



Atlant
Basisonderwijs

Jaarverslag 2019

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van Atlant, een jaar waarin we op verschillende terreinen heel actief met onderwijs bezig zullen zijn. We staan voor goed onderwijs. De woorden samen, plezier, in ontwikkeling en vertrouwen staan daarbij centraal. Deze woorden vertalen we naar alle lagen van de organisatie; de relatie leerling – leerkracht, de aansturing door de directeur en de ondersteuning van de scholen door het servicekantoor.

Samen

De kracht van Atlant is het verbinden van mensen. Zo zijn er diverse leerwerkgroepen zoals IB-ers en taalcoördinatoren. Ook zijn er werkgroepen op het gebied van kwaliteit, IKC vorming, ICT en communicatie. De werkgroepen bestaan uit verschillende mensen uit meerdere geledingen die gezamenlijk onderzoeken en besluiten nemen. Ook hebben we dit jaar een Atlantdag georganiseerd, vol ontmoetingen en leren van talenten uit onze eigen organisatie.

Plezier

"Bij Atlant mag je je ontwikkelen", dat vertellen leerkrachten over onze stichting en daar zijn we trots op. Het gaat voor ons om intrinsieke motivatie en professionele ruimte van onze leerkrachten. Ook laten we zien hoe bijzonder het is om te werken met kinderen en dat gebruiken we bij onze werving en selectie.

In ontwikkeling

Leren staat in onze hele organisatie centraal! We kijken elke dag hoe we het onderwijsaanbod voor de kinderen nog beter kunnen afstemmen. De leerkracht staat daarbij centraal. Het gaat om vakmanschap en de keuzes die een leerkracht maakt in onvoorspelbare omstandigheden. We hebben dit jaar daarom juist de pedagogische kant van het vak als gezamenlijk ontwikkelpunt genomen. Elke school zet stappen als het gaat om insluiten en pedagogisch tact.

Vertrouwen

Binnen Atlant is elke school uniek en mag dit ook uitstralen. Elke school heeft ook een eigen gezicht, een eigen visie of onderwijsconcept en daar zijn we trots op. Met al die verschillende scholen en diversiteit zijn we samen Atlant! We werken vanuit vertrouwen, de begrippen competentie, relatie en autonomie passen bij ons en dat zie je in alle lagen van de organisatie terug.

We kijken terug op een mooi en bewogen jaar. Een jaar waarin we het lerarentekort hebben zien oplopen, maar ook het jaar met startende schoolleiders uit onze eigen kweekvijver, de inzet van het expertisecentrum Via Nova waarin we onze kennis van HB onderwijs inzetten om passend onderwijs te realiseren, het delen van schoolontwikkelingen, de voorbereiding van een vrije schoolstroming en de eerste stappen naar de Atlantacademy. U komt het allemaal tegen bij het lezen van ons jaarverslag. Veel plezier!

Namens alle Atlantcollega's,
Vriendelijke groet,

Annemarie Touw
College van Bestuur

Inhoud

1.	Het Schoolbestuur	4
1.1	Organisatie	4
1.2	Profiel	9
1.3	Dialogoog	14
2.	Verantwoording beleid	15
2.1	Onderwijs & kwaliteit	15
2.2	Personeel & professionalisering	20
2.3	Huisvesting & facilitair	24
2.4	Financieel beleid	26
2.5	Risico's en risicobeheersing	27
3.	Kasstroom financiering en investeringen	30
3.1	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	30
3.2	Staat van baten en lasten en balans	30
3.3	Financiële positie	34
4.	Toekomstige ontwikkelingen	36
	Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht	38
	Bijlage 2: Jaarverslag GMR	41
	Bijlage 3: Kengetallen Personeel	48
	Bijlage 4: Leerlingenaantal en prognose	51
	Bijlage 5: Kansen en Risico's	52

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

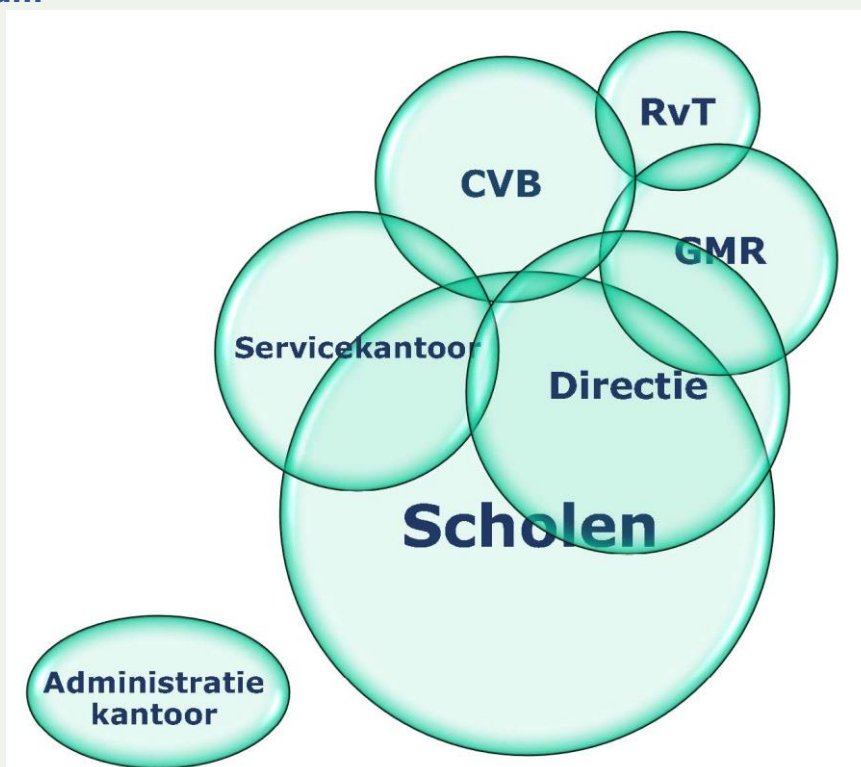
Onze Scholen

School	Brinnr.	Website	Scholen op de kaart
Beekvliet	01VQ	www.debeekvliet.nl	Scholen op de Kaart
Franciscus	05FK	www.franciscus-school.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
Origon	12XO	www.bsdeorigon.nl	
Parnassia	05DU	www.parnassia-santpoort.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.bsdezefier.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 eindverantwoording 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 2019 niet van afgeweken.

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 de organisatie en bestaat uit:

- 2 HR Adviseurs
- Schoolopleider
- Secretaresse
- Office manager
- ICT medewerker
- Technisch onderhoudsmedewerker

Als externen zijn aan ons verbonden:

- Een controller
- Een medewerker gespecialiseerd in huisvesting
- Een functionaris gegevensbescherming
- Een arbeidspycholoog

Nevenfuncties directieleden		
school	naam	nevenfunctie
Beekvliet	Priscilla Deinum	geen
Franciscus	Bianca Steman	geen
	Patricia Hille	geen
Klipper	Madelon Boot	geen
Kompas	Floor Braet	geen
Origon en Zefier	Manja Dobbe	geen
Parnassia	Wim Schrama	Penningmeester Stichting Heemsteedse Reddingsbrigade
Rozenbeek	Laura Kerssens	geen
Toermalijn	Carla Vogelzang	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 kent de volgende commissies:

- Financiën
- Personeel & Organisatie
- Remuneratie
- Huisvesting
- Onderwijs

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 heeft zo contact met andere toezichthouders. Eind 2019 heeft de RvT met een medewerker van de PO Raad verkend of begeleiding op het snijvlak kwaliteit en governance wenselijk is. In 2020 krijgt dit een vervolg.

Samenstelling Raad van Toezicht:

Naam	Functie en Commissie	Jaar van aftreden	Zittings termijn	Neven functies
Nenette Dieleman	Lid Commissie: - Personeel & Organisatie - Onderwijs	2021	eerste	- Eigenaar advies bureau Raad & Daad - Lid RvT SKO West Friesland (onbezoldigd)
Maarten van Dongen	Lid Commissie: - Personeel & Organisatie - Remuneratie	2020	eerste	- Bestuurder stichting Madi Zuid Oost en Diemen - Vice Voorzitter stichting jongeren-rechtbanken (onbezoldigd)
Wouter Huijbens	Voorzitter Commissie: - Financiën - Remuneratie	2020	tweede	- ING, Head of IVU
Marc Angevare	Lid Commissie: - Financiën - Huisvesting	2020	eerste	- DGA Creando Holding BV - Docent Scope Academy - Lid Klankbord groep Bouwen en Wonen gemeente Katwijk (onbezoldigd) - Lid Kerngroep Platform Bouwen en Wonen gemeente Velsen (onbezoldigd)
Mireille van de Kracht	Lid Commissie: - Onderwijs - Huisvesting	2019	eerste	- Rector Kennemer College.

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.

Het dagelijks bestuur van de GMR bestaat uit Daniëlle Böhm (voorzitter) en Anja van der Heiden (secretaris).

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

Missie & Visie

Missie

Atlant Basisonderwijs biedt, met als basis de christelijke normen en waarden, motiverend en explorerend basisonderwijs verbonden met de ander en de omgeving.

Wij bieden een veilige, toekomstgerichte en uitdagende leeromgeving waar kinderen en volwassenen vanuit hun uniciteit talenten inzetten en ontwikkelen.

We leveren een actieve bijdrage aan het realiseren van een leefbare en duurzame wereld door:

- Respect, alle mensen zijn gelijk in al hun verschillen.
- Solidariteit, zorg hebben voor elkaar en de wereld.
- Perspectief, geloof hebben in de toekomst.

Visie

De zeven richtingen (wij staan voor...) omvatten elk een aantal kernwaarden die Atlant Basisonderwijs als leidraad ziet voor haar acties en voor haar beleid in de toekomst. Alle betrokkenen op alle niveaus in de organisatie zullen worden gestimuleerd om vanuit deze kernwaarden te handelen en elkaar daarop aan te spreken. Het eigen gedrag van een ieder geldt steeds als voorbeeld voor kinderen. De kernwaarden bepalen voor een groot deel het imago en de 'kleur' van onze organisatie als geheel en van ieder school afzonderlijk. Binnen de kernwaarden staan de kenmerken van het confessionele onderwijs centraal.

Wij staan en gaan voor ...	mensen
Wij staan en gaan voor ...	leren denken
Wij staan en gaan voor ...	verantwoordelijkheid
Wij staan en gaan voor ...	samen
Wij staan en gaan voor ...	diversiteit
Wij staan en gaan voor ...	nabijheid
Wij staan en gaan voor ...	beweging

Wij staan voor... mensen

Het belangrijkste voor Atlant Basisonderwijs is het scheppen van omstandigheden en mogelijkheden voor kinderen en medewerkers om een persoonlijkheid te zijn of te worden. De pedagogische dimensie staat voorop, vertrouwen en zelfvertrouwen zijn daarbij kernbegrippen.

Wij staan voor... leren denken

De taak van de school is jonge mensen helpen leren denken. De inhoud is van belang maar belangrijker is de beoogde betekenisvolle leerervaring.

Leren doe je samen. Leren is een levenslang proces, dat vanuit persoonlijke motivatie vorm krijgt. Vanuit de motivatietheorie is de driehoek: autonomie, competentie en relatie belangrijk in onze manier van werken. Verschillen tussen mensen zijn extra kansen om te leren en kwaliteiten en talenten te benutten.

Wij staan voor... verantwoordelijkheid

Samen zijn we verantwoordelijk voor de cultuur, de openheid en de communicatie.

Samen bepalen we de richting waarin we met onze organisatie willen gaan.

We hechten veel waarde aan elkaar met respect behandelen, samen werken aan de doelstellingen van de organisatie, reflecteren en elkaar helpen in het proces van leren.

De school is transparant naar de ouders in de keuzes die de school maakt in haar bijdrage in de ontwikkeling van het kind.

Wij staan voor... samen

Atlant Basisonderwijs is meer dan de som van de bijdragen van de afzonderlijke mensen, scholen en externe partijen. De meerwaarde bestaat uit synergie en het delen. De maatschappelijke opdracht, die tot uiting komt in de nabije omgeving, krijgt vorm door een krachtige gesprekspartner te zijn.

Wij staan voor... diversiteit

Erkende ongelijkheid is ieders talent zien, aandacht geven en inzetten. Het maakt het geheel flexibeler, wendbaarder dus sterker. Diversiteit is het antwoord op variëteit.

