnen binden is er ook structurele bekostiging nodig in plaats van de diverse projectsubsidies van de afgelopen jaren. Bij de meerjarenbegroting is ingeschat dat Atlant de komende jaren ongeveer 190 á 200 fte in dienst zal hebben waarbij we door 'met lef te formeren' proberen te waarborgen dat iedere school zijn of haar formatie rond kan krijgen voor het nieuwe schooljaar.

Formatie	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Fte Directie	8,32	8,12	8,12	8,12	8,12
Fte Onderwijzend personeel	176,31	162,34	151,44	149,08	147,94
Fte Onderwijs Ondersteunend Personeel	42,65	33,62	33,28	32,67	31,72
Fte Totaal	227,28	204,08	192,84	189,87	187,78

Staat van baten en lasten meerjarenperspectief

Atlant heeft ruim voldoende reserves en één van de uitgangspunten blijft dan ook om de reserves doordacht af te bouwen. We starten ook dit begrotingsproces met een tekort voor ogen. Deze tekorten worden echter niet op schoolniveau gerealiseerd maar op het meerschoolse in beeld gebracht. Sinds twee jaar werken we met een t=0 systematiek. Op deze manier krijgt elke school de middelen die nodig zijn om dat jaar hun onderwijs goed in te richten. Vanaf 1 januari 2023 gaat de vereenvoudigde bekostiging in, dit betekent dat er geen onderscheid meer wordt gemaakt naar leeftijdscategorieën, personele of materiele bekostiging. Er wordt één bedrag per school en één bedrag per leerling ontvangen, de basisbekostiging. De grondslag voor de basisbekostiging voor 2023 is het leerlingaantal op 1 februari 2022.

Het interen op het eigen vermogen zal de komende twee schooljaren vooral gebeuren door de nog niet bestede NPO-middelen uit 2021 en 2022 in te zetten ad €1.349k. Atlant heeft de processen binnen de bedrijfsvoering strak zijn ingericht, dus mocht het toch benodigd zijn om bij te sturen, dan heeft Atlant hier nog voldoende tijd voor. Onderstaand de samenvatting van de staat van baten en lasten over de komende jaren. Hierin is 2022 de realisatie en de jaren 2023 - 2026 komen overeen met de opgestelde meerjarenbegroting.

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Baten					
Rijksbijdragen	21.555.291	21.799.823	20.810.830	20.779.564	20.775.896
Overige overheidsbijdragen	227.423	218.000	218.000	218.000	218.000
Overige baten	296.111	306.727	121.643	121.643	121.643
Totale baten	22.078.825	22.324.550	21.150.473	21.119.207	21.115.539
Lasten					
Personele lasten	18.379.498	19.657.183	17.926.008	17.916.089	17.826.735
Afschrijvingen	527.642	522.353	536.986	503.300	442.300
Huisvestingslasten	1.707.106	1.658.100	1.658.100	1.618.100	1.518.100
Overige instellingslasten	1.471.961	1.407.650	1.432.650	1.430.150	1.430.150
Totale lasten	22.086.207	23.245.286	21.553.744	21.467.639	21.217.285
Saldo financiële baten en lasten	-5.910	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000
Resultaat	-13.292	-925.736	-408.271	-353.432	-106.746

Bovenstaande tabel laat het overzicht baten en lasten zien in meerjarenperspectief. De baten lopen vanaf 2024 af door het aflopen van de NPO-gelden. De personele lasten dalen hierin mee, in de diverse schoolbegrotingen is hier rekening mee gehouden. De huisvestingskosten stijgen naar ongeveer rond de € 1,6 mln. Dit zijn alle gebouw gebonden kosten zoals schoonmaak (€ 390k), energielasten (€ 217k) maar ook de dotatie aan de planmatige onderhoudsvoorziening (€ 700k). De overige instellingslasten zijn bijna € 1,5 mln. Hierin zitten kosten zoals jaarlijkse uitgaven aan ICT (€ 183k), leermiddelen (€ 600k), maar ook het administratiekantoor (€ 202k). De kosten zijn gelijk getrokken met de huidige inflatie.

Voor 2023 is er een bewust tekort begroot. Uit de huidige doorrekeningen van de schoolbegrotingen zie je dit tekort de jaren daarna langzaam afnemen. Atlant heeft in 2020/2021 een risicoanalyse opgesteld waaruit blijkt dat er meer dan voldoende reserves zijn om de komende jaren nog in te teren op de reserves. De mogelijkheid om dit eigen vermogen in te zetten wordt echter begrenst door de liquiditeit. Het gat tussen het eigen vermogen en de liquiditeit is mede ontstaan door jarenlange investeringen met een lange looptijd waardoor het resultaat gunstig beïnvloedt werd maar het banksaldo wel afnam. Door een herrekening uit te voeren op de buffer-, kapitalisatie- en transactiefunctie van het eigen vermogen i.c.m. het verkorten van de afschrijvingstermijnen zal het verschil tussen benodigd eigen vermogen en liquiditeit verkleinen.

Er is geen sprake van volledige doordecentralisatie van de huisvesting en geen sprake van contractiviteiten en derde geldstroomactiviteiten.

Balans in meerjarig perspectief

Onderstaand de samenvatting van de balans in het meerjarenperspectief. Dit ziet er positief uit.

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Activa					
Materiele vaste activa	3.190.664	3.696.011	3.480.026	3.067.726	2.696.425
Vorderingen	492.980	500.000	500.000	500.000	500.000
Liquide middelen	4.866.518	2.822.756	2.628.720	2.685.836	3.550.389
Totaal activa	8.550.162	7.018.768	6.608.746	6.253.562	6.746.815
Passiva					
Eigen vermogen	5.148.979	4.223.243	3.814.973	3.461.541	3.354.794
Voorzieningen	797.277	795.525	793.773	792.021	1.392.021
Kortlopende schulden	2.603.906	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Totale passiva	8.550.162	7.018.768	6.608.746	6.253.562	6.746.815

De meerjarenbalans is aangepast met de meest actuele realisatiecijfers over 2022 waardoor deze afwijkt van de meerjarenbalans zoals opgenomen in de meerjarenbegroting. Onderstaand de ontwikkeling van de balans de komende jaren. Hieruit is te herleiden dat:

- Atlant een financieel meer dan gezonde organisatie is.
- De materiele vaste activa toenemen in 2023 doordat er relatief veel geïnvesteerd wordt waarna ze zullen afnemen door de afschrijvingstermijnen aan te passen naar de actuele levensduur van inventaris. Er is geen sprake van majeure investeringen de komende jaren.
- De reserves afnemen met het begrote resultaat. De langjarige trend laat zien dat de reserves zich bewegen naar het niveau van de gewenste reserves zoals bepaald in de risicoanalyse.
- De voorziening groot onderhoud laat de komende jaren ongeveer evenveel onttrekkingen als dotaties zien maar in 2026 zien we een flinke opbouw om toekomstig onderhoud uit te kunnen voeren.

4. Toekomstige ontwikkelingen

Atlant is volop in ontwikkeling, daarom willen we als afronding van ons jaarverslag u een inkijkje geven in onze plannen voor 2022.