Wij staan voor... nabijheid

Aandacht voor elkaar en verbonden met elkaar en omgeving; alleen in een omgeving waar aandacht is voor elkaar kunnen mensen tot bloei komen.

Je hebt een ander nodig om te komen tot echt leren. Het opbouwen van een relatie kan door ontmoeting. Ontmoeten, het georganiseerd en gericht aandacht geven, interactie mogelijk maken, doe je op beperkte schaalgrootte. Nabijheid zorgt op deze manier ook voor veiligheid en bouwt aan vertrouwen. Vanuit dit referentiekader kan een ontmoeting in een andere omgeving aangegaan worden.

Verbinding op alle gekozen niveaus is essentieel om tot leren, ontwikkeling te komen zowel op individueel als collectief niveau (leerling-leraar, leer- en leefgemeenschappen etc.).

Wij staan voor... beweging

Letterlijk door motorische ontwikkeling belangrijk te vinden, ontdekken, ontwerpen door te doen. Denken en doen zorgen voor meer balans in de totale ontwikkeling. Door binnen een bepaalde context te handelen leer je jezelf en de ander kennen.

Figuurlijk door een koers in te zetten. Ontdekken vereist bewegen in denken en handelen. Tijd en ruimte geven aan creativiteit zal dit denken en handelen bevorderen. Het individu maar ook de organisatie kan door beweging meer flexibiliteit tonen.

Kernactiviteiten

De kernactiviteit van Atlant Basisonderwijs is het verzorgen van goed confessioneel basisonderwijs in de Gemeente Velsen. In 2019 stonden op de beleidsagenda de thema's:

- Personeel, kwantiteit en kwaliteit
- Pedagogisch leiderschap
- Onderwijskwaliteit en het formuleren van een kwaliteitskalender
- Onderwijs, stellen van ambitieuze doelen in nieuwe schoolplannen, passend onderwijs (kansengelijkheid en inclusiviteit)
- Kwaliteitscultuur en doorlopen op leren gericht zijn

Koersplan

De uitvoering van het koersplan 2017-2020 heeft alle aandacht gekregen. Toch vereisen ontwikkelingen in de maatschappij soms aanpassingen of bijstellingen van de beoogde doelen. In het afgelopen jaar zijn aan de volgende aanvullende doelen gewerkt:

- Het uitdenken/uitwerken van een nieuw schoolconcept: een vrije school stroom
- Strategisch personeelsbeleid, m.n. het extra opleiden van mensen t.b.v. het lerarentekort
- De aanzet voor de Atlantacademy met als doel om samen te leren.
- Privacy wetgeving
- Wetenschap en Techniek
- Evaluatie en herziening van de kwaliteitscyclus
- De Atlant kalender (met hierin beschreven de vastgestelde kaders voor kwaliteitszorg)
- Het opzetten van een expertise centrum voor hoogbegaafdheid

[Het Koersplan inzien? Klik 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.

Op 1 oktober 2019 zijn in totaal 2838 leerlingen ingeschreven op de Atlant Basisonderwijs scholen, 71 meer dan 1 oktober 2018. Alhoewel de demografische trend licht dalend is de afgelopen jaren, blijft Atlant Basisonderwijs groeien. Daar zijn we trots op. Gemiddeld heeft Atlant Basisonderwijs 355 leerlingen per school. De Klipper en Orion zijn samen één Brinnummer. De leerlingenprognose leest u in [bijlage 4](#).

Politieke of maatschappelijk impact

Lerarentekort

In 2019 zijn onze scholen op verschillende dagen gesloten geweest vanwege landelijke stakingen. Waar in eerste instantie gestaakt is voor meer financiële waardering voor leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel en de directeuren, zien we dat bij de laatste stakingen veranderen, waarbij de aandacht verschuift naar het enorme tekort op de arbeidsmarkt. Dit grote maatschappelijke probleem merken we bij Atlant elke dag! We zetten daarom in op verschillende lijnen waaronder werving en selectie, goed werkgeverschap, extra investering in mensen die doorgroeien naar leerkrachten in de toekomst en het faciliteren van gesprekken in- en extern over alternatieven als we de structurele formatie niet meer kunnen invullen. We zetten sterk in op verbinden, het kennen van elkaars scholen en elkaar ontmoeten. Atlant heeft een klankbordgroep waarbij leerkrachten met de bestuurder in gesprek kunnen over dit onderwerp. Dit onderwerp vraagt om anders kijken naar de hele organisatie en inrichting van het onderwijs, waarbij we steeds de kwaliteit van het onderwijs voor kinderen scherp in de gaten houden.

Kansgelijkheid

Atlant kent scholen in uiteenlopende wijken, waaronder ook diverse scholen waar onderwijs het verschil moet maken. We zien dat deze scholen, waar het werken voor de groep en in de school ook extra vraagt, kwetsbaarder zijn voor het lerarentekort. Sinds 2019 bespreken we dit regelmatig met elkaar en nemen we dit mee in het stimuleren van mobiliteit. Toch kan het zijn dat deze scholen kwetsbaarder zijn qua bezetting. We hebben als een van de criteria voor het formuleren van het school specifieke antwoord op het tekort, dat aanpak moet passen bij de leerling populatie in de wijk. Ook zie je dat de schoolomgeving meespeelt in de keuze om wel of niet mee te doen aan een landelijk thema. Zo heeft een school bewust een bijdrage geleverd aan de week van de Opvoeding.

Inclusief onderwijs

Het SWV Passend onderwijs IJmond heeft met een werkgroep twee van onze scholen bezocht als voorlopers en good practices in het inclusief werken met kinderen. Deze scholen blijven kijken naar mogelijkheden en aanpassingen in hun organisatie om alle kinderen ongeacht hun ondersteuningsbehoefte onderwijs te kunnen bieden. We zijn in overleg om Via Nova, passend onderwijs voor HB kinderen, op te nemen in het dekkend aanbod van het SWV. Landelijk is veel aandacht voor dit thema en Atlant werkt mee aan een onderzoek en aanpak die mede mogelijk is gemaakt door het verkrijgen van een subsidie door het SWV.

Maatschappelijke aspecten van het ondernemen

Duurzaamheid

We willen dat kinderen zorg hebben voor elkaar en voor de wereld. Op onze scholen wordt dat verschillend vertaald naar groente en fruit als tussendoor, warme truiendagen, projecten gericht op afval en hergebruik van materialen of medegebruik van een ruimte met een hospice. We zetten ons in voor afvalscheiding en oude apparaten worden verantwoord afgevoerd.

Maatschappelijke betrokkenheid

In 2019 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.

AVG

In 2019 heeft dit onderwerp veel aandacht gekregen. Het beleid is opgesteld en besproken met de diverse geledingen, maar ook heeft iedereen een workshop gevolgd over dit onderwerp. Leerkrachten zijn geïnformeerd en om de kennis van iedereen up to date te houden zijn e-learnings beschikbaar. Onze organisatie verwerkt veel persoonsgegevens en is daarmee kwetsbaar voor datalekken. In 2019 hebben die niet plaatsgevonden, wel hebben we een beveiligingsincident gemeld.

1.3 Dialoog

Belanghebbenden

Samenwerking met:	Inhoud:
Medewerkers	- Directiebestuur - Klankbordgroep inz. Lerarentekort - Werkgroepen: - o Communicatie - o Kwaliteit - o AVG - o ICT - o Wetenschap & Techniek - o SWV - o IKC
Gemeente Velsen	Huisvesting
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond	Passend Onderwijs
PABO	Stagiaires
Collega-besturen	
Tatasteel	Wetenschap & Techniek
Ouders	• GMR • diverse klankbordgroepen • kindgesprekken

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 2019 zijn er 3 klachten ontvangen. Alle klachten zijn in overleg met het College van Bestuur, naar ieders tevredenheid, opgelost. Er zijn geen klachten voorgelegd aan de landelijke klachtencommissie.

[De klachtenregeling inzien? Klik hier.](#)

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Atlant Basisonderwijs staat garant voor een hoogwaardige onderwijskwaliteit. Hiervoor maakt Atlant Basisonderwijs 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 vastgesteld. We hebben onze eigen normen beschreven voor klassenbezoeken en de gesprekkencyclus. We hebben nagedacht hoe we leren van elkaar kunnen versterken en daar afspraken over gemaakt. Ook werken we aan een aanscherping van onze pedagogische visie door met de directeuren en IB-ers als eerste de leergang pedagogische leiderschap te volgen van CPC. We hebben afgesproken dat het vervolg hiervan op schoolniveau door elke school gedaan gaat worden binnen nu en vier jaar. Zo kunnen scholen zelf kijken op welk moment dit aanbod past bij de schoolontwikkeling. Pedagogisch tact wordt ook een onderwerp in ons nieuw te formuleren strategisch beleidsplan. Verder is de leerKRACHT methode dit schooljaar op een tweede school gestart, één school heeft eigen kwaliteitskaarten ontwikkeld, andere scholen hebben ontwikkelteams en hebben de vergaderstructuur zo aangepast dat de leerkracht veel meer met de inhoud van het vak bezig kan zijn. Ook zijn er op meerdere scholen bordsessies.

Kern

De kern van het basisonderwijs ligt bij de vakken taal en rekenen. Elke school heeft de opdracht minimaal aan de basiseisen van de onderwijsinspectie te voldoen. Wij hebben tevens afspraken gemaakt over eigen school specifieke doelen die passen bij de populatie van de school. Scholen die in de buurt zitten van de minimumeis van de onderwijsinspectie hebben een gerichte plan van aanpak.

Onderwijsuitgangspunten

De scholen hebben nieuwe onderwijsuitgangspunten ontwikkeld en/of ingevoerd. De drie belangrijkste punten per school heeft u kunnen lezen bij "Onze Scholen" in het jaarverslag. We volgen dit proces via ontwikkelings- en opbrengstgesprekken. Deze gesprekken worden gevoerd in groepen van drie scholen om zo van en met elkaar te leren. Het CvB is de gespreksleider en scholen presenteren afwisselend hun opbrengsten of inhoudelijke ontwikkelingen. Dit jaar hebben de presentaties een verdieping gekregen doordat scholen vooraf hulpvragen hebben geformuleerd.

Ontwikkelingen

Als we alle ontwikkelingen van scholen vergelijken zien we overeenkomsten. Het anders aankijken tegen de klassieke organisatie van leeftijdsgroepen is op alle scholen aanwezig. Op verschillende manieren, en in verschillend tempo, wordt gewerkt aan andere organisatievormen. In plaats van de kalenderleeftijd staat de ontwikkelleeftijd van kinderen steeds centraler. 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 andere vaardigheden nodig zullen hebben dan tot nu toe bekend. Dat vergt 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 een echt eigen gezicht en zijn verschillend. Zo hebben de Dalton onderwijs, 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 zij-instroom en verkorte of flexdeeltijd.

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. Veel kinderen worden op de eigen school of in de lokalen van Tatasteel onderwezen in onderzoekend en ontdekkend leren. Hierbij zijn nieuwsgierigheid en verwondering belangrijk. Het streven is om dit aanbod goed zichtbaar te maken op alle scholen en het daar vervolgens te implementeren. In 2019 zijn alle scholen Techportschool geworden en is een praktijkklas voorbereid. Dit aanbod zal plaatsvinden op het Technisch College in Velsen.

Internationalisering

Ook werken we aan internationalisering door bijvoorbeeld het inzetten van lessen Engels (ook in de onderbouw), de mogelijkheid om Spaans te leren voor meerkunners etc. In de toekomst verwachten we internationalisering in combinatie met bestaande samenwerkingen te versterken. De inzet en betrokkenheid van onze kinderen bij het internationale onderzoek en ontwerp naar de hyperloop is hier een voorbeeld van.

ICT

ICT is steeds meer een vaste waarde in het onderwijs geworden. In 2019 hebben we onderzoek gedaan en onze visie op ICT geformuleerd en doelen gesteld voor de komende vier jaar. Ook hebben we intern naar talenten die deze inhoudelijke slag et ons kunnen gaan vormgeven. Er wordt uiteraard blijvend geïnvesteerd in apparatuur. Ook is, door de netwerkbijeenkomsten, de samenwerking tussen scholen op dit gebied versterkt.