Kwaliteit:

We werken altijd aan onze kwaliteit. Dat zien we in elke evaluatie, elk ontwikkelingsgesprek, in onderzoek en in ons cyclisch werken met de kwaliteitskalender. Het jaar 2023 is het jaar van de bestuurlijke visitatie. We hebben hiervoor een uitgebreide zelfevaluatie gedaan, waarbij een externe gesproken heeft met mensen in en om de organisatie. Dit verslag vormt de basis voor de visitatie in januari 2023. We willen elkaar helpen door het zijn van een kritische externe blik. In 2023 worden daarom auditoren opgeleid door experts op dit gebied. De eerste audits staan gepland. We beginnen met een volledig geleide proefaudit in maart op de Kompas. Hierna gaan we langzaam het proces meer 'van ons' maken. Dat doen we door in april de Zefier te analyseren, gevolgd door de Parnassia in mei en de Toermalijn in juni.

We gaan onze opleidingsschool verder uitbreiden. Het is mooi dat we in onze regio in januari 2023 al begonnen zijn met een kleine stap op het gebied van een beleid. We gaan bindende afspraken maken voor inschaling en betaling van lerenden. We willen hier weg van de onderlinge concurrentie, maar gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de regio. Toch kijken we kritisch naar de voorgestelde RATO's (regionale aanpak toekomst onderwijsarbeidsmarkt). We hopen dat onze opleidingsschool goed gaat samenvallen met de uiteindelijke regio's, zonder dat het een grotere bestuurlijke drukte op gaat leveren. Er zijn nog veel vragen over de grootte van een regio, het samengaan van verschillende sectoren in een regio en de positie van bijvoorbeeld de RAP's (regionale aanpak personeelstekort). We hebben aangegeven om mee te willen denken over de keuzes en de vorming van de regio's. Hopelijk krijgt dit in 2023 een mooi vervolg.

Mensen:

Ook in 2023 organiseren we een baantheater om mensen enthousiast te maken voor ons mooie vak. Dit keer vullen Peter Heerschop en Marcel van Herpen onze voorstelling, waarna de scholen zich met een kraampje presenteren. Elke school laat zien hoe uniek ze zijn en dat stimuleert in- en externe mobiliteit. We hebben vorig jaar gemerkt dat het effect van het professioneel uitzetten van deze campagne loont en ook na het evenement doorwerkt in naamsbekendheid en imago. Ook dit jaar hebben we daarom die weg gekozen. We ontwikkelen een 'werken-bij' site, zodat zichtbaarheid en gebruiksvriendelijkheid ons nog toegankelijker maken. Met name de snelheid tussen het moment van eerste interesse en het eerste persoonlijke contact maakt dat we het ondanks het lerarentekort redelijk goed doen. Ook investeren we in 2023 weer aanzienlijk in zij instromers.

We hebben in 2022 stappen gezet op het gebied van onboarding met de Atlantding voor nieuwe medewerkers. Ook hebben we verschillende 100 dagen in dienst bijeenkomsten gehouden om te horen hoe het met onze starters gaat en elkaar te leren kennen. In 2023 krijgt dit laatste een

nieuwe vorm voor mensen die al veel langer in dienst zijn. Er kwam feedback van onze mensen dat het ook als je langer in dienst bent, fijn is om te kunnen vertellen hoe het met je gaat, wat beter kan en wat Atlant daarin zou kunnen doen. Hier gaan we gehoor aan geven onder de ludieke naam de 100.000 dagen in dienst bijeenkomst. HR is versterkt, we investeren extra in onze mensen en ontwikkeling van hun kracht. De MTO's van 2022 zijn hiervoor een goede informatiebron.

In 2023 blijven we ons inzetten om een goede werkgever te zijn. Dat doen we door toegankelijk te zijn en goed te luisteren naar onze mensen. We zijn trots als je over Atlant hoort "Daar mag je je ontwikkelen".

In 2023 hopen we een gezamenlijk feest te hebben. In 2022 was de Atlantdag een hele dag en verplicht, dit jaar is het een vrije keuze om naar deze feestavond te komen. Deze twee vormen gaan elkaar aflossen. Het is leuk om te zien met hoeveel enthousiasme er meegedacht wordt en dit gezamenlijk wordt georganiseerd. We hebben zelfs een eigen Atlant-collega-DJ!

Het lerarentekort maakt dat we ook in 2023 moeten blijven nadenken over andere organisatievormen en flexibilisering van ons mooie vak. Het beeld van één groep en één leerkracht is onhoudbaar geworden. Dit heeft ook een aanzet gegeven tot een gesprek over leiderschap, in 2023 gaan we verkennen hoe we meer gedeeld verantwoordelijk kunnen zijn als leidinggevend.

Organisatie:

Na een korte kennismaking van iedereen van kantoor en een aantal directeurs gaan we in 2023 kijken hoe we meer lean kunnen werken. Natuurlijk is er mogelijk winst in de achterliggende en ondersteunende processen, maar we hopen ook met een aantal leerkrachten naar hun dag en taken te kunnen kijken. Op die manier hopen we dat wat door anderen gedaan kan worden weg te halen bij de professional. Het is goed als leerkrachten en onderwijsassistenten zich weer eigenaar voelen van hun vak en daar maximaal in ondersteund worden door ons.

Ik verwacht dat onze nieuwe statuten met daarin de beschrijving van onze identiteit als algemeen bijzonder kunnen worden vastgesteld. De ouderavond over dit thema heeft hiervoor alle ruimte gegeven. De nieuwe formulering geeft ruimte aan het verzelfstandigen van Waldorf aan zee, onze vrijeschool stroom. Het is onze droom dat deze locatie uitgroeit tot een zelfstandige school. We zijn ook blij met de inhoudelijke samenwerking met Ithaka op dit gebied en kijken uit naar de aansluiting bij hun professionaliseringsaanbod.

We werken als besturen in de regio op allerlei manieren samen en ik voorzie in de toekomst dat dat zich zal uitbreiden. We zijn in deze regio strategisch sterker als we samen optrekken. Ik zie voor 2023 uitdagingen op het gebied van het lerarentekort, maar ook op het snijvlak onderwijs en zorg. Het zou mooi zijn als we in de gesprekken met de gemeente en andere instanties vanuit een gedeeld belang praten.

Huisvesting:

Op het gebied van huisvesting gaan we in 2023 door met het verbeteren van de luchtkwaliteit op scholen, waarbij we gebruik proberen te maken van de nieuwe subsidiemogelijkheden. De afgelopen jaren hebben we ieder jaar een school prioriteit gegeven qua investeringen. In 2023 ligt de prioriteit bij de Franciscusschool. Hier gaan we bekijken of we de school intern kunnen upgraden en installatietechnisch (luchtkwaliteit en verwarmen/koelen) kunnen aanpakken. Ook gaan we in overleg met de gemeente voor de uitbreiding van de school met 3 lokalen.

Daarnaast zijn we in 2023 volop bezig met het renovatieplan voor de Beekvliet, zodat de fysieke werkzaamheden in 2024 kunnen starten. Het ontwerptraject hiervoor is inmiddels gestart, waarbij we nauw samenwerken met Fedra.

Een traject waar we ook mee bezig zijn betreft het verduurzamen van ons vastgoed. De afgelopen jaren hebben we daar bij meerdere scholen al een start mee gemaakt door over te gaan naar LED-verlichting en PV-panelen. Samen met Kernbouw bekijken we wat de mogelijkheden zijn bij de scholen die nog niet zijn aangepakt, zoals De Klipper (PV-panelen) en de Franciscusschool.

Een ingeslagen weg is ook het vergroenen van schoolpleinen. Hier zijn de afgelopen jaren ook meerdere schoolpleinen aangepakt en 'vergroend', zoals de Rozenbeek, de Origen, Kompas BB en Kompas OB. Bij de renovatie van de Beekvliet zullen we ook daar bekijken hoe we het schoolplein kunnen vergroenen en aantrekkelijker maken voor de kinderen.

Ik kijk met trots vooruit naar Atlant en de mooie stappen die we samen zetten voor goed onderwijs voor onze kinderen!

Annemarie Trouw

Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht

In navolging van 2021 hebben ook in 2022 de naweeën van Covid-19 een zware impact gehad op onze maatschappij en op onze scholen. Kinderen, leerkrachten en schooldirecties hebben allen met een uiterste inspanning de gevolgen samen het hoofd geboden.

De verstoring die Covid-19 in het onderwijs veroorzaakt wordt nog verder verdiept door het nijpende leraren- en schoolleiders tekort. Daar waar er al tekorten waren, loopt de druk voor onze leerkrachten door uitval van collega's nog verder op. Dit heeft tot gevolg dat niet alleen onderwijskwaliteit onder druk komt te staan, maar dat zelfs de hoeveelheid onderwijsuren, inmiddels landelijk, ter discussie is komen te staan.

De raad van toezicht heeft in samenspraak met het bestuur besloten tot een verder verdiepend onderzoek naar een 'alternatieve schoolweek' om gevolgen van het lerarentekort het hoofd te bieden. Dit doet Atlant niet alleen. Inmiddels is er, naast een samenwerking op bestuurlijk niveau, ook een samenwerking ontstaan tussen de toezichthoudende organen van de stichtingen voor primair onderwijs in de gemeente Velsen. Hiermee wordt een nijpend probleem de aanleiding tot een unieke samenwerking welke in 2023 verder zijn beslag zal krijgen.

In 2022 is verder gewerkt aan de zelfevaluatie van het functioneren van de Raad Van Toezicht van Atlant. In dit proces heeft de raad zich laten begeleiden door B&T. In het kader van de zelfevaluatie is in 2022 de toezicht visie en toezichtkader verder aangescherpt en uitgewerkt. Daaropvolgend is onder begeleiding van B&T gewerkt aan verdere duiding van voorgaande onderwerpen alsmede het algemene functioneren van de raad van toezicht. Dit is inmiddels aangemerkt als een doorlopend verbeteringsproces en zal dan ook in 2023 een actief onderwerp blijven binnen de Raad van Toezicht.

In 2022 is het ondanks Corona en de nijpende tekorten gelukt om schoolbezoeken af te leggen, hiermee geeft de Raad van Toezicht onder andere invulling aan haar plichten binnen de code goed bestuur door direct in contact te zijn met de leerkrachten, ondersteunend personeel, leerlingen en de organisatie als geheel. In 2023 wordt een bezoek gepland aan, indien mogelijk, alle scholen van Atlant.

De leden van de raad realiseren zich dat ook de afgelopen jaren de COVID-19-crisis voor een verstoring van het reguliere onderwijs heeft gezorgd. Wij zijn dan ook het bestuur, directie, leerkrachten en ondersteunend personeel dankbaar voor de, soms extreme, inspanning van de afgelopen jaren. De blijvende effecten van het lerarentekort zal voor iedereen in de sector ook het komend jaar voelbaar blijven.

De enorme inzet, verbondenheid en het enthousiasme voor het vak van de medewerkers van Atlant vinden de leden van de raad nog steeds zeer uitzonderlijk en dit willen wij zeker in dit verslag ook specifiek benoemen.

De Raad van Toezicht geeft aan haar werkzaamheden invulling conform relevante wetgeving, de Code goed bestuur en statuten. De raad werkt met commissies welke samen met bestuurder onder andere werken aan (besluitvorming over) de (meerjaren)begroting, jaarrekeningen en andere jaarlijks terug komende processen zoals geborgd in de P&C cyclus van Atlant. De raad van Toezicht laat zich in haar taak bijstaan door een accountant en heeft deze opdracht verstrekt aan Van Ree Accountants.

De Raad van Toezicht geeft invulling aan haar werkgeversrol door jaarlijks formele evaluatie gesprekken te voeren met de bestuurder en informeel aanwezig te zijn als klankbord. Jaarlijks geeft de remuneratie commissie aan de hand van de inhoudelijke gesprekken met de bestuurder aan de RvT aanwijzingen over te nemen besluiten ten aanzien van de beloning van de bestuurder passend binnen de daarvoor geldende (branche) normen.

De Raad van Toezicht van Atlant werkt op basis van vrijwilligheid en maakt ten hoogste aanspraak op een vrijwilligersvergoeding en daar waar van toepassing vergoeding van gemaakte kosten. De Raad van Toezicht van Atlant voert haar taak naar eer en geweten uit en heeft geen aanwijzingen dat er sprake is geweest van belangenverstrengeling, fraude of andere zaken die vermeld zouden moeten worden.

Marc Angevare
Vicevoorzitter Raad van Toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht, inclusief (neven)functies:

Naam	Functie en Commissie	Jaar van aftreden	Zittings-termijn	Neven functies
Nenette Dieleman (tot 1 augustus 2022)	Lid Commissie: - Personeel & Organisatie - Onderwijs	2022	eerste	- Eigenaar advies bureau Raad & Daad
Maarten van Dongen	Voorzitter Commissie: - Remuneratie	2024	tweede	- Directeur bestuurder KunstForm Velsen - Directeur bestuurder Bibliotheek Velsen - Bestuursvoorzitter Volksuniversiteit (onbezoldigd) - Bestuursadviseur Stichting Smarter Hospital (onbezoldigd)
Marc Angevare	Lid Commissie: - Financiën - Huisvesting	2024	tweede	- DGA Creando Holding B.V. - DGA Creando Management en Consultancy B.V. - DGA Staal Investment B.V. - DGA Re-Buildit Group B.V. - Docent Scope Academy - Associé Executives Fakton - Lid Kerngroep Platform Bouwen en Wonen gemeente Velsen (onbezoldigd) - Vrijwilliger en adviseur huisvesting bij Scouting St. Radboud Santpoort Noord (onbezoldigd)
Kees Hoogvorst	Lid Commissie: - Onderwijs - Personeel & Organisatie - Remuneratie	2024	eerste	- Voorzitter College van Bestuur CVO Jan Arentsz Alkmaar e.o.
Benno Mooi (tot 19-12-2022)	Lid Commissie: - Financiën - Huisvesting	2021	eerste	- Zelfstandig Adviseur Mooi Advies - Directeur Sloterveer-school Amsterdam

Benno Mooi is per 19 december 2022 afgetreden als lid. De Raad van Toezicht kiest er ook in 2022 voor om, ter ondersteuning van zijn taak, commissies in te stellen. Voor het lidmaatschap van een commissie zijn specifieke deskundigheid en affiniteit met het aandachtsgebied van een commissie van betekenis. De commissies komen naar behoefte bij elkaar. De Raad van Toezicht vervult de rol van werkgever voor het College van Bestuur. In 2022 heeft de remuneratie commissie een aantal gesprekken gevoerd met de bestuurder, waaronder een functioneringsgesprek.