Netwerken

Niet alleen op het gebied van ICT gaan we voor samenwerking. We investeren in meer netwerken. De directeuren werken in drietallen, de IB-ers komen regelmatig

samen om te leren van elkaar en er zijn netwerken over wetenschap en techniek en rekenen. We ontdekken tijdens gezamenlijke momenten met IB-ers en directeurs ook kleinere ontwikkelpunten die samen opgepakt worden. Zo hebben alle leerkrachten de mogelijkheid gehad om een bijeenkomst over referentieniveaus en hoe je deze gebruikt om je aanbod aan te scherpen kunnen bijwonen. Ook hebben we een aantal netwerken met externen waaronder een nauwe samenwerking met de PABO.

Onderwijs aan hoogbegaafden

Hoewel de maatschappelijke ontwikkeling zich meer naar inclusief onderwijs beweegt, blijft er vraag naar passend onderwijs aan hoogbegaafden. We zijn een expertise centrum Via Nova gestart 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. Alleen als het niet meer kan, kan een kind aangemeld worden voor Via Nova. We zijn in overleg met het SWV om Via Nova ook als vorm van speciaal aanbod op te nemen. De expertise van Via Nova brengen naar de scholen toe, zodat kinderen eerder de juiste hulp kunnen krijgen in hun vertrouwde omgeving.

Plusgroep

Dit jaar is de plusgroep uitgebreid. De plusgroep richt zich nu ook op jongere kinderen. Hiermee willen we leerkrachten in de onderbouw vaardiger maken in het signaleren en in het omgaan met meerbegaafde kinderen.

Praktijkklas

We hebben de mogelijkheden onderzocht om leerlingen van Atlant Basisonderwijs een dagdeel onderwijs te laten volgen op een praktische manier. We zijn een samenwerking aangegaan met het Technisch College. Zoals het er nu naar uitziet zal dit in 2020 gaan plaatsvinden op de woensdagochtend op het Technisch College. Er wordt gestart met de leerlingen van groep 7 en 8 met een uitstroomniveau van pro/basis niveau, met als doel dat zij met behulp van dit programma meer succeservaringen op zullen doen.

Kweekvijver

We hebben in 2018 een groep potentieel leidinggevend talent uit onze organisatie geselecteerd die niet alleen kan gaan starten met de opleiding tot schoolleider, maar ook in de praktijk mag gaan oefenen met dit mooie vak op een leerplek op een van de scholen. In 2019 blijkt dat door de vraag naar schoolleiders en de vacatures die intern zijn ontstaan dat de veel mensen van de kweekvijver al benoemd zijn als directeur. Ontzettend mooi qua groei en doorontwikkeling van onze talenten, tegelijk heeft het ook effect op onze organisatie. We hebben daarom onze overleg structuur aangepast.

Vrije School

We hebben een vervolg gegeven aan de wens van ouders om een school op te richten die aansluit bij uitgangspunten van de vrije school. Deze oriëntatie heeft in 2019 vervolg gekregen. Waldorf aan Zee, onderdeel van Kompas Oost, zal in februari 2020 starten met een kleutergroep. Er zijn mooie contacten ontstaan met Ithaka, een stichting met vrije scholen, om zaken als nascholen ook samen op te pakken.

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 burgerschap, maar ook in 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. Hiervoor gebruiken we de uitkomst van de eindtoets van 2019. Veel van onze scholen hebben kinderen 'met een bepaalde achtergrond' waardoor de landelijke norm niet een op een met de opbrengst van de school te vergelijken is. De kleur geeft aan of de school een voldoende heeft gescoord. Ook kunt u zien hoe de score in 2017, 2018 en 2019 zijn geweest en wat de verwachting is voor 2020

School	2017	2018	2019	Verwacht 2020
Klipper	76	76.1	75	voldoende
Rozenbeek	80.5	80.3	81,2	onvoldoende
Beekvliet	83.6	84.9	82.8	voldoende
Parnassia	79,6	80.3	89.4	voldoende
Zefier	82	78.2	79.5	onvoldoende
Toermalijn	83.1	85.5	80.5	voldoende
Orion	84.1	75.2	85.5	voldoende
Franciscus	74	79.1	79.6	onvoldoende
Kompas	78.8	81,5	81,2	voldoende

Schoolondersteuningsprofiel

Net als andere jaren hebben de scholen een schoolondersteuningsprofiel geschreven. Hierin beschrijven zij wat hun basisaanbod is, wanneer zij hulp nodig hebben om een bepaald passend aanbod voor een leerling te realiseren en wanneer zij echt handelingsverlegen zijn. Het werken met ondersteuningsteams gaat steeds efficiënter. 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.

Jaarlijks worden er enquêtes en evaluaties gehouden die op de bestuursdag gedeeld worden met de deelnemende besturen. Samen zorgen we voor dekkend aanbod in onze regio.

De onderwijskwaliteit staat beschreven in ons koersplan. [Het koersplan inzien? Klik hier.](#)

Inspectie

In schooljaar 2020-2021 wordt Atlant bezocht door de inspectie. Wel heeft in dit kalenderjaar een themaonderzoek plaatsgevonden op een van onze scholen. De Zefier is bezocht in het kader van VVE (vroeg en voorschoolse educatie) De kwaliteit van het onderwijs in de groepen 1 en 2 van De Zefier is als goed beoordeeld. Van de zeven standaarden krijgt de school voor vier standaarden de waardering goed en voor de overige standaarden het oordeel voldoende.

Visitatie

We hebben bestuurlijke visitatie nog niet opgenomen in onze kwaliteitskalender, maar hebben wel de ambitie om dat te doen. We kijken naar een ritme waarbij er om de twee jaar een blik van buiten naar binnen komt, door de 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 Beverwijk, Castricum, Heemskerk, Velsen en Uitgeest, zijn aangesloten bij dit Samenwerkingsverband. Dit betreft in totaal 66 scholen met bijna 16.000 leerlingen in de leeftijd van 4 tot 12 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 2019 heeft het Samenwerkingsverband het strategisch plan geëvalueerd en is, in overleg met diverse partners, een aanzet gegeven voor het nieuwe plan waarin o.a. de visie op inclusiever onderwijs beschreven wordt.

2.2 Personeel & professionalisering

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 (zie hieronder), alsmede door het volgen van de Gesprekkencyclus. 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.

De kengetallen m.b.t. verzuim zijn te vinden in [bijlage 3](#).

Aanpak werkdruk

Leerkrachten hebben zelf mogen beslissen hoe zij het beschikbare budget t.b.v. verlaging van de werkdruk gaan inzetten op hun scholen. Dit is de eerste keer dat de politiek de leidende rol bewust weghaalt bij de schoolleider en het bestuur. Een volgend voorbeeld van deze ontwikkeling zien we bij het opstellen van een werkverdelingsplan. Ook hier is het team aan zet.

De middelen worden 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 conciërge zien we als keuzes terug. Alle scholen hebben hun uiteindelijke voorstel voor 2018/2019 en 2019/2020 ingebracht in een MR vergadering waarna het personeelsgedeelte van de MR-en hun instemming heeft verleend.

Het toenemende lerarentekort zorgt dat de inzet van extra mensen om de werkdruk te verlagen niet gerealiseerd kan worden. Deze mensen zijn hard nodig om onze kerntaak te verwezenlijken. M.u.v. daar waar de inzet anders is dan mensen met een PABO diploma, die inzet hebben we kunnen handhaven.

Strategisch personeelsbeleid

SPP gesprekken: Tijdens deze gesprekken brengen we op verschillende manieren het team in beeld. Niemand past in een hokje, maar toch proberen we elk teamlid te plaatsen zodat we daarna over adaptief leiderschapsgedrag te kunnen praten. Uiteraard bespreken we ook verzuim, mobiliteit, talentontwikkeling en functiedifferentiatie. Ook richten we ons op goed werkgeverschap.

Na de vaste onderdelen is er een keuze qua gespreksonderwerpen. Elke schoolleider kiest een thema wat heel actueel is op de school, bijvoorbeeld gesprekkencyclus, schoolcultuur, begeleiden starters/stagiaires, andere organisatievormen, vraagstukken bij een leeftijdsfase, samen-plezier-in-ontwikkeling, deep democracy, feedback, team/individuele scholing, kansen voor talenten, klassenbezoeken, onderzoekscultuur.

De SPP gesprekken vinden, volgens onze Atlant kwaliteitskalender, twee keer per jaar plaats. Op die manier borgen we een doorgaande lijn door de gemaakte afspraken te evalueren. In bijzondere gevallen waarbij we grote zorgen hebben over onze mensen is ook de HR medewerker actief betrokken. Zij monitort, denkt mee met de directeur, bereidt zaken voor en legt vast.

De kengetallen m.b.t. personele inzet, dienstverbanden en leeftijdsopbouw zijn te vinden in [bijlage 3](#).

Bijzondere personele gebeurtenissen

We hebben in 2019 afscheid genomen van drie directeurs. Twee van hen zijn gaan genieten van hun pensioen en een derde heeft een andere uitdaging gevonden als schoolleider bij een andere onderwijsstichting. De vacatures zijn allemaal ingevuld met talenten uit onze eigen kweekvijver en daar zijn we trots op, al vraagt het werken met veel startende directeurs ook andere dingen van ons servicekantoor of van het directiebestuur. Een zeer gewaardeerde medewerker HR heeft een andere keuze gemaakt en Atlant verlaten. We hebben een goede opvolger gevonden maar de wisseling van personeel op deze sleutelplekken in de organisatie heeft ervoor gezorgd dat we dit jaar meer dan begroot hebben uitgegeven aan extern personeel.

Extra inzet t.b.v. lerarentekort

We hebben in 2019 buiten de begroting extra geïnvesteerd in mensen die doorgroeien naar leerkracht. Deze mensen werken nu al op de scholen als onderwijsassistent en ondersteunen scholen in het organiseren van onderwijs in een tijd dat het lerarentekort enorm toeneemt. Deze investering heeft niet alleen financiële gevolgen, het vraagt ook veel van praktijkbegeleiders en schoolopleiders.

Het betreft zij-instroomers, LIO studenten en deeltijdstudenten.

In schooljaar 2019-2020 verwachten we dat er ruim 7,34 fte bevoegd geraken en daarmee dan ook voor de klas kunnen. Samen met Fedra en InHolland hebben we de subsidie opleidingsschool aangevraagd, maar helaas niet gekregen.

Overzicht (meerschoolse) benoemingen en kostendr			
Kostenplaats	Kostendrager	wtf	afstuderen
Beekvliet VN	Deeltijd	0,60	dec-19
Beekvliet	Zij-instroom	1,00	feb-20
Klipper	Deeltijd	0,60	feb-20
Rozenbeek	Zij-instroom	0,80	jul-20
Zefier	Zij-instroom	0,80	jul-20
Franciscus	Deeltijd	0,60	jul-20
Meerschools	Deeltijd	0,50	jul-20
Meerschools/Kompas	Deeltijd	0,64	jul-20
Zefier	LIO	0,60	jul-20
Zefier	LIO	0,60	jul-20
Franciscus	LIO	0,60	jul-20
Schooljaar 19/20		7,34	
Meerschools	Deeltijd	0,70	feb-21
Meerschools	Deeltijd	0,60	feb-21
Meerschools	Zij-instroom	1,00	jul-21
Meerschools	Zij-instroom	0,80	jul-21
Meerschools	Zij-instroom	0,80	jul-21
Meerschools	Deeltijd	0,90	jul-21
Meerschools	Deeltijd	0,60	jul-21
Schooljaar 20/21		5,40	
Meerschools	Deeltijd	0,60	jul-22
Meerschools	Deeltijd	0,60	jul-22
Meerschools	Deeltijd	0,80	jul-22
Meerschools	Deeltijd	0,80	jul-23
Meerschools	Deeltijd	0,60	jul-23
Meerschools	Deeltijd	0,60	jul-23
Rozenbeek/Orion	Deeltijd	1,00	jul-24
Schooljaar 21/22 en verder		5,00	

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 klusklas.

Inzet eigen kennis Atlantdag

Om onze mensen kansen te geven en die kracht en kennis te benutten, hebben verschillende mensen aan eigen collega's workshops gegeven op de Atlantdag. Er was een workshop muziekonderwijs, maar ook W&T voor het jonge kind en mindset.



We doen aanhoudend ons beste om een goede werkgever te zijn en nieuwe mensen aan ons te binden. Dit jaar hebben we een succesvolle formule geïntroduceerd, een high tea voor teachers. Zowel voor in- als externe mobiliteit konden leerkrachten de scholen van Atlant leren kennen door langs de kraampjes te lopen. Juist omdat elke Atlantschool uniek is, was er veel te zien en te praten. Ruim 30 mensen hebben de high tea bezocht.

Voor onderwijsassistenten met ambitie om door te groeien naar leerkracht hebben de klassistent (afgekort van klasse onderwijsassistent) georganiseerd.

2.3 Huisvesting & facilitair

Onderzoek Beekvliet

In 2019 hebben we samen met Fedra een bouwkundig en installatietechnisch onderzoek laten verrichten (NEN 2767) op locaties aan de Weid. De schoolgebouwen van de Beekvliet en de Hoeksteen laten in het onderzoeksrapport een zorgelijk beeld zien en scoren op essentiële onderdelen zwaar onvoldoende (o.a. luchtkwaliteit, thermische kwaliteit en brandveiligheid). Toch heeft de spoedaanvraag en het aansluitende gesprek met de gemeente Velsen niet geleid tot een directe actie. Een oud beschikbaar gesteld bedrag zal nu geïnvesteerd worden, terwijl we de kans groot achten dat in het nieuwe gemeentelijke IHP (opgesteld in januari 2020) deze scholen als een van de eerste in aanmerking komen voor nieuwbouw of grondige renovatie.

Aanpak Rozenbeek

De Rozenbeek zal de tijdelijke huisvesting aan de Spitsaak in 2020 gaan verlaten. Hiervoor heeft de gemeente een geldbedrag beschikbaar gesteld. Samen met een investeringsbudget vanuit Atlant zal de Rozenbeek verbouwd worden, waardoor het gebouw weer zal voldoen aan de huidige maatstaven. Er zullen in 2020 leerpleinen worden gerealiseerd, maar ook de buitenkozijnen worden vervangen evenals een deel van de technische installaties. Hierdoor wordt het gebouw aanzienlijk duurzamer, met als streven energieneutraal. Voor de verbouwing is aannemer Kernbouw geselecteerd uit een meervoudige onderhandse aanbesteding.

Formuleren duurzaamheidplannen

De gehele vastgoedportefeuille van Atlant zal geïnventariseerd worden, met als doel het inzichtelijk maken van de mogelijkheden te verduurzamen. Hiervoor wordt het Uitvoeringsplan Duurzaamheid 2020 – 2030 (UPD '20-'30) opgesteld. De basis vormt een algemene Blauwdruk met mogelijke ingrepen t.b.v. duurzaamheid. Afhankelijk van het gebouw (o.a. leeftijd, bouwkundige staat, installaties etc.) bekijken we per locatie specifiek welke maatregelen getroffen kunnen worden en welke investeringen daartegenover staan. Ook wordt inzichtelijk gemaakt wat terugverdientijden zijn i.r.t. de gedane investeringen. Doel is een afwegingskader, investeringsbudget en prioritering te geven aan de verduurzaming van de vastgoedportefeuille van Atlant. Voor de uitwerking zijn we ook afhankelijk van het IHP en de keuzes van de gemeente als het gaat om zaken als verduurzamen van wijken (bijvoorbeeld gasloos maken van wijken).

Uitbreiding Zefier en tijdelijke huisvesting

De Zefier zal een permanente uitbreiding krijgen. Het bouwproces is door de wet PAS vertraagd en heeft een behoorlijke periode stilgelegen. De tijdelijke huisvesting van drie groepen in het schoolgebouw van OBS De Pleiaden kon niet voortduren. Hiervoor zijn in december 2019 vier noodlokalen geplaatst op het veld naast de Zefier, waar sinds begin januari 2020 gebruik van wordt gemaakt. We zijn blij weer op 1 locatie te zijn gehuisvest en kijken uit naar nieuwe 5 lokalen die achter de sporthal gerealiseerd gaan worden. Zoals het er nu naar uit ziet start de bouw rond de zomervakantie van 2020, waardoor na de zomervakantie van 2021 gebruik gemaakt kan worden van de nieuwbouw.

Nieuw IHP gemeente Velsen

Eind 2019 is de gemeente Velsen gestart met het opstellen van een nieuw IHP voor de komende periode. Zij hebben de ondersteuning van ICS Adviseurs hiervoor ingehuurd. Het is de bedoeling dat in april 2020 het nieuwe IHP aangeboden kan worden aan de raad.

MJOB's

Logchies heeft eind 2019 aangegeven te stoppen met het uitvoeren van de MJOB's voor Atlant. Hierdoor zullen wij op zoek moeten naar een nieuwe aannemer die de MJOB's gaan uitvoeren. We zullen hiervoor een meervoudig onderhandse aanbesteding voeren. Het doel van de selectie is niet alleen een nieuwe aannemer vinden, maar een aannemer vinden die Atlant volledig zal ontzorgen als het gaat om het beheer en onderhoud van al het vastgoed.

Aanbesteding schoonmaak

In 2019 hebben we onze schoonmaakcontract opnieuw aanbesteed. Hierin zijn we begeleid door inkoopmeesters. Negen geïnteresseerden partijen volgden de onze aanbesteding van 5-12-2018 waarna drie hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een aantal gebouwen te schouwen. Inmiddels hebben we een nieuw contract kunnen sluiten met Libelle.

2.4 Financieel beleid

Treasury

De totale waarde van de beleggingsportefeuille is per eind 2018 is € 0,2 mln. Per eind 2018 was deze waarde € 0,4 mln. Het verschil wordt veroorzaakt doordat er verschillende effecten zijn verkocht. Dit betekent vervolgens een toename van de liquide middelen. Het afgelopen jaar is duidelijk dat onze huidige portefeuille ons meer kost aan bankkosten dan dat het oplevert aan beleggingsrendement. ING heeft aangegeven dat ze hier in de nabije toekomst geen verandering in verwachten. Dit maakt dat Atlant Basisonderwijs zich in 2019 heeft beraad op de portefeuille. Het beleid van Atlant met betrekking tot beleggen en belenen is om te allen tijde de regeling beleggen en belenen van het ministerie te volgen. Aanvullend hieraan zet Atlant in de toekomst meer middelen voor het onderwijs, waarbij er dan een (gedeeltelijke) afbouw plaats vindt van de beleggingsportefeuille. Eind 2019 hadden we twee obligaties in onze portefeuille. Deze twee obligaties laten we de komende jaren aflopen en beleggen we niet opnieuw. Een hiervan loopt medio 2020 af. En er is nog een Rabobank obligatie (€ 0,2 mln) die in 2021 afloopt. Met deze obligaties volgen we in zijn geheel de Regeling Beleggen en Belenen. We hebben geen financiële instrumenten (o.a. renteswaps of andere rente-instrumenten) in onze portefeuille. Jaarlijks leggen wij verantwoording af over onze treasurystatuut aan de RvT. Aanvullend hebben wij jaarlijkse besprekingen met ING over de beleggingsportefeuille. Dit delen wij met de RvT.

[Treasurystatuut inzien? Klik hier](#)

Allocatie middelen

Bij Atlant gaan de beschikbare middelen zo veel mogelijk naar rato van het aantal leerlingen naar de scholen. Schooldirecteuren hebben daarbij 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 2019 is de afdracht van de scholen naar de gezamenlijke meerschoolse begroting opvallend hoger, omdat alle zij-instromers, verkorte deeltijders en onderwijsassistenten in leertrajecten hieruit betaald worden.

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 invullen 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.

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 Origon, 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. 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.

Prestatieboxmiddelen

Atlant Basisonderwijs heeft in 2019 in totaal € 550.000,- ontvangen in het kader van de prestatieboxmiddelen. Dit is ingezet om scholingsgelden te betalen en vervangingen van medewerkers die in opleiding zijn te organiseren.

2.5 Risico's en risicobeheersing

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 2019 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.

Belangrijkste risico's

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. Hiermee raken we in 2019 soms als de grenzen van wet- en regelgeving. Eind 2019 is gebleken dat we met vier aangrenzende schoolbesturen gezamenlijk net genoeg FTE in dienst hebben. voor het aanvragen van een RAP subsidie (regionale aanpak personeelstekort). In 2020 verwachten we dit bedrag onder andere in te kunnen gaan zetten voor het zij-instroomtraject, wat we nu financieren uit onze reserves.

In 2019 hebben we in overleg met de RvT en anticiperend op het lerarentekort een extra investering gedaan t.l.v. onze reserves. We hebben vanuit deze middelen verschillende onderwijsassistenten in dienst die door gaan groeien naar leerkracht. In het proces naar de extra investering hebben we meerdere gesprekken gevoerd over risicomanagement en de soms eenzijdige financiële vertaling daarvan. In 2020 krijgt dit gesprek een vervolg en gaan we een externe onafhankelijke meting laten doen waarmee we voor de toekomst duidelijk zicht hebben op onze minimaal benodigde buffer.

Coronavirus:

Met ingang van 16 maart 2020 zijn de scholen in verband met de uitbraak van het Coronavirus gesloten. Onze leerlingen krijgen van afstand onderwijs. Deze nieuwe manier van werken is intensief voor kinderen, ouders en onze leerkrachten. We werken via Microsoft teams en Google meets. Om alle kinderen te voorzien van een device hebben we onze hardware – waar nodig – uitgeleend. De genomen maatregelen leiden tot beperkte kosten die geschat worden op circa € 50.000 extra bovenop de vastgestelde begroting van 2020.

Deze extra kosten bestaan uit extra schoonmaak- en hygiëne maatregelen, uitbreiding softwarelicenties, tegemoetkoming voor leerkrachten qua telefonie, etc.

Wij kunnen geconfronteerd worden met een hoger ziekteverzuim. Dit lijkt in eerste instantie geen financiële consequenties te hebben. Onze scholen kunnen dit opvangen door de flexibele schil in te zetten of vervanging aan te trekken door de inzet van de ERD middelen. Als een piek in het verzuim lokaal veroorzaakt dat beide voorzorgsmaatregelen niet voldoende zijn en we kunnen de vervangingsvraag niet oplossen door handig samen te werken met alle scholen, gaat dit een overschrijding op onze begroting veroorzaken.

Bij de (meerjaren)begroting is een aanvullende analyse uitgevoerd kijkende naar zowel de kansen als de risico's. De grootste risico's (naast het lerarentekort) en beheersmaatregelen zijn:

1. Instabiliteit in de rijksbijdragen vanuit het ministerie. Jaarlijks maakt het ministerie de definitieve bekostiging (baten) pas laat in het jaar bekend. Dit terwijl de uitgaven al gedurende het jaar plaatsvinden. Dit risico ervaart Atlant Basisonderwijs relatief minder door de strakke sturing en inrichting van de bedrijfsvoering, waardoor er altijd de mogelijkheid is om bij te sturen.
2. Personele knelpunten waaronder arbeidsconflicten maar ook dat de kwaliteit van het personeel niet aan de verwachtingen voldoet. Atlant heeft hier verschillende beheersmaatregelen de afgelopen jaren in gang gezet. Een van de beheersmaatregelen is dat er direct wordt gestuurd op scholing en ontwikkeling van het personeel.

3. Atlant houdt voor de begroting 2020 rekening met ziektevervangingskosten. Mocht dit hoger worden, dan zijn dit in het kader van het eigen risicodragerschap aanvullende kosten voor Atlant. De beheersmaatregel bij het verzuim is dat een strakke processturing plaatsvindt in samenwerking met de Arbo-dienst. Dit vindt o.a. plaats door eventueel individueel langdurig/frequent verzuim regelmatig als dossier besproken met de Arbodienst.
4. Door een groeiend leerlingaantal bij enige scholen bestaat het risico dat Atlant bij enige locaties uit het gebouw 'groeit'. Dit kan tot gevolg hebben dat er meerdere locaties moeten worden betrokken. De consequentie zou kunnen zijn dat je tijdelijk extra huisvesting moet financieren totdat de gemeente dit bekostigt. De beheersmaatregel hierbij is om frequent overleg met de gemeente te hebben hoe hiermee om te gaan en zorg te dragen voor voldoende huisvestingsexpertise binnen Atlant.

De grootste kansen zijn:

1. Uitvoering innovatieve projecten zoals het expertise centrum Via Nova of het starten van een Vrije school stroom. Atlant Basisonderwijs heeft op dit moment alleen de 'lasten' van deze innovatieve projecten meegenomen. De eventuele hogere baten (meer leerlingen, betere leerkrachten, minder ziekteverzuim) zijn niet mee begroot.
2. 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.