Raad van Toezicht vergaderingen

De Raad van Toezicht is in de verslagperiode zes maal zelfstandig bijeengewees en twee maal samen met de GMR. Naast deze activiteiten en bijeenkomsten wordt er door de commissies naar behoefte vergaderd en gesproken met de bestuurder. De Raad van Toezicht vergaderingen worden voorbereid door de voorzitter van de Raad van Toezicht en de bestuurder. Overige leden van de Raad van Toezicht dragen agendapunten aan. Afhankelijk van de onderwerpen kunnen commissies beargumenteerde adviezen tijdens de vergadering inbrengen.

Met uitzondering van het begin van elke vergadering is de bestuurder aanwezig bij de vergaderingen van de Raad van Toezicht. De informatievoorziening verloopt vaak via de bestuurder al dan niet in combinatie met een commissie. Daarnaast vindt de Raad van Toezicht het van belang om ook zelf informatie te verzamelen, o.a. door eigen netwerk, gesprekken met de controller, schoolbezoeken en de VTOI. Verder worden van tijd tot tijd anderen uitgenodigd zoals staf medewerkers, interne specialisten of accountant.

Onderwerpen van de bijeenkomsten waren onder andere:

Proces Werving & Selectie	Code goed bestuur
Toezicht kader	Nieuwe indeling commissies
Zelfevaluatie	ICT Devices
Verzuim	Vacatures en formatie
Bestuursformatieplan 2022-2023	Strategisch beleid/Atlant Atlas
Begroting, begrotingsresultaat en begrotingscyclus	Risicoanalyse
Huisvestingsbeleid: luchtverversing en ventilatiesystemen	Alternatieve schoolweek/lerarentekort
NPO en subsidies	RvT wijzer

Goedkeuring	Besluiten
Jaarrekening en jaarverslag 2021	afronding t.b.v. invulling vacature Raad van Toezicht
Begroting 2023	

De Raad van Toezicht heeft vastgesteld dat de bestuurder wettelijke voorschriften zo goed als mogelijk naleeft en heeft geen afwijkingen geconstateerd. De verkrijging en besteding van middelen geschiedt rechtmatig en de bedrijfsvoering is in control.

Honorering

De leden van de Raad van Toezicht hebben in 2022 een vergoeding gekregen van € 1800,-.

Bijlage 2: Jaarverslag GMR

Jaarverslag 2022

**Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad
stichting Atlant**

Inleiding

Het voor u liggende jaarverslag is een terugblik op het kalenderjaar 2022. Het concept jaarverslag 2022 wordt in januari 2023 ter instemming aangeboden aan de leden van de GMR. Na instemming wordt het verslag aangeboden aan het College van Bestuur van Atlant en de directies van de scholen. De GMR vergaderde dit jaar 8 keer. Door de uitbraak van het covid 19 virus is een deel hiervan online via Teams gegaan.

Er zijn twee vergadering geweest met de RvT en de GMR samen. De onderwerpen: In gesprek over : Wat verwacht je van de organisatie/Atlant als het gaat om de nieuwe schoolweek? De tweede bijeenkomst hebben we gekeken naar een presentatie van het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek, daarover zijn we in gesprek gegaan.

De agenda werd voor iedere vergadering gemaakt door de voorzitter en de secretaris van de GMR in overleg met de voorzitter CvB. De vergaderingen waren samen met de voorzitter CvB, zo nodig aangevuld met leden van het bovenschools management of met externen. Zij waren aanwezig voor informatie, toelichting, vragen en opmerkingen.

Onderwerpen die standaard op de agenda stonden zijn mededelingen van het CvB en BM (huisvesting, personeel, financiën, AVG, maatregelen betreffende Covid19, etc.).

De GMR ontvangt voor elke vergadering een GMR wijzer; waarin informatie met onderwerpen over personeel, financiën, huisvesting en onderwijs staan. De GMR werkt met 5 vaste commissies waarin alle leden verdeeld zijn; de agendacommissie, commissie personeel, commissie onderwijs en kwaliteit, commissie AVG en de commissie bedrijfsvoering.

Van elke GMR vergadering worden notulen gemaakt. Als deze door de GMR zijn goedgekeurd dan worden ze verstuurd aan de voorzitters van de MR-en van de scholen van Atlant.

Samenstelling GMR

Voorzitter; Daniëlle Bohm

Secretaris; Margot Scheeres (tot juli 2022) vanaf september 2022 per toerbeurt, nog geen vaste secretaris.

School	Personeelsgeleding	Oudergeleding
De Beekvliet	Dineke Smit (sept 2022)	Sieto Verver
Franciscus	Roeline Overzet (sept. 2022)	Johan van den Bos/Laurette Sengers (sinds september)
De Origon	Gabriëlle Hendriks	Kübra Kat Soykan
De Klipper	Daan van der Rol	Daniëlle van den Burg (tot juli 2022), vacature
Het Kompas	Thea Alornyo	Renske Splinter
Parnassia	Saskia Nijssen (sept. 2022)	Niels van de Beek
Rozenbeek	Wieteke Groot	Sjoerd Hak
De Toermalijn	Maud Goedemans	Wido Haver
De Zefier	Anja van der Heiden/Olga van Dorp (vervangend Anja t/m juli 2022)	Bjorn Pauletta

Rooster van aftreden [einde schooljaar]

2022 Sjoerd Hak Daniëlle Böhm Johan van den Bos(augustus gestopt)	Ouder Rozenbeek Locatieleider Kompas Ouder Franciscus
2023 Gabriëlle Hendriks Kübra Kat Soykan Wido Haver Daan van der Rol Maud Goedemans	Leerkracht Origon Ouder Origon Ouder Toermalijn Leerkracht Klipper Leerkracht Toermalijn
2024 Laurette Sengers Niels van de Beek Sieto Verwer Anja van der Heiden	Ouder Franciscus Ouder Parnassia Ouder Beekvliet Leerkracht Zefier
2025 Bjorn Paulette Thea Alornyo Renske Splinter Wieteke Groot	Ouder Zefier Leerkracht Kompas Ouder Kompas Leerkracht Rozenbeek
2026 Dineke Smit Roeliene Overzet Saskia Nijssen	Leerkracht Beekvliet Leerkracht Franciscus Leerkracht Parnassia

Advies en instemmingsbesluiten van de GMR

- 31-01-2021 Verzoek tot instemming inzake essentiële beroepen, instemming PGMR
- 31-01-2021 Jaarverslag GMR, instemming
- 31-01-2021 Zomerschool, instemming
- 31-01-2021 Verkenning functie familiecontactpersoon
- 04-04-2021 Bestuursformatieplan, PGMR instemming
- 04-04-2021 Jaarverslag Bestuur, advies
- 04-04-2022 Familiecontactpersoon, instemming PGMR
- 16-05-2022 Afname RI&E door externe partij, instemming PGMR
- 16-05-2022 Mijn Koers, instemming PGMR
- 16-05-2022 Mobiliteitsbeleid (aanpassingen), instemming
- 16-05-2022 Functiebouwhuis (aanpassingen), instemming PGMR
- 16-05-2022 Verzoek instemming overdracht instemmingsrecht inzake gelden Zefier, instemming PGMR
- 20-06-2022 Jouw Atlas, instemming PGMR
- 20-06-2022 Klokkenluidersregeling, instemming