De tabel die deze kansen en risico's onderverdeelt in soorten risico's (extern, onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering, zie ook onderstaande tabel) de risico vertaald naar bedragen en een inschatting maakt van de mate van optreden vindt u in de bijlage.

3. Kasstroom financiering en investeringen

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Eind 2019 is een meerjarenbegroting 2020 – 2023 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. Zowel in 2020 als 2021 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.

Voor de nabije toekomst verwacht Atlant een stabiel aantal fte's te hebben. Bij de meerjarenbegroting is ingeschat dat Atlant de komende jaren ongeveer 200 fte in dienst zal hebben.

	Schooljaar 2019- 2020	Schooljaar 2020- 2021	Schooljaar 2021- 2022	Schooljaar 2022- 2023	Schooljaar 2024- 2024
Formatie					
Fte Directie	8,8	8,4	8,4	8,4	8,4
Fte Onderwijzend Personeel	170,5	167,9	166,6	165,7	162,9
Fte Onderwijs Ondersteunend Personeel	22,5	26,8	26,5	26,5	26,3
Fte Totaal	201,9	203,1	201,6	200,6	197,6

Leerlingenaantal

Op 1 oktober 2019 zijn in totaal 2838 leerlingen ingeschreven op de Atlant Basisonderwijs scholen, 71 meer dan 1 oktober 2018. Alhoewel de demografische trend licht dalend is de afgelopen jaren, blijft Atlant Basisonderwijs groeien. De verwachting is dat het leerlingenaantal de komende jaren misschien licht krimpt maar relatief stabiel zal zijn. Zie [bijlage 4](#) voor het leerlingenaantal en de prognose.

Uit de risicoanalyse die het afgelopen jaar weer is bijgewerkt (met het opstellen van de begroting) en de koppeling van deze risicoanalyse aan onze gewenste minimale reservepositie, blijkt dat er nog voldoende ruimte zit in onze huidige reserves. Deze risicoanalyse en gewenste minimale reservepositie (€ 2,7 miljoen) wordt jaarlijkse geëvalueerd. Aanvullend is in de begroting een scenario-analyse gemaakt, waarin de financiële gevolgen aan bod komen van een significante afwijking van het leerlingaantal. Ook uit de verschillende opgestelde en doorgerekende extreme scenario's blijkt dat Atlant een financieel gezonde stichting is.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten meerjarenperspectief

Onderstaand de samenvatting van de staat van baten en lasten over de komende jaren. Hierin is 2019 de werkelijkheid, de jaren 2020 – 2023 komen overeen met de opgestelde meerjarenbegroting.

Staat van Baten en Lasten in dzd €		Werkelijk 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
3. Baten						
3.1	Rijksbijdragen OCW	16.257	15.964	16.227	16.467	16.679
3.2	Overige overheidsbijdragen	147	111	111	95	73
3.5	Overige baten	287	202	182	178	178
Totale baten		16.692	16.277	16.520	16.740	16.930
4. Lasten						
4.1.1.1	Loonkosten	12.830	13.499	13.525	13.680	13.764
4.1.2.1	Mutaties pers voorzieningen	-57	10	10	10	10
4.1.2.2	Overige personele lasten	1.420	1.023	1.023	1.023	1.023
4.1.3	Uitkeringen	-185	-303	-303	-303	-303
4.1	Personele lasten	14.008	14.229	14.254	14.409	14.494
4.2	Afschrijvingen	492	508	521	493	455
4.3	Huisvestingskosten	1.345	1.070	1.070	1.070	1.070
4.4	Overige instellingslasten	1.081	984	982	982	982
Totale lasten		16.925	16.791	16.827	16.954	17.000
Saldo financiële baten en lasten		4	0	0	0	0
Resultaat		-229	-515	-307	-214	-70

De verklaring van de afwijking van 2019 ten opzichte van de begroting komt later in dit hoofdstuk naar voren. Voor de jaren 2020 – 2023 zijn de baten licht stijgend door een licht stijgend leerlingaantal. De loonkosten zullen ook relatief stabiel zijn. De totale uitgaven zijn ook stabiel. Voor 2020 zullen wij ten opzichte van de begroting extra personele lasten hebben. Dit in verband met de eenmalige uitkering die ontvangen is in 2019 en uitgegeven wordt in 2020. Dit bedrag van € 511k komt er als extra uitgaven bij in 2020. Dit bedrag is al in 2019 ontvangen en daar in de cijfers verwerkt.

Balans in meerjarig perspectief

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

BALANS in dzd €						
ACTIVA	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-
1.2 Materiële vaste activa	2.694	2.813	2.888	2.826	2.660	2.465
1.3 Financiële vaste activa	416	200	-	-	-	-
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>3.110</i>	<i>3.013</i>	<i>2.888</i>	<i>2.826</i>	<i>2.660</i>	<i>2.465</i>
1.4 Voorraden						
1.5 Vorderingen	924	1.185	1.175	1.165	1.155	1.075
1.6 Effecten	357	207	-	-	-	-
1.7 Liquide middelen	3.384	2.982	2.507	1.980	1.818	2.036
<i>Totaal Vlottende activa</i>	<i>4.664</i>	<i>4.374</i>	<i>3.682</i>	<i>3.144</i>	<i>2.973</i>	<i>3.111</i>
Totale Activa	7.774	7.387	6.569	5.971	5.633	5.576
<i>waarvan gebouwen en terreinen</i>	<i>397</i>	<i>343</i>	<i>294</i>	<i>251</i>	<i>214</i>	<i>185</i>
PASSIVA	2018	2019	2020	2021	2022	2023
2.1 Eigen vermogen	5.167	4.937	4.423	4.116	3.902	3.831
2.2 Voorzieningen	992	994	691	400	276	359
2.3 Langlopende schulden						
2.4 Kortlopende schulden	1.616	1.455	1.455	1.455	1.455	1.386
Totale Passiva	7.774	7.387	6.569	5.971	5.633	5.576
<i>waarvan privaat vermogen</i>	<i>15</i>	<i>15</i>	<i>15</i>	<i>15</i>	<i>15</i>	<i>15</i>

De materiele vaste activa lopen licht op de komende twee jaar, voornamelijk doordat Atlant meer investeert dan dat het afschrijft. Het totaal van de financiële vaste activa, effecten en liquide middelen loopt de komende jaren terug door het bewust negatieve resultaat en door de extra investeringen die plaatsvinden. Het eigen vermogen loopt terug met de begrote resultaten. De voorzieningen loopt terug doordat de onderhoudsvoorziening de komende jaren terugloopt, voornamelijk doordat er zowel in 2020 als 2021 veel onderhoudsinvesteringen worden gedaan in de schoolgebouwen. De kortlopende schulden blijven de komende jaren stabiel.

Balans 2019 ten opzichte van 2018

De totale balanspositie is ten opzichte van 2018 gedaald met € 0,4 mln naar een bedrag van € 7,4 mln.

Aan de actiefzijde van de balans vallen de volgende zaken op. De materiele vaste activa zijn gestegen naar een bedrag van bijna € 2,8 mln. Dit komt omdat Atlant de trend van de afgelopen jaren qua investeringen heeft doorgezet, Atlant investeert meer dan dat het afschrijft (€ 611k versus € 492k). De financiële vaste activa, effecten en liquide middelen zijn als geheel gedaald met bijna € 800k. Eind 2018 was de totaaleindstand van deze drie gezamenlijk bijna € 4,2 mln. Eind 2019 was dit gezamenlijk bijna € 3,4 mln. In de toekomst verwacht Atlant Basisonderwijs een verplaatsing van de effecten en de financiële vaste activa naar de liquide middelen.

De vordering op het Ministerie van OCW komt door het betaalritme vanuit het ministerie. Aan de passiefzijde van de balans zijn de reserves gedaald met het resultaat 2019. De reserves eind 2019 zijn in totaal ruim € 4,9 mln. Dit is boven de intern benodigde vastgestelde minimale reserves. De voorzieningen als geheel zijn gelijkgebleven en zijn eind 2019 € 994k. Deze voorzieningen bestaan uit de voorziening gebouwenonderhoud van € 787k en de voorziening langdurig zieken en jubilea van gezamenlijk € 207k. De overige posten zijn voornamelijk overlopende posten die in 2020 weglopen. In de overlopende posten zitten de aanspraken vakantiegeld van ruim € 0,4 mln.

Exploitatieresultaat ten opzichte van de begroting in 2019

De begroting 2019 had een bewust negatief resultaat, uiteindelijk heeft Atlant Basisonderwijs een negatief resultaat van ruim € 228k behaald. De afwijking, € 106k beter dan begroot, is te wijten aan de volgende factoren:

- Atlant Basisonderwijs heeft tm het schooljaar 18/19 in zijn geheel de begroting gevolgd qua inzet van fte's. Hierdoor is bijna 80% van de uitgaven in control. Vanaf het schooljaar 19/20 (augustus 2019) is bewust besloten om een extra investering te doen om talentvolle (toekomstige) leerkrachten aan Atlant te binden. Deze investering van € 500k per schooljaar heeft ervoor gezorgd dat Atlant vanaf augustus 2019 meer fte's in dienst heeft gehad dan begroot. Hier is bewust voor gekozen en voorgelegd aan de RvT. Met deze investering probeert Atlant de gevolgen van het lerarentekort in de nabije toekomst te ondervangen. Deze investering (€ 500k voor het schooljaar 19/20 en € 208k voor 2019) is een verklaring voor de afwijking ten opzichte van de begroting.
- Een andere afwijking ten opzichte van de begroting is het extra geld dat vanuit het ministerie is ontvangen in 2019. Dit geld is bestemd voor de eenmalige uitkeringen die in februari 2020 worden gedaan. Dit heeft een positief effect gehad in 2019 van € 511k, wat vervolgens in 2020 wordt uitgegeven.

- Extra uitgaven voor personeel niet in loondienst. Door het lerarentekort hebben wij op verschillende scholen extra inhuur moeten doen. Dit was € 369k meer dan begroot.
- Hogere huisvestingslasten van in totaal € 265k door hogere reguliere huisvestingskosten (energie, schoonmaak, klein onderhoud) en door een hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening in verband met de duurzaamheidsinvesteringen de komende jaren.

Deze vier factoren bepalen het grootste gedeelte van het verschil tussen de realisatie en de begroting in 2019.

De gedetailleerde afwijking van het resultaat ten opzichte van de begroting wordt onderstaand in tabelvorm uitgelegd, door het maken van een 'brug' van het begrote resultaat naar het werkelijke resultaat.

Werkelijk 2019 vs begroting 2019 in dzd €	Begroot 2019->	-336
Afwijking Baten		
Verhoging rijksbekostiging ivm aanpassing salarissen 2019	329	
Extra ontvangen rijksbijdragen in 2019 voor de eenmalige uitkeringen in feb-2020	511	
Hogere bijdrage SWV, projectsubsidie	90	
Hogere onderwijsachterbeleid ivm aanpassingen regeling	88	
Hogere gemeentelijke bijdragen ivm Schakelklassen Zefier/Orion	44	
Hogere overige baten (waaronder verhuur, detachering, ouderbijdragen)	17	
Totale Baten		1.078
Afwijking Lasten		
Extra formatieve inzet tov begroot vanaf het schooljaar 19/20 - 5,6 fte	-208	
Hogere personele kosten ivm verhoging salarissen	-154	
Mutatie personele voorziening langdurig zieken (€120) en jubilae (€20)	67	
Extra personeel niet in loondienst op de scholen (directie en leerkrachten)	-369	
Afschrijvingen door hogere en vroege investeringen	-3	
Huisvestingslasten, extra dotatie planmatig onderhoud ivm duurzaamheid	-100	
Huisvestingslasten - hogere energielasten (€30), schoonmaak (€ 74), klein onderhoud (€33k)	-165	
Overige instellingslasten volgen bijna in zijn geheel de begroting	-24	
Totale Lasten		-956
Afwijking financiële baten en lasten		-16
Resultaat	Werkelijk 2019->	-229

Investerings en liquiditeit

Het proces met betrekking tot de investeringen is als volgt. Elke schooldirectie maakt een plan, vervolgens wordt dit verwerkt in de schoolbegroting. Indien dit binnen de gestelde normen valt én het binnen de liquiditeitsbegroting past dan wordt deze investering gedaan. In 2019 hebben de scholen relatief veel geïnvesteerd. In totaal is er in 2019 een bedrag van € 610k geïnvesteerd, begroot was € 675k. Dit zijn de investeringsuitgaven exclusief het planmatig onderhoud. Deze uitgaven lopen via de voorziening. De planmatige onderhoudsuitgaven waren € 303k, tegen een begroot bedrag van € 402k. Voor 2020 wordt verwacht € 583k te investeren. En aanvullend wordt er een bedrag uitgegeven voor het planmatig onderhoud via de onderhoudsvoorziening van € 804k. Onderstaand de investeringen vertaald naar de liquide middelen.