15. 12-12-2021 Vakantierooster 2022-2023, instemming
16. 12-12-2022 Functiebeschrijving pedagogisch conciërge, instemming PGMR
17. 12-12-2022 Vergoedingsregeling (aanpassingen), instemming PGMR

Naast de terugkerende en vaste agendapunten zijn dit jaar de volgende belangrijke beleidsontwikkelingen en meerjarentrajecten besproken;

1. Personeelstekort
2. Invulling Nieuwe schoolweek
3. Vakantierooster concept
4. Nieuwbouw, renovatie
5. Begroting Atlant
6. Medewerkers Tevredenheid Onderzoek
7. Statuten en huishoudelijk reglement GMR

Bijeenkomst RvT/GMR

Op 7 maart 2022 zijn de RvT en de GMR bij elkaar gekomen. Een van de onderwerpen die besproken zijn: Nieuwe schoolweek bekeken vanuit perspectief ouders, leerkrachten en leden RvT. Wat verwacht je van de organisatie/Atlant als het gaat om de nieuwe schoolweek, wat is het meest bedreigend.

Op 7 november is een tweede bijeenkomst gepland met de RvT en de GMR. Op deze bijeenkomst is er een presentatie gehouden over het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek. In kleine groepen is er gesproken over Gezondheid, Autonomie, Werk -Privé balans, Feedback geven en Mentale belasting.

December 2022

Daniëlle Bohm(voorzitter GMR)

Margot Scheeres(secretaris GMR)

Bijlage 3: Kansen en Risico's

Thema's strategisch beleidsplan	Soort Risico	Risico	Kans van optreden	Financiële Impact van optreden	Beheersmaatregel
1,2,3	Onderwijs	Onderwijskwaliteit van de scholen voldoet niet aan de normen.	Laag	Laag	Kwaliteitskalender, kwaliteitscultuur en professionele dialoog.
1,2,3	Passend Onderwijs	Onvoldoende planvorming over de inzet van de middelen.	Laag	Laag	Inrichting van de zorgstructuur op scholen, kwaliteitskalender, verantwoording middelen SWV.
1	Innovatie	Afstoten / Aangaan van projecten zoals ViaNova, Waldorf aan Zee vergen een relatief grote startinvestering.	Gemiddeld	Gemiddeld	Per project in kaart brengen kansen & risico's.
1,2,3	Professionele cultuur	Personeel ontwikkelt zich onvoldoende mee bij het veranderend beroepsbeeld, lerend vermogen.	Laag	Laag	Strategisch HRM.
1,3	Digitalisering	Achterblijvende professionalisering leerkrachten inzake onderwijsinhoudelijke- ICT	Gemiddeld	Laag	Strategisch HRM en het versterken van de ICT-werkgroep.
1,2,3	Lerarentekort	Het niet kunnen aantrekken en behouden van kwalitatief goed personeel.	Hoog	Hoog	Aansluiten bij regionale initiatieven, profilering imago, goed werkgeverschap.
1,2,3	Ziekteverzuim	(Hoog) ziekteverzuim is slecht voor de continuïteit van het onderwijsaanbod. Ziektevervangingskosten zijn voor eigen rekening.	Gemiddeld	Laag	Strakke sturing op het ziekteverzuimproces icm Arbo.
3	Flexibiliteit van de organisatie	Het onvoldoende kunnen meebewegen bij onvoorziene omstandigheden met maatschappelijke impact (corona).	Laag	Gemiddeld	Veranderingsgerichte cultuur.
1,2,3	Kwaliteit Servicekantoor	Servicebureau / CvB is beperkt qua omvang en daardoor kwetsbaar.	Gemiddeld	Laag	Gebruik makend van externe professionele partijen.
1,2,3	Leerlingaantallen	Negatieve afwijking van leerlingaantallen leidt tot mindere bekostiging.	Laag	Gemiddeld	Branding van de scholen.
3	Imago	Imagoschade kan leiden tot lagere leerlingaantallen en/of het minder aantrekkelijk zijn als werkgever.	Laag	Laag	Strategisch inzetten van publiciteit.
1,2,3	Bekostiging OCW en (gemeentelijke) subsidies	Onzekerheid van de bekostiging én bekostiging alleen op niveau van basiskwaliteit. (McKinsey).	Hoog	Hoog	Strakke bedrijfsvoering.
1,2,3	Huisvesting	Onvoldoende samenwerking met gemeente Velsen op het gebied van onderwijshuisvesting.	Gemiddeld	Hoog	Zorg voor een positieve relatie met de gemeente en andere samenwerkingspartners.

Thema's strategisch beleidsplan:

1. Uitdagend onderwijs
2. Pedagogisch tact
3. Zorg voor elkaar en de omgeving

Activiteiten

Stichting Atlant basisonderwijs is het bevoegd gezag van 8 scholen; de activiteiten bestaan uit het verzorgen van primair onderwijs in de regio IJmuiden.

Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfsnummer handelsregister

Stichting Atlant basisonderwijs staat geregistreerd onder KvK-nummer 41225760 en is gevestigd op Sluisplein 25, 1975 AG IJmuiden.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

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

GRONDSLAGEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (Rjo), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De jaarrekening is opgemaakt in Euro's d.d.: 12 mei 2023

Oordelen en schattingen

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de groep zich diverse oordelen en schattingen. De belangrijkste oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen zijn toegelicht bij de posten waar deze van toepassing zijn.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Voorzover niet anders is vermeld in deze toelichting worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa in eigen gebruik worden gewaardeerd tegen kostprijs (verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs)

De activa waarvan de waarde meer dan € 500 bedraagt worden geactiveerd.

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

De afschrijving is lineair en gebaseerd op de verwachte gebruiksduur, rekening houdend met de restwaarde.

Indien de verwachting omtrent de afschrijvingsmethode, gebruiksduur en/of restwaarde in de loop van de tijd wijzigingen ondergaat, worden zij als een schattingswijziging verantwoord.

Buiten gebruik gestelde materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de kostprijs dan wel de lagere opbrengstwaarde. Indien de verwachte opbrengstwaarde belangrijk hoger is dan de boekwaarde en besloten is tot verkoop, wordt overgegaan tot een incidentele herwaardering die verwerkt wordt in een herwaarderingsreserve. Bij de realisatie van de waardestijging wordt de herwaardering als een afzonderlijke post in de winst-en-verliesrekening verwerkt.

Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen en terreinen	3,33%-16,67%
Inventaris en apparatuur	5%-25%
Leermiddelen	11,11%-20%

Financiële vaste activa

De hieronder begrepen deelnemingen worden gewaardeerd tegen de nettovermogenswaarde.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid van de vorderingen. Het Ministerie van OCW heeft de subsidie toegekend per schooljaar. Deze toekenningen worden voor 5/12 toegerekend aan het boekjaar.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, vrij ter beschikking.

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd voor verplichtingen waarvan het waarschijnlijk is dat zij zullen moeten worden afgewikkeld en waarvan de omvang redelijkerwijs is te schatten. De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubileumuitkeringen. De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortear, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van het personeel. en is gewaardeerd tegen contante waarde met een rekenrente van 2,5%, waarbij rekening is gehouden met blijfkansen.