Liquiditeit in € k	2020	2021	2022	2023
Resultaat	-515	-307	-214	-70
Afschrijvingen	508	521	493	455
Dotatie personeels voorziening	10	10	10	10
Dotatie voorziening onderhoud	502	502	502	502
Resultaat qua liquiditeit	505	725	790	896
Investerings & Uitgaven MJOP				
Leermiddelen	125	143	121	100
Uitgaven meerjarenonderhoud	804	793	626	419
ICT	190	166	166	120
Meubilair	268	151	40	40
Totaal investeringen	1.387	1.253	952	679
Verandering in banksaldo	-882	-527	-162	218
Beginstand financiële middelen (incl. fva) 1-jan	3.389	2.507	1.980	1.818
Verandering in banksaldo	-882	-527	-162	218
Eindstand financiële middelen (incl. fva) 31-12	2.507	1.980	1.818	2.036

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Onderstaand de opsomming van de kengetallen over 2019 en in meerjarenperspectief. In 2019 is de solvabiliteit iets toegenomen doordat de totale balanswaarde licht afnam. De liquiditeit is meer dan voldoende. In het algemeen is de financiële situatie van Atlant Basisonderwijs zeer gezond te noemen. Met de begroting 2020 en 2021 worden de reserves bewust afgebouwd, en zal zowel de solvabiliteit als liquiditeit teruglopen.

Financiële kengetallen	Signalering Inspectie	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Solvabiliteit 2 ((EV+VZ)/TV)	< 30%	79%	80%	78%	76%	74%	75%
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75	2,9	3,0	2,5	2,2	2,0	2,2
Rentabiliteit	3-jarig < 0%	-2,8%	-1,4%	-3,2%	-1,9%	-1,3%	-0,4%
Weerstandsvermogen	< 0,05	33%	30%	27%	25%	23%	23%
Huisvestingsratio	> 10%	10%	8%	7%	7%	7%	6%

Reservepositie

Met de meerjarenbegroting is ook gekeken naar de gewenste reserves die benodigd zijn. Uit deze analyse blijkt dat Atlant € 2.650k aan gewenste reserves nodig heeft. De reserves per eind 2019 zijn € 4.937k. Dit betekent dat de vrij beschikbare reserves (gewenste reserves minus huidige reserves) ongeveer € 2,2 mln zijn. Zie onderstaand de specificatie van de opbouw tot de gewenste reserve:

Omschrijving	Mee te nemen Reserve	In dzd €
1. Fluctuatie in leerlingenaantallen.	0% van de baten ivm t-1 bekostiging	0
2. Financiële gevolgen van arbeidsconflicten	bij grotere PO besturen 1% van de baten	150
3. Instabiliteit in de bekostiging	2% van de baten	300
4. Onvolledige indexatie van de bekostiging	1% van de baten	150
5. Risico's inzake normale bedrijfsvoering - Atlant	3% van de baten bij grotere PO besturen	450
5a. Risico - Personeel		
- Participatiefonds & Wachtgeldrisico	50	
- Verzuim & Lerarentekort	750	
- Kwaliteit Personeel	250	
- Transitievergoedingen	100	
		1.150
5b. Risico - Onderwijs		
kwaliteit van de scholen voldoet niet aan de gestelde normen	200	
		200
5c. Risico - Huisvesting		
- Exploitatietekorten bekostiging huisvesting	is mee begroot, dus nul	
- Risico's bouwheerschap - 5% bouwproject	Gemeente is bouwheer, Atlant loopt hier geen risico	
- Achterstallig Onderhoud ihkv MOP	250	
		250
Totaal gewenste reserves		2.650
Reserves eind 2019		4.937
Huidige reserves minus gewenste / benodigde reserves - vrij beschikbare reserves		2.287

4.Toekomstige ontwikkelingen

Atlant is volop in ontwikkeling, daarom willen we als afronding van ons jaarverslag u een inkijk geven in onze plannen voor 2020.

In 2020 stellen wij een nieuw Atlantplan op voor de komende jaren. Waar staat onze organisatie voor en wat willen we in de komende jaren bereiken. Het nieuwe strategisch beleid wordt echt samen met iedereen uitgedacht. Zo heeft de RvT via een denksessie een bijdrage geleverd, zijn directeuren in gesprek met hun team en hebben zij zelf op verschillende momenten hun input kunnen geven. Een werkgroep gaat van al deze mooie puzzelstukken een leerbaar kort plan opstellen met ruimte voor scholen om hier een eigen invulling aan te geven, want dat past bij Atlant

In 2020 verwachten we de uitkomst van verschillende onderzoeken. Intern hebben we onderzoek gedaan naar unit onderwijs, een onderzoek met handreikingen voor onze scholen dat zich in de afrondende fase bevindt. Ook doen twee scholen mee naar een onderzoek naar perspectiefwisselingen van leerkrachten in het omgaan met leerlinggedrag in de klas (NRO onderzoek) en drie scholen leveren een bijdrage aan een groot project dat aansluit bij een populaire discussie, namelijk: wat werkt beter bij het leren? Voorspellingen maken (exploratief leren) of directe instructie? Als tegenprestatie voor onze bijdrage zal hoogleraar Jelle Jolles een presentatie geven in de Atlant Academy over de mooie samenwerking tussen onderwijs en onderzoek op het gebied van leren een neuropsychologie.

In 2020 ronden we de Atlantkalender af. We hebben echt gezamenlijk een jaarschema gemaakt en van elk onderdeel onze kwaliteitsverwachtingen gedefinieerd. Er zitten allerlei gezamenlijke momenten in de kalender, waarbij we met elkaar kijken of we de goede dingen goed doen en waar we samen kunnen leren. Iedereen bij Atlant leert, niet alleen de kinderen. Op dit moment werken we aan het kennen van de populatie en omgeving van de school en het vertalen en verwerken van die behoefte in ons onderwijsaanbod. In 2020 zetten we de eerste stappen naar interne audits en verwachten we een extern onderzoek van de onderwijsinspectie.

In 2020 blijven we ons inzetten om een goede werkgever te zijn. Dat doen we door toegankelijk te zijn en goed te luisteren naar onze mensen. Een voorbeeld daarvan is een 100 dagen-dag, waar nieuwe medewerkers voor zijn uitgenodigd. We vieren dat ze er zijn, maar willen vooral leren van hun ervaring als nieuwe medewerker en hoe we die employee experience nog beter kunnen maken. We zijn trots als je over Atlant hoort "Daar mag je je ontwikkelen"

In 2020 verhuist de Rozenbeek naar 1 locatie die daarvoor grondig wordt aangepakt en ook op de Beekvliet zal een tijdelijke aanpassing t.b.v. het binnenklimaat worden gedaan. Met deze aanpassing overbruggen we de periode tot eventuele nieuwbouw. Uit de gesprekken met de gemeente voor het opstellen van een IHP zijn we voorzichtig hoopvol dat de locatie aan de Weid op korte termijn aangepakt gaat worden.

En ook in 2020 zetten we de investering toekomstige leerkrachten door. We zoeken naar een balans qua onttrekking aan onze reserves maar ook in begeleidingscapaciteit. We gaan onze aanvraag voor de subsidie opleidingsschool doorzetten, waarbij we nog meer invloed krijgen op het curriculum van de toekomstige leerkracht.

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

Raad van Toezicht

Net als in 2018 hebben ook in het afgelopen jaar thema's als onderwijs innovatie, huisvesting en personeelsbeleid hoog op de agenda van de RvT gestaan. De discussie over het personeelsbeleid werd gedeeltelijk ingegeven door de krapte op de arbeidsmarkt: hoe zorgen we voor behoud, ontwikkeling en werving van goede leerkrachten, voor nu en in de toekomst en wat zijn de financiële consequenties? In aansluiting op bovengenoemde thema's hebben de Bestuurder en Raad van Toezicht zich ook gebogen over de vraag hoe het eigen vermogen van de stichting voor de toekomst in te zetten en hoe dit te monitoren, een onderwerp wat nog verder uitgewerkt zal worden in 2020.

Gezamenlijk met de GMR is via een tweetal bijeenkomsten aandacht besteed aan Pedagogisch leiderschap en Huisvesting.

De RvT heeft in 2019 drie scholen bezocht. Deze bezoeken geven een beter beeld hoe de beleidsvisie van de stichting doorwerkt in de scholen. Dit inzicht gebruikt de RvT om haar visie en toezicht kader waar nodig bij te stellen.

De Renumeratie Commissie heeft begin 2019 het salaris van de Bestuurder voor de volgende periode vastgesteld en samen met de bestuurder teruggeblikt op het afgelopen jaar (2018) en het komend jaar (2019). Eind 2019 heeft de RvT aan de hand van een aantal voor een RvT kenmerkende dilemma's een evaluatie uitgevoerd op haar eigen functioneren, waarbij ook de inbreng van de bestuurder is meegewogen.

Vanzelfsprekend onderschrijft de RvT de Code Goed Bestuur en handelt overeenkomstig. Er zijn geen afwijkingen geconstateerd.

Wouter Huijbens
Voorzitter Raad van Toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht, inclusief (neven)functies.

Naam	Functie en Commissie	Jaar van aftreden	Zittings termijn	Neven functies
Nenette Dieleman	Lid Commissie: - Personeel & Organisatie - Onderwijs	2021	eerste	- Eigenaar advies bureau Raad & Daad - Lid RvT SKO West Friesland (onbezoldigd)
Maarten van Dongen	Lid Commissie: - Personeel & Organisatie - Remuneratie	2020	eerste	- Bestuurder stichting Madi Zuid Oost en Diemen - Vice Voorzitter stichting jongeren-rechtbanken (onbezoldigd)
Wouter Huijbens	Voorzitter Commissie: - Financiën - Remuneratie	2020	tweede	- ING, Head of IVU
Marc Angevare	Lid Commissie: - Financiën - Huisvesting	2020	eerste	- DGA Creando Holding BV - Docent Scope Academy - Lid Klankbord groep Bouwen en Wonen gemeente Katwijk (onbezoldigd) - Lid Kerngroep Platform Bouwen en Wonen gemeente Velsen (onbezoldigd)
Mireille van de Kracht	Lid Commissie: - Onderwijs - Huisvesting	2019	eerste	- Rector Kennemer College.

Per 31 december 2019 heeft Mireille van de Kracht zich teruggetrokken uit de RvT. Na een selectie procedure is Kees Hoogvorst bereid gevonden om met ingang van 1 januari 2020 de vrijgevallen vacature in te nemen.

De RvT heeft ervoor gekozen 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 RvT vervult de rol van werkgever voor het College van Bestuur. In 2019 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden.

RvT vergaderingen

De RvT is in de verslagperiode 7 maal zelfstandig bijeengewees en tweemaal samen met de GMR. De RvT vergaderingen worden voorbereid door de voorzitter RvT en voorzitter CvB. Overige leden van de RvT 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 voorzitter CvB aanwezig bij de vergaderingen van de RvT.

De informatievoorziening verloopt vaak via de voorzitter CvB al dan niet in combinatie met een commissie. Daarnaast vindt de RvT 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:

Evaluatie schoolbezoeken	Personeelsstrategie, Personeelstekort en kwalitatieve formatie 2019-2023
Begroting, begrotingsresultaat en begrotingscyclus	Onderwijsinnovatie
Samenwerking in de regio	Inzet Eigen Vermogen
Huisvestingsbeleid, inclusief renovatie en onderhoudsplan	Selectieproces vacature RvT
Evaluatie RvT	RvT wijzer
IEP toetsen	Nieuw strategisch beleid en strategie vormingsproces
Aspirant opleidingsschool	Samenwerkingsschool

Goedkeuring	Besluiten
Jaarrekening en jaarverslag 2018	Selectieproces t.b.v. invulling vacature RvT
Begroting 2020	Benoeming nieuw lid RvT (vanaf Jan 2020)
Benoeming externe accountant	Commissie indeling
Renovatie budget en verbouwing De Rozenbeek	Schoolbezoeken
	Informatie proces RvT inzake begrotings afwijking

De RvT heeft vastgesteld dat het CvB 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.

Bezoek scholen: de leden van de RvT hebben in 2019 de Rozenbeek, de Toermalijn en de drie locaties van het Kompas bezocht. Tijdens de schoolbezoeken is gesproken met Directie, IB en leerkrachten.

Honorering

De leden van de RvT hebben in 2019 een vergoeding gekregen van € 1700,-.

Bijlage 2: Jaarverslag GMR

Jaarverslag 2019

Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad

van de Stichting Atlant.

Jaarverslag GMR van de Stichting Atlant.

2019

Het voor u liggende jaarverslag 2019 is een terugblik op het kalenderjaar 2019.

Inleiding

Het concept jaarverslag 2019 wordt in januari 2020 ter beoordeling/instemming aangeboden aan de leden van de GMR.

Na instemming wordt het verslag aangeboden aan het College van bestuur van de Stichting Atlant en de directies van de scholen.

De GMR vergaderde acht keer in het afgelopen jaar, zo mogelijk afwisselend in één van de scholen.

Agenda-samenstelling voor iedere vergadering is gedaan door de voorzitter van de GMR en secretaris, in overleg met de voorzitter CvB.

De vergaderingen waren in principe samen met de voorzitter CvB, zo nodig aangevuld met leden Bovenschools Management van de Stichting Atlant en indien wenselijk met externen. Tijdens de vergaderingen waren de voorzitter CvB, dan wel de leden van het BM aanwezig voor informatie, toelichting, vragen en opmerkingen.

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

De GMR ontvangt bij elke vergadering een GMR-wijzer, een informatieblad met onderwerpen over personeel, financiën, huisvesting en onderwijs, van de Stichting Atlant.

De GMR werkt met 5 vaste commissies waarin enkele leden zitting hebben. Het gaat hier om de **agendacommissie, commissie personeel, commissie onderwijs en kwaliteit, commissie AVG** en de **commissie bedrijfsvoering**.

Van elke GMR vergadering worden notulen gemaakt. De door de GMR goedgekeurde notulen worden verstuurd aan de voorzitters van de MR-en van de scholen binnen de stichting Atlant.

De Raad van Toezicht bezocht de GMR in 2019 twee keer.

Op 23 april 2019 was het onderwerp huisvesting. Ook werd er gesproken over hoe Stichting Atlant in de toekomst kan zorgen voor goed werkgeverschap.

En op 4 november 2019 met als onderwerp pedagogisch leiderschap binnen Atlant. Marcel van Herpen, die de schoolleiding en IB van de stichting schoolt heeft een introductie over pedagogisch leiderschap.

Samenstelling GMR 2019

Voorzitter : Marjolein Blom, vanaf april Daniëlle Bohm
Secretaris: Irene Veltkamp, vanaf september Anja van der Heiden

De Beekvliet: Marjolein Blom/Esther Sliggers, Sieto Verver
Franciscus: Anja van der Heiden/Nini de Jong, Johan van den Bos
De Origen: Bianca Steman, Karin Terhorst/Gabriëlle Hendriks, Kübra Kat Soykan
De Klipper: Daan van der Rol, Esther Verschuren-Groenewoud
Het Kompas: **vacature**, Jeroen de Mik
Parnassia: Mirella Liefing, Monique van Keeken
Rozenbeek: Lida Hagedooren, Sjoerd Hak
Toermalijn: Daniëlle Bohm, Antoinette de Mik/Wido Haver
Zefier: Thea Alorny, Marleen Oerlemans-Dokman/Ahmet Karateke/Yanka de Lange

Nieuwe leden GMR

start schooljaar 2019/2020:

- Nini de Jongleerkracht Franciscus
 - Daan van der Rol leerkracht de Klipper
 - Gabriëlle Hendriks leerkracht de Origen
 - Yanka de Lange ouder Zefier
 - Wido Haver ouder Toermalijn
-
- De vertegenwoordiging van de **Beekvliet** was Marjolein Blom, tevens voorzitter van de GMR. Inmiddels wordt de Beekvliet vertegenwoordigd door Esther Sliggers. Daniëlle Bohm is voorzitter. Namens de ouders is Sieto Verver vertegenwoordigd.
 - Anja van der Heiden was namens het team van de **Franciscusschool** vertegenwoordigd. Nini de Jong heeft dit overgenomen, Anja is de huidige secretaris .René Schotvanger namens de ouders. En halverwege het jaar is het Johan geworden.
 - De **Klipper/Origen** was vertegenwoordigd door respectievelijk Esther Verschuren (Ouder Klipper) en Karin Terhorst (Leerkracht Origen), Mogelijke vacatures personeelsgeleding Klipper en ouder van de Origen. Inmiddels heeft zowel de Klipper als de Origen een eigen vertegenwoordiging.
 - **De Klipper** was vertegenwoordigd Bianca Steman, sinds schooljaar 2019-2020 door Daan van der Rol en Esther Verschuren blijft dit namens de ouders doen.
 - **De Origen** wordt vertegenwoordigd door Gabriëlle Hendriks(leerkracht) en Kübra Kat Soykan(ouder).
 - De oudervertegenwoordiging van het **Kompas** is Jeroen de Mik. Er is een vacature voor de leerkracht vertegenwoordiging.
 - Mirella Liefing vertegenwoordigt namens het team de **Parnassia** en Monique van Keeken vertegenwoordigt de ouders.
 - De **Rozenbeek** is vertegenwoordigd door Lida Hagedooren. Sjoerd Hak vertegenwoordigt de ouders.
 - De **Toermalijn** is vertegenwoordigd door Daniëlle Böhm als leerkracht. Oudervertegenwoordiging was ingevuld door Antoinette de Mik, sinds schooljaar 2019-2020 is dit Wido Haver

- De **Zefier** had Marleen Oerlemans-Dokman als oudervertegenwoordiging in de GMR, nu is dit Yanka de Lange en Thea Alornyo vertegenwoordigt de leerkrachten.

Rooster van aftreden [einde schooljaar]

2019 Lida Hagedooren	Leerkracht Rozenbeek
2020 Mirella Liefthing Monique van Keeken Jeroen de Mik Sieto Verver Esther Verschuren	Leerkracht Parnassia Ouder Parnassia Ouder Kompas Ouder De Beekvliet Ouder Klipper
2021 Thea Alornyo	Leerkracht Zefier
2022 Sjoerd Hak Daniëlle Böhm Bianca Steman Johan van den Bos	Ouder Rozenbeek Leerkr. Toermalijn Leerkracht Klipper Ouder Franciscus
2023 Esther Sliggers Nini de Jong Gabriëlle Hendriks Kübra Kat Soykan Wido Haver Yanka de Lange Daan van der Rol	Leerkracht Beekvliet Leerkracht Franciscus Leerkracht Origen Ouder Origen Ouder Toermalijn Ouder Zefier Leerkracht Klipper

Advies- en instemmingsbesluiten van de GMR.

In het jaar 2019 zijn de volgende adviezen gegeven en instemmingsbesluiten genomen door de GMR:

1. 28-01-2019: Jaarverslag GMR, instemming
2. 15-04-2019: Functiebouwwerk instemming door GMR gegeven
3. 15-04-2019: Bestuursformatieplan instemming P-GMR
4. 17-06-2019: Medicijnprotocol instemming GMR
5. 17-06-2019: Jaarverslag positief advies GMR
6. December 2019: Begroting 2020 Atlant, advies

De Wet Medezeggenschap op Scholen van 30 november 2006.

In het reglement GMR wordt gesproken over de samenstelling van de GMR. In de wet WMS van 2006 worden de nieuwe GMR leden voorgedragen en gekozen door de MZR. Deze gekozen leden hoeven geen lid te zijn van de MZR. Wel moeten zij teamlid zijn of ouder van een schoolgaand kind.

De GMR bestaat uit maximaal 19 leden. De vertegenwoordiging moet paritair zijn. Het ledenaantal met 19 leden kan de hoogst kwalitatieve zeggenschap bieden aan het College van Bestuur.

De GMR ontvangt de GMR wijzer voor elke vergadering, een informatieblad met onderwerpen over personeel, financiën, huisvesting en onderwijs.

Naast de terugkerende en vaste agendapunten in de GMR vergaderingen zijn in het jaar 2019 de volgende belangrijke beleidsontwikkelingen en meerjaren trajecten aan de orde geweest:

- 1. AVG**
- 2. Bestuursformatieplan**
- 3. Medicijnprotocol**
- 4. Stakingen**
- 5. Jaarrekening + jaarverslag 2018**
- 6. Functiebouwhuis**
- 7. Werkverdelingsplan**
- 8. Werving en selectie, mobiliteitsbeleid**
- 9. Dreigend personeel tekort**
- 10. ICT beleid**
- 11. Oprichting van een nieuwe school**
- 12. Huisvesting**

1. AVG

Naar aanleiding van de wetgeving die per mei 2018 is gestart wordt er door Marco Boltjes in overleg met Annemarie Trouw beleid opgesteld. Elke keer dat er documenten klaar zijn waar mee ingestemd kan worden of advies gegeven moet worden gaat de commissie in overleg met Marco en Annemarie. Dit wordt in de vergadering teruggekoppeld naar de gehele GMR.

AVG heeft vaak op de agenda gestaan, alle teamleden zijn geschoold. Ook is sinds schooljaar 2019-2020 het Atlantplein van start gegaan. Er is voor de verschillende teams, waaronder de GMR een eigen plek om documenten op te bergen en daarin te werken. De GMR heeft uitleg gekregen over Team GMR door Miranda Dieckman en Harry Lacroix

2. Bestuursformatieplan

Het bestuursformatieplan is een jaarlijkse concrete invulling van het meerjaren formatiebeleid. Het behelst de volgende punten:

- 1.** Een specificatie van de wijze waarop de financiële middelen worden ingezet. Waarbij ook wordt aangegeven hoeveel extra middelen uit de reserves worden ingezet om te kunnen blijven anticiperen op de huidige arbeidsmarkt. Hier komt nog een aparte notitie over met een lange termijnplanning/kansen en risico's.
- 2.** Duidelijk maken op welke wijze de formatie in het eerstvolgende schooljaar wordt ingezet en ingevuld.
- 3.** De juridische basis voor het nemen van bepaalde besluiten met rechtspositionele gevolgen.

Er is kritisch door de commissie naar gekeken en aangevuld.

3. Medicijnprotocol

In dit protocol wordt beschreven wat de regels zijn bij het medisch handelen, zoals bv bij het verstrekken van medicijnen. Belangrijk is dat personeel altijd mag weigeren.

4. Stakingen

Dit kalender jaar zijn er 2 stakingen geweest, op 15 maart en 6 november, beide keren om aandacht te vragen voor het lerarentekort. Alle scholen van Atlant waren dicht, de personeelsleden zijn doorbetaald.

5. Jaarrekening + jaarverslag

Begroting is besproken door de commissie bedrijfsvoering met Jeroen van Schagen.

6. Functiebouwhuis

Het functiebouwhuis is een onderdeel van het integrale personeelsbeleid van Atlant. Binnen de kaders van de huidige CAO bevat dit gedetailleerde omschrijvingen met betrekking tot Functies en Functiewaardering. Elke keer als hier een wijziging in wordt aangebracht wordt dit binnen de GMR besproken en evt. mee ingestemd als dat noodzakelijk is.

7. Werkverdelingsplan

Het werkverdelingsplan is opgenomen in de nieuwe CAO 2018-2019 en is voor het eerst ingezet in schooljaar 2019-2020. Met het team worden in de school keuzes gemaakt welk werk wordt aangepakt en hoe dit verdeeld wordt. Dit komt in het werkverdelingsplan. De basis hiervan is het bestuursformatieplan. De MR-leden geven instemming voor het werkverdelingsplan.

8. Werving en selectie, mobiliteitsbeleid

Beide stukken zijn dit jaar regelmatig op de agenda geweest. In 2020 worden ze ter instemming aangeboden.