Overgangsregeling onderhoudsvoorziening

In afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451, van de richtlijnen is het voor onderwijsinstellingen voor de boekjaren 2018 t/m 2021 toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijspand gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat. Deze methode werd reeds in voorgaande jaren toegepast.

Er is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op een enig moment negatief wordt.

Pensioen

De stichting heeft ten behoeve van haar medewerkers een pensioenregeling afgesloten die kwalificeert als een toegezegde bijdrageregeling.

De stichting loopt geen risico met betrekking tot toekomstige actuariële verliezen en heeft enkel de verplichting de overeengekomen bijdragen aan het pensioenfonds te betalen. Deze bijdragen worden rechtstreeks in de winst- en verliesrekening verwerkt. De nog te betalen en terug te ontvangen bijdragen worden opgenomen onder de kortlopende schulden, respectievelijk vorderingen.

Kortlopende schulden

Schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs tenzij anders vermeldt.

Financiële instrumenten

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten.

De primaire financiële instrumenten anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van de groep of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en het prijsrisico bestaande uit het rente- en marktrisico.

Het beleid van de groep om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Renterisico

De stichting heeft geen langlopende vorderingen dan wel leningen. Derhalve is er in beperkte mate sprake van renterisico's.

Marktrisico

Het marktrisico voor de onderwijsinstelling is minimaal. Wel ziet zij zich geconfronteerd met van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Dit risico wordt beheerst door specifieke aandacht voor deze regelgeving op te nemen in de reguliere bedrijfsuitoefening en periodiek constructief overleg met toezichthoudende instanties.

Kredietrisico

De overige vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren betreffen vorderingen op subsidieverstrekkers en vorderingen op overige debiteuren. Het kredietrisico in deze vorderingen is beperkt.

Liquiditeitsrisico

Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er per ultimo boekjaar geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen. Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichting te kunnen voldoen.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de waarde in het economisch verkeer.

Grondslag voor bepaling van het resultaat

De jaarrekening wordt opgesteld op basis van historische kosten.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Hierbij worden de bijdragen vanuit het Ministerie van OCW toegerekend op basis van 7/12e en 5/12e deel.

Lasten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden verwerkt in het verslagjaar.

Financiële en buitengewone baten en lasten worden afzonderlijk in de staat van baten en lasten verantwoord.

Grondslagen bij opstellen kasstroomoverzicht

Toepassing indirecte methode

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij het gebruik van de indirecte methode wordt de kasstroom uit operationele activiteiten afgeleid uit het resultaat. Het resultaat waar het kasstroomoverzicht van uitgaat, wordt aangepast aan de volgende posten:

- mutaties in voorraden en operationele vorderingen en handelsdebiteuren en handelscrediteuren, voorzieningen en overlopende posten maar geen investeringscrediteuren;
- resultaatposten die geen kasstroom tot gevolg hebben in dezelfde periode;
- resultaatposten waarvan de ontvangsten en uitgaven niet classificeren als operationele activiteiten, maar als investerings- of financieringsactiviteiten.

Begrip geldmiddelen

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen.

Rubricering van ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Balans per 31 december 2022 (na voorstel resultaatbestemming)

	31-12-2022	31-12-2021
A C T I V A		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	223.114	257.734
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.534.327	2.235.011
1.2.3 Leermiddelen	433.223	449.999
Totaal Materiële vaste activa	3.190.664	2.942.744
Totaal Vaste activa	3.190.664	2.942.744
Vlottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	26.570	2.628
1.5.2 Ministerie van OCW	0	819.322
1.5.6 Overige overheden	124.073	114.145
1.5.7 Overige vorderingen	129.986	75.040
1.5.8 Overlopende activa	212.351	229.256
Totaal Vorderingen	492.980	1.240.391
1.7 Liquide middelen	4.866.518	3.897.274
Totaal Vlottende activa	5.359.498	5.137.665
Totaal Activa	8.550.162	8.080.409
P A S S I V A		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserves publiek	3.690.180	4.628.454
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	1.348.945	421.064
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	109.854	112.753
Totaal Eigen vermogen	5.148.979	5.162.271
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Voorziening gebouwonderhoud	531.128	681.761
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	266.149	217.604
Totaal Voorzieningen	797.277	899.365
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	160.321	581.604
2.4.7 Belastingen en sociale premies	775.147	585.954
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	226.557	211.426
2.4.9 Overige kortlopende schulden	229.866	86.455
2.4.10 Overlopende passiva	1.212.015	553.334
Totaal Kortlopende schulden	2.603.906	2.018.773
Totaal Passiva	8.550.162	8.080.409

Staat van baten en lasten over 2022

	2022		2021
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	21.555.291	18.825.942	19.619.912
3.2 Overige overheidsbijdragen	227.423	202.800	179.948
3.5 Overige baten	296.111	156.573	219.818
Totaal Baten	22.078.825	19.185.315	20.019.678
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	18.379.498	16.592.500	15.573.851
4.2 Afschrijvingen	527.642	513.800	515.873
4.3 Huisvestingslasten	1.707.106	1.619.100	1.703.590
4.4 Overige instellingslasten	1.471.961	1.227.550	1.256.962
Totaal Lasten	22.086.207	19.952.950	19.050.276
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo Baten en Lasten	-7.382	-767.635	969.402
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	9.872	0	1.430
5.4 Financiële lasten	15.782	2.000	15.848
Saldo Financiële baten en lasten	-5.910	-2.000	-14.418
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-13.292	-769.635	954.984
Resultaat	-13.292	-769.635	954.984

Kasstroomoverzicht over 2022

	2022	2021
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-7.382	969.402
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	527.642	515.873
- Mutaties voorzieningen	-102.088	127.953
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	747.411	-78.126
- Kortlopende schulden	585.133	96.772
	1.332.544	18.646
Ontvangen interest	9.871	1.430
Betaalde interest	-15.780	-15.848
	-5.909	-14.418
Kasstroom uit operationale activiteiten	1.744.807	1.617.456
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-775.563	-734.651
(Des)investerings financiële vaste activa	0	200.380
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-775.563	-534.271
Mutatie liquide middelen	969.244	1.083.185
Beginstand liquide middelen	3.897.274	2.814.089
Mutatie liquide middelen	969.244	1.083.185
Eindstand liquide middelen	4.866.518	3.897.274

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2022

31-12- 2022 31-12- 2021

ACTIVA

1.2 Materiële vaste activa	Aanschaf- waarde	Afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2021	Investeringen boekjaar	Afschrijvingen boekjaar	Aanschafwaarde 31-12-2022	Afschrijvingen 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2022	Afschrijvings- percentage
1.2.1 Gebouwen en terreinen	704.153	-446.420	257.734	1.434	-36.053	705.587	-482.473	223.114	3,33%-16,67%
1.2.2 Inventaris en apparatuur	3.646.510	-1.411.499	2.235.011	696.044	-396.728	4.342.554	-1.808.227	2.534.327	5%-25%
1.2.3 Leermiddelen	666.841	-216.842	449.999	78.085	-94.861	744.926	-311.703	433.223	11,11%-20%
Totaal Materiële vaste activa	5.017.504	-2.074.761	2.942.744	775.563	-527.642	5.793.067	-2.602.403	3.190.664	

De aanschafwaarde en afschrijvingskosten per 31-12-2021 zijn gecorrigeerd met het saldo van de afgeschreven activa ad € 597.614