9. Dreigend personeel tekort

Hierover is veel gesproken binnen de GMR. Hoe kan Atlant er voor zorgen dat het zijn personeel behoudt, maar ook hoe kan Atlant er voor zorgen om voldoende personeel te werven ? Er zijn verschillende initiatieven;

- Subsidie aangevraagd voor Opleiden in de school.
- Zij instromers.
- Mensen die deeltijdpabo doen kunnen aan de slag als onderwijsassistent.
- Onderwijsassistenten krijgen Pabo opleiding aangeboden.
- Leerkracht "light" werven, dit zijn mensen met een PABO diploma die kunnen werken als leerkracht ondersteuner tijdens de schooltijden
- Start klankbordgroep, deze is voortgekomen na de gesprekken met teamleden en Annemarie over personeelstekort en verplichte mobiliteit.
- Mobiliteit, op sommige scholen speelt het personeelstekort, andere scholen hebben mensen boven de sterkte.
- Kweekvijver voor leidinggevende functies.
- Escalatieladder wordt ingevuld om te checken hoe vaak kinderen worden verdeeld, naar huis gestuurd, collega's extra werken etc.. Aan het eind van deze ladder kan mogelijk over gegaan worden naar een 4daagse schoolweek.

10. ICT Beleid

Wytze Niezen gaat het ICT beleid van onder af opbouwen, ouders en leerkrachten van de GMR hebben informatie aangeleverd.

11. Oprichting “nieuwe” school

We zijn gedurende het jaar steeds geïnformeerd over de ontwikkelingen van de ‘nieuwe’ school. Na de voorjaarsvakantie 2020 start de school “Waldorf aan Zee” met een kleutergroep op het Kompas Oost.

12. Huisvesting

De gemeente heeft het huisvestingsbeleid tot 2022 eerder vastgesteld, daarom is er nu voor de Beekvliet en Toermalijn een aparte aanvraag ingediend voor nieuwbouw en renovatie. De Zefier wordt uitgebreid, maar door de milieuregelgeving gaat de nieuwbouw en het plaats en van units vertraging oplopen. De Rozenbeek zet beschikbare middelen in voor onderhoud, zoals kozijnen, installatie, dak en luchtkwaliteit.

December 2019

Anja van der Heiden, secretaris GMR.

Daniëlle Bohm, voorzitter GMR

Instemming GMR: 13 januari 2020

Bijlage 3: Kengetallen Personeel

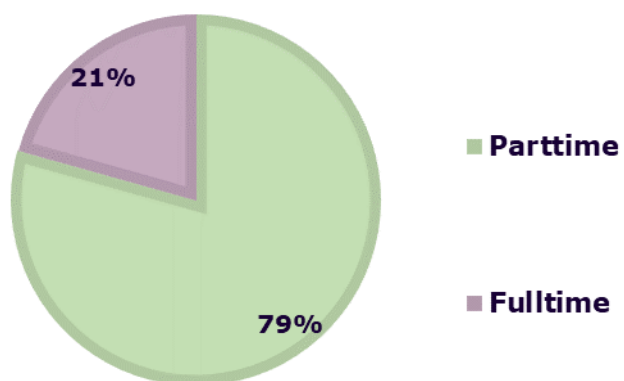
FTE's per Functie	Directie		OP		OOP		Totaal			
	FTE	aantal mdw	FTE	aantal mdw	FTE	aantal mdw	FTE	FTE in %	aantal mdw	mdw in %
Schaal 2					0,5500	1	0,5500	0,3%	1	0,4%
Schaal 3					1,8681	2	1,8681	1,1%	2	0,9%
Schaal 4					7,4285	12	7,4285	4,5%	12	5,2%
Schaal 6					0,6000	1	0,6000	0,4%	1	0,4%
Schaal 7					1,5750	2	1,5750	1,0%	2	0,9%
Schaal 10					0,8000	1	0,8000	0,5%	1	0,4%
Schaal L10			92,8812	134			92,8812	56,3%	134	57,8%
Schaal L11			46,6979	65			46,6979	28,3%	65	28,0%
Schaal L12			2,6125	3			2,6125	1,6%	3	1,3%
Schaal AB	0,9276	1					0,9276	0,6%	1	0,4%
Schaal DB	4,4000	5					4,4000	2,7%	5	2,2%
Schaal DC	3,7278	4					3,7278	2,3%	4	1,7%
Scgaal B4	1,0000	1					1,0000	0,6%	1	0,4%
Totaal	10,0554	11	142,1916	202	12,8216	19	165,0686	100%	232	100%

Formatie 2019				
	FTE OP	FTE OOP	FTE Directie	Totaal
Bovenschools		2,9750		2,9750
Meerschools	4,9400	1,1808	0,9000	7,0208
Beekvliet	24,4295	1,5000	0,9278	26,8573
Franciscus	19,8756	1,0754	1,9276	22,8786
Klipper	6,9439	0,9765	1,0000	8,9204
Kompas	22,5318	2,3335	0,8000	25,6653
Origon	10,4531	1,6000	0,4000	12,4531
Parnassia	16,3577	0,7123	0,9000	17,9700
Rozenbeek	10,4655	0,0000	1,0000	11,4655
Toermalijn	13,6697	0,8681	0,8000	15,3378
Zefier	12,5248	0,6000	0,4000	13,5248

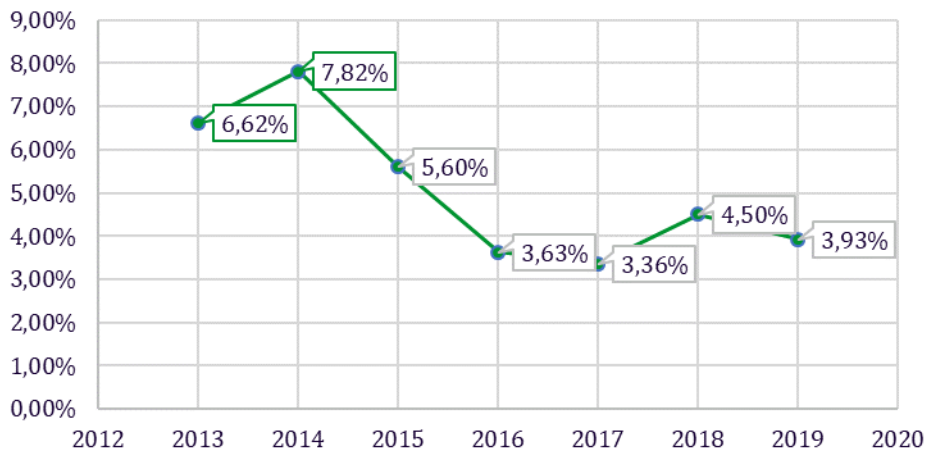
Jaar	In vaste dienst		In tijdelijke dienst
	Totaal FTE	Aantal medewerkers	Aantal medewerkers
2015	146	211	20
2016	143	205	29
2017	145	204	38
2018	157	217	61
2019	165	232	49

Leeftijdsofbouw						Verhouding man/vrouw				
						Mannen		Vrouwen		
Leeft.cat.	Dir.	OP	OOP	Totaal	%	aantal	%	aantal	%	Totaal
< 24 jaar		4		4	1,7%	1	0,4%	3	1,3%	4
25-34 jaar	2	56	1	59	25,4%	4	1,7%	55	23,7%	59
35-44 jaar	5	65	2	72	31,0%	7	3,0%	65	28,0%	72
45-54 jaar	2	36	7	45	19,4%	1	0,4%	44	19,0%	45
55-59 jaar	1	20	3	24	10,3%	2	0,9%	22	9,5%	24
> 60 jaar	0	22	6	28	12,1%	4	1,7%	24	10,3%	28
Totalen	10	203	19	232		19		213		232
Percentage	5%	87%	8%	100%	100%		8%		92%	100%

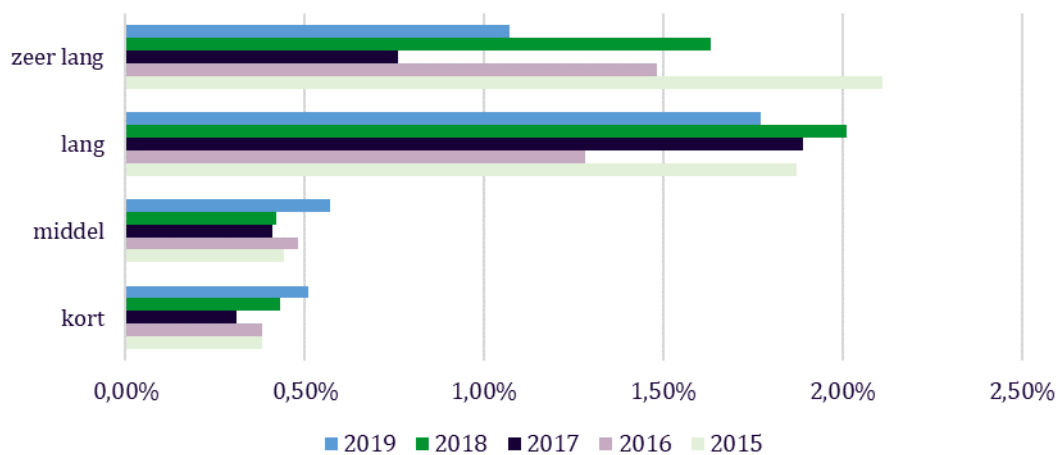
VERHOUDING PARTTIME/FULLTIME



Verzuimpercentage



Verdeling kort, middel, lang en zeer lang verzuim



Bijlage 4: Leerlingenaantal en prognose

Brin	School	Werkelijk				Prognose		
		1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
01VQ	Beekvliet	453	463	469	474	469	469	502
05FK	Franciscus	424	439	443	457	443	443	468
12XO	Klipper	129	157	164	171	176	182	185
12XO	Orion	200	196	196	192	200	200	194
12QI	Kompas	507	507	484	494	476	476	471
05DU	Parnassia	301	315	333	336	330	330	345
23TJ	Rozenbeek	252	235	230	216	212	214	210
05DT	Toermalijn	260	260	247	274	240	245	238
07SO	Zefier	148	191	201	224	250	261	268
Totaal		2674	2763	2767	2838	2796	2820	2881
Mutatie in %		1,30%	3,33%	0,14%	2,57%	-1,48%	0,86%	2,16%
Mutatie in aantal		34	89	4	71	-42	24	61

Bijlage 5: Kansen en Risico's

Nr.	Risicogebied	Soort Risico	Risico	Kans van optreden	Financiële Impact van optreden	Beheersmaatregel / Actiepunt
1	Externe omgeving	Bekostiging OCW	Instabiliteit in de bekostiging	Hoog	Hoog	Voldoende reservepositie
2	Onderwijskwaliteit	Passend Onderwijs	Onvoldoende planvorming over de inzet van de middelen, waardoor de middelen in de reguliere formatie terechtkomen, vaak structureel	Hoog	Laag	Inrichting van de zorgstructuur op scholen.
3	Onderwijskwaliteit	Onderwijs	Onderwijskwaliteit van de scholen voldoet niet aan de normen.	Laag	Laag	Gedegen en structurele analyses van toetsresultaten en structurele monitoring.
4	Bedrijfsvoering	Lerarentekort	Lerarentekort: Aantrekken van kwalitatief goed personeel is lastig (zowel op directieniveau als op leerkrachtniveau) in combinatie met een tekort aan leraren.	Hoog	Hoog	Innovatief acteren om onderwijs anders vorm te geven en andere rollen in te zetten en gebruikmaken van de deskundigheid van buiten.
5	Bedrijfsvoering	Personele knelpunten	Kwaliteit van het personeel voldoet niet aan de verwachtingen.	Midden	Midden	Scholing en professionalisering
6	Bedrijfsvoering	Kwaliteit stafbureau	Stafbureau / CvB is beperkt qua omvang en daardoor kwetsbaar, dit leidt tot een hoger risico bij uitval	Gemiddeld	Laag	Gebruik makend van externe professionele partijen
7	Bedrijfsvoering	Huisvestingsstrategie	Samenwerking tussen besturen en gemeenten noodzakelijk om optimale huisvestingsvoorzieningen te krijgen. Bij enige locaties is er het risico dat Atlant uit het gebouw 'groeit'.	Gemiddeld	Hoog	Zorgen dat je het gezamenlijk eens wordt en veel tijd hiervoor vrij maken en samenwerking met andere huisvestingspartners zoals Logchies
8	Bedrijfsvoering	Personeel	Aanvullend verzuim boven het regulier verzuim	Gemiddeld	Laag	Strakkere processturing
9	Bedrijfsvoering	Digitalisering	Aanschaffen IT-middelen zonder doelbepaling en scholing van het personeel.	Gemiddeld	Gemiddeld	Kritisch te kijken naar de ingediende plannen