1.5 Vorderingen									
1.5.1 Debiteuren		26.570						2.628	
1.5.2 Ministerie van OCW		0						819.322	
1.5.6 Overige overheden		124.073						114.145	
1.5.7 Overige vorderingen									
1.5.7.1 Personeel		107.620						4.575	
1.5.7.2 Huisvesting		4.250						4.610	
1.5.7.4 Activiteiten		3.900						53.550	
1.5.7.6 Rente		8.953						0	
1.5.7.9 Overig		5.263						12.305	
Totaal Overige vorderingen		129.986						75.040	

De onder de overige vorderingen opgenomen vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.5.8 Overlopende activa									
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten		212.351						229.256	
Totaal Vorderingen		492.980						1.240.391	

	31-12- 2022	31-12- 2021
1.7 Liquide middelen		
1.7.1 Kas	160	145
1.7.2 Bank	4.866.358	3.897.129
Totaal Liquide middelen	4.866.518	3.897.274
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1. Algemene reserves publiek	4.108.846	519.608
2.1.2.9 Bestemmingsreserve NPO	0	421.064
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds	23.796	5.268
2.1.3.3 Bestemmingsreserve TSO	74.645	9.044
Totaal Eigen vermogen	4.207.287	954.984
2.1.1. Algemene reserves publiek	4.628.454	-971.374
2.1.2.9 Bestemmingsreserve NPO	421.064	960.981
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds	29.064	-7.108
2.1.3.3 Bestemmingsreserve TSO	83.689	4.209
Totaal Eigen vermogen	5.162.271	-13.292
Algemene reserve publiek		
Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt op basis van de reguliere onderwijstaak.		
Bestemmingsreserve NPO		
Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen voor het Nationaal Programma Onderwijs.		
Bestemmingsreserve schoolfonds		
Dit betreft het vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het schoolfonds. Het resultaat voor het schoolfonds wordt jaarlijks gemuteerd.		
Bestemmingsreserve TSO		
Dit betreft het vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het overblijven. Het resultaat voor de bestemmingsreserve TSO wordt jaarlijks gemuteerd.		

	31-12- 2021	31-12- 2022
2.4.10 Overlopende passiva		
2.4.10.1 Aanspraken vakantiegeld / bindingsbelage	489.983	630.357
2.4.10.2 Vooruitontvangen gelden	43.726	33.099
2.4.10.4 Vooruitontvangen subsidies OCW	19.625	548.559
Totaal Overlopende passiva	553.334	1.212.015
Totaal Kortlopende schulden	2.018.773	2.603.906

De onder overige schulden en overlopende passiva opgenomen verplichtingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Model G: Geomerkte doelsubsidies OCW						
G.1 Subsidies zonder verrekeningsclausule						
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	Prestatie Afgerond	
Lerarenbeurs (05FK) Lerarenbeurs (05FK) Lerarenbeurs (05FK) Lerarenbeurs (05FK) Regionale Aanpak Personeelstekort Onderwijs (Penvoerder) Subsidieregeling Verbetering Basisvaardigheden (12XO) Zij-instroom (01VQ) Zij-instroom (05FK) Zij-instroom (23TJ)	1165094	11-8-2021	12.093	12.093	Ja	
	1165094	2-7-2021	8.578	8.578	Ja	
	1278383	20-7-2022	8.778	8.778	Nee	
	1278383	20-7-2022	12.374	12.374	Nee	
	RAP220061	28-7-2022	192.488	192.488	Nee	
	VBV22-2322	16-12-2022	348.843	348.843	Nee	
	1308210	17-11-2022	20.000	20.000	Nee	
	1308471	17-11-2022	40.000	40.000	Nee	
	1308559	17-11-2022	20.000	20.000	Nee	
	G.2 Subsidies met verrekeningsclausule					
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2021	Lasten Boekjaar Saldo 31-12-2022
G.2.A. Geomerkte en aflopend op 31-12-2022						
N.v.t.						
G.2.B. Geomerkte en doorlopend na 31-12-2022						
N.v.t.						
Totaal Geomerkte						

Overzicht verbonden partijen			Code Activiteiten
Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	
SWV Passend Onderwijs IJmond	Stichting	Castricum	4 *
* Code activiteiten: 1. contractonderwijs 2. contractonderzoek 3. onroerende zaken 4. overige			
Niet uit de balans blijvende verplichtingen			
- Er is een contract afgesloten met Velison Wonen voor de huur van kantoorruimte. Het contract loopt van 1 augustus 2010 tot en met 31 juli 2020 en is daarna stilziggend met 5 jaar verlengd. De maandelijkse huurverplichting bedraagt € 2.909,17 - Er is een schoonmaakovereenkomst afgesloten met Schoonmaakbedrijf Libelle Amsterdam B.V. De overeenkomst is ingegaan op 1 april 2019 en heeft een looptijd van tien jaar. De gemiddelde maandelijkse schoonmaakkosten (exclusief bestelde materialen) bedragen ruim € 24.000. - Er is een overeenkomst afgesloten met KernBouw uit Cruquius voor het uitvoeren van planmatig- en klachtenonderhoud en verduurzaming van de vastgoedportefeuille. De looptijd van het contract is tien jaar en loopt tot en met 30 juni 2030. - Er is een contract afgesloten met Stichting Vrijwilligers Terminale Zorg IJmond voor de huur van een lokaal en aanpalende ruimten. Het contract loopt van 1 augustus 2019 tot en met 31 juli 2024 met een verplichting van € 1.046,36 per maand.			

	2022		2021
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	17.251.566	15.333.759	15.849.730
3.1.2.1 Geoormerkte subsidies OCW	14.229	0	411.430
3.1.2.2 Niet-geoormerkte subsidies OCW	3.526.678	2.677.808	2.573.432
3.1.3.1 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	762.818	814.375	785.320
Totaal Rijksbijdragen OCW	21.555.291	18.825.942	19.619.912
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Baten gemeenten			
3.2.1.1 Personeel	196.878	184.800	145.461
3.2.1.3 Overige materiële baten	10.200	0	14.450
3.2.1.4 Overig huisvesting	20.345	18.000	20.037
Totaal Overige overheidsbijdragen	227.423	202.800	179.948
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	51.716	62.000	41.113
3.5.5 Ouderbijdragen	10.945	0	5.050
3.5.2 Detachering	19.467	25.673	16.942
3.5.6 Overige			
3.5.6.2.5 Overig	140.718	35.900	108.058
3.5.6.5.2 Afdeling/schoolcommissie	73.265	33.000	48.655
Totaal Overige baten	296.111	156.573	219.818
Onder 3.5.6.2.5 Overige staan de volgende vergoedingen verantwoord			
Fedra (Opleidingsschool)	66.768		68.352
Hogeschool InHolland (diverse vergoedingen)	43.681		27.826
Erasmus Universiteit Rotterdam	8.400		0
Overige	21.869		11.880
	140.718		108.058

LASTEN

4.1 Personele lasten

4.1.1.1 Lonen en salarissen	12.386.653	11.369.825	10.375.092
4.1.1.2a Sociale lasten	1.843.732	1.685.753	1.627.408
4.1.1.2b Premies Participatiefonds	169.428	154.911	325.558
4.1.1.2c Premies Vervangingsfonds	5.612	5.131	14.996
4.1.1.3 Vakantierechten	630.357	529.500	489.983
4.1.1.4 Pensioenen	1.911.278	1.747.511	1.789.450
4.1.2.1 Mutaties personele voorzieningen	60.545	75.000	3.473
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	541.093	283.125	359.702
4.1.2.3 Overige personele lasten	1.018.898	807.233	767.718
4.1.3 Uitkeringen	-188.098	-65.488	-179.529
Totaal Personele lasten	18.379.498	16.592.500	15.573.851

Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2022 is: 222,89 FTE; in 2021 was dit aantal: 209,48 FTE.

4.2 Afschrijvingen

4.2.2.1 Gebouwen	36.053	36.570	41.688
4.2.2.4 Meubilair	139.052	124.649	109.437
4.2.2.5 Computers	257.676	261.140	259.390
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	1.471	1.470	1.471
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	93.390	89.970	103.887
Totaal Afschrijvingen	527.642	513.800	515.873

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1 Huur	63.294	51.500	88.324
4.3.3.1 Onderhoudskosten gebouw	270.562	265.000	274.490
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	700.000	700.000	700.000
4.3.3.3 Diverse gebouwkosten	7.471	28.500	12.420
4.3.4 Energie en water	199.006	199.600	181.393
4.3.5 Schoonmaakkosten	433.809	341.200	411.367
4.3.6 Heffingen	32.964	33.300	35.596
Totaal Huisvestingslasten	1.707.106	1.619.100	1.703.590

4.4 Overige instellingslasten

4.4.1.4 Organisatiekosten

4.4.1.4.1 Kantoorkosten	2.783	1.100	2.151
4.4.1.4.3 Verzendkosten	1.090	1.400	2.402
4.4.1.4.4 Communicatiekosten	39.542	39.100	41.375
4.4.1.4.5 Documentatie	19.105	12.300	15.084
4.4.1.4.6 Dienstreizen	6.845	8.350	2.533
4.4.1.4.7 MR	5.547	4.900	3.916
4.4.1.4.8 Bestuur	0	0	0
Totaal Organisatiekosten	74.912	67.150	67.461

4.4.1.5 Externe kosten

4.4.1.5.1 Administratie en accountant	366.941	266.250	345.055
4.4.1.5.5 Verzekeringen	10.505	10.000	8.460
Totaal Externe kosten	377.446	276.250	353.515

In de post onder 4.4.1.5.1 Administratie en accountant is € 8.993 opgenomen voor honoraria van de accountant, te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):

- onderzoek jaarrekening 2022	8.137		0
- onderzoek jaarrekening 2021	856		9.452
- andere controle opdrachten	0		0
- fiscale adviezen	0		0
- andere niet-controledienst	0		0
Totaal accountantslasten	8.993		9.452

4.4 Overige kosten

4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	224.552	156.050	169.262
4.4.2.2 Leermiddelen	629.702	600.100	556.435
4.4.4.4 Externe activiteiten	26.144	33.000	21.003
4.4.4.8 Afdeling/schoolcommissie	87.109	27.000	39.394
4.4.4.9 Diverse organisatiekosten	52.096	68.000	49.892
Totaal Overige kosten	1.019.603	884.150	835.986
Totaal Overige instellingslasten	1.471.961	1.227.550	1.256.962

5.1 Financiële baten

5.1.1 Rentebaten	9.872	0	1.430
Totaal Financiële baten	9.872	0	1.430

5.4 Financiële lasten

5.4.1 Rentelasten	15.782	2.000	15.848
Totaal Financiële lasten	15.782	2.000	15.848
Saldo Financiële baten en lasten	-5.910	-2.000	-14.418

WNT-verantwoording 2022 Stichting Atlant basisonderwijs

De WNT is van toepassing op Stichting Atlant basisonderwijs

Het bezoldigingsmaximum is in 2022 berekend conform het WNT-maximum voor het onderwijs. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse C, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 154.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband.

Het WNT-maximum bedraagt voor leden van het toezichthoudend orgaan 15% voor voorzitters en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum naar rato van de duur van het dienstverband.

De klassenindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld.

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	8

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling	
Gegevens 2022	
Bedragen x € 1	A.L.C. Trouw
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 125.813
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.026
Subtotaal	€ 146.839
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 154.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0
Bezoldiging	€ 146.839
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2021	
Bedragen x € 1	A.L.C. Trouw
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 108.134
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.197
Subtotaal	€ 129.331
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 149.000
Bezoldiging	€ 129.331
1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder	
Gegevens 2022	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
M. van Dongen	Voorzitter R.v.T.
M. Angevare	Lid R.v.T.
K. Hoogvorst	Lid R.v.T.
B. Mooi	Lid R.v.T.
N. Dieleman	Lid R.v.T.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die de cijfers beïnvloeden.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

M.P. van Dongen

Voorzitter R.v.T.

M.D.W. Angevare

Lid R.v.T.

K. Hoogvorst

Lid R.v.T.

Datum:

12 mei 2023

(Voorstel) bestemming van het resultaat

In de statuten is geen regeling opgenomen rondom de bestemming van het resultaat.

Voorstel bestemming van het resultaat	
Mutatie algemene reserve publiek	-971.374
Toevoeging algemene reserve publiek	33.100
Onttrekking bestemmingsreserve NPO	-33.100
Mutatie reserve schoolfonds	-7.108
Toevoeging bestemmingsreserve NPO	960.981
Mutatie reserve TSO	4.209
Totaal	-13.292

Stichting Atlant basisonderwijs

Bestuursnummer 40257
KvK-nummer 41225760
Adres Sluisplein 25
1975 AG IJmuiden
Telefoon 0255-548850
E-mail info@atlantbo.nl

Contactpersoon A.L.C. Trouw
Telefoon 0255-548850
E-mail annemarie.trouw@atlantbo.nl

Scholen

01VQ

RK BS Beekvliet
De Weid 20
9191 ET VELSERBROEK

01VQ

RK BS Beekvliet
Aletta Jacobsstraat 75
1991 TC VELSERBROEK

01VQ

RK BS Beekvliet
Sluisweid 9
1991 EV VELSERBROEK

05DT

BS De Toermalijn
Driehuizerkerkweg 121
1985 HB DRIEHUIS

05DU

BS De Parnassia
Wulverderlaan 3
2071 BG SANTPOORT-NOORD

05DU

BS De Parnassia
Terrasweg 83
2071 BB SANTPOORT-NOORD

05FK

St Franciscusschool
Franciscuspad 15
1971 PE IJMUIDEN

07SO

BS De Zefier
Eenhoornstraat 2d
1973 XT IJMUIDEN

12QI

BS Het Kompas
Stephensonstraat 70A
1972 RR IJMUIDEN

12QI

BS Het Kompas / Waldorf aan Zee
Heerenduinweg 41
1971 JA IJMUIDEN

12QI

BS Het Kompas
Grahamstraat 93
1973 RA IJMUIDEN

12XO

De Orion
Orionweg 576
1974 TV IJMUIDEN

12XO

BS De Klipper
Koningsplein 7
1975 DR IJMUIDEN

23TJ

BS De Rozenbeek
Floraronde 289
1991 LB VELSERBROEK

23TJ

BS De Rozenbeek
Spitsaak 70
1992 NS VELSERBROEK