



Atlant
Basisonderwijs

Jaarverslag 2021

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2021 van Atlant. Het was een bijzonder jaar, met aan de start een tweede periode van thuisonderwijs en ook net voor de kerstvakantie hebben onze scholen hun deuren moeten sluiten vanwege het Coronavirus. Daarbij kunnen we het lerarentekort niet langer intern opvangen. Twee grote crisissen tegelijk heeft veel gevraagd van kinderen, ouders, leerkrachten en iedereen om hen heen.

Het jaar 2021 was heftig. In onze regio is het lerarentekort groot en ondanks onze inzet op het gebied van goed werkgeverschap, vitaliteit en het opleiden van mensen kunnen we met onze huidige bezetting niet meer garanderen dat elke groep les krijgt van een bevoegde leerkracht en dat doet pijn. Het mooie van onderwijs gebeurt in verbinding en het is moeilijk om te zien hoe het missen van mensen continuïteit en onze kwaliteit raakt.

We werken regionaal samen met andere besturen, ouders en leerkrachten aan een plan voor een alternatieve schoolweek maar ondanks dat is op dit moment de druk op de professionals in onze scholen ongekend hoog.

Het jaar 2021 was ook bijzonder en leerzaam in veel opzichten. We hebben door het lerarentekort en corona regelmatig moeten schakelen naar thuisonderwijs. Ik ben trots op de manier waarop onze mensen het online lesgeven hebben opgepakt. We hebben lessen uit de vorige schoolsluiting meegenomen en het is gelukt om ook digitaal meer betrokkenheid te realiseren. Ik ben ook trots op kinderen die serieus hun werk hebben gemaakt in wisselende omstandigheden.

Ik ben trots dat we bij het opstarten van de scholen onze pedagogische opdracht voorop hebben gezet en de flexibiliteit die steeds getoond is in het meebewegen met vele nieuwe regels en protocollen. Ik ben trots op het maatwerk wat we kinderen kunnen bieden vanuit alle inhaal- en ondersteuningsprogramma's. We weten dat 'gras niet harder groeit door te trekken', maar extra stimulans is nodig en ook fijn.

Ik ben trots dat onze noodkreet over de SUVIS regeling tot landelijke en politieke aandacht heeft geleid. We zijn er nog niet, want slechts twee van de negen schoolgebouwen hebben we kunnen aanpassen wat binnenklimaat betreft.

Ik ben trots op het lef om out of the box te denken en te doen als onze kinderen dat nodig hebben. Zo hebben we een vanuit de NPO middelen **samen** besloten om een familiecontactpersoon te gaan inzetten op scholen waar zorg en onderwijs intensief moeten samenwerken en daar waar het systeem stukt. Dat willen we anders.

In 2021 hebben we met Fedra en PABO Haarlem onze aspirant opleidingsschool verder uitgebreid. Er zijn nu leerteams voor alle jaargroepen voor het voltijds- en deeltijdsprogramma. Ook zijn we in gesprek met de regio om het samen opleiden verder vorm te geven.

In 2021 hebben we geen inspectieonderzoek gehad, wel hebben we telefonisch ingezoomd op een van de scholen waar we werken met een eigen verbeterplan. Een positief gesprek en we krijgen alle **vertrouwen** en ruimte. Twee directeurs hebben sinds dit jaar een voortrekkersrol op het gebied van kwaliteit en zij hebben met een werkgroep twee belangrijke onderdelen van onze kwaliteitskalender geüpdatet. We evalueren en blijven leren.

Ik ben trots op de **ontwikkelingen** in de scholen die ondanks alles wat 2021 bracht door zijn gegaan. We blijven gaan voor het beste onderwijs voor onze kinderen, altijd en ook als de omstandigheden het moeilijker maken. Dat hoort bij Atlant en hierover leest u meer in ons jaarverslag.

We kijken met trots terug op een bewogen 2021 zoals u kunt lezen in dit jaarverslag, veel **plezier!**

Namens alle Atlantcollega's,
Vriendelijke groet,

Annemarie Touw
College van Bestuur



Inhoud

1.	Het Schoolbestuur	5
1.1	Organisatie	5
1.2	Profiel	10
1.3	Dialogoog	16
2.	Verantwoording beleid	17
2.1	Onderwijs & kwaliteit	17
2.2	Personeel & professionalisering	23
2.3	Huisvesting & facilitair	26
2.4	Financieel beleid	27
2.5	Risico's en risicobeheersing	28
3.	Verantwoording financiën	31
3.1	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	31
3.2	Staat van baten en lasten en balans	32
3.3	Financiële positie	36
4.	Toekomstige ontwikkelingen	37
	Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht	40
	Bijlage 2: Jaarverslag GMR	43
	Bijlage 3: Kengetallen Personeel	47
	Bijlage 4: Leerlingenaantal en prognose	50
	Bijlage 5: Kansen en Risico's	51

1. Het Schoolbestuur

1.1 Organisatie

Contactgegevens

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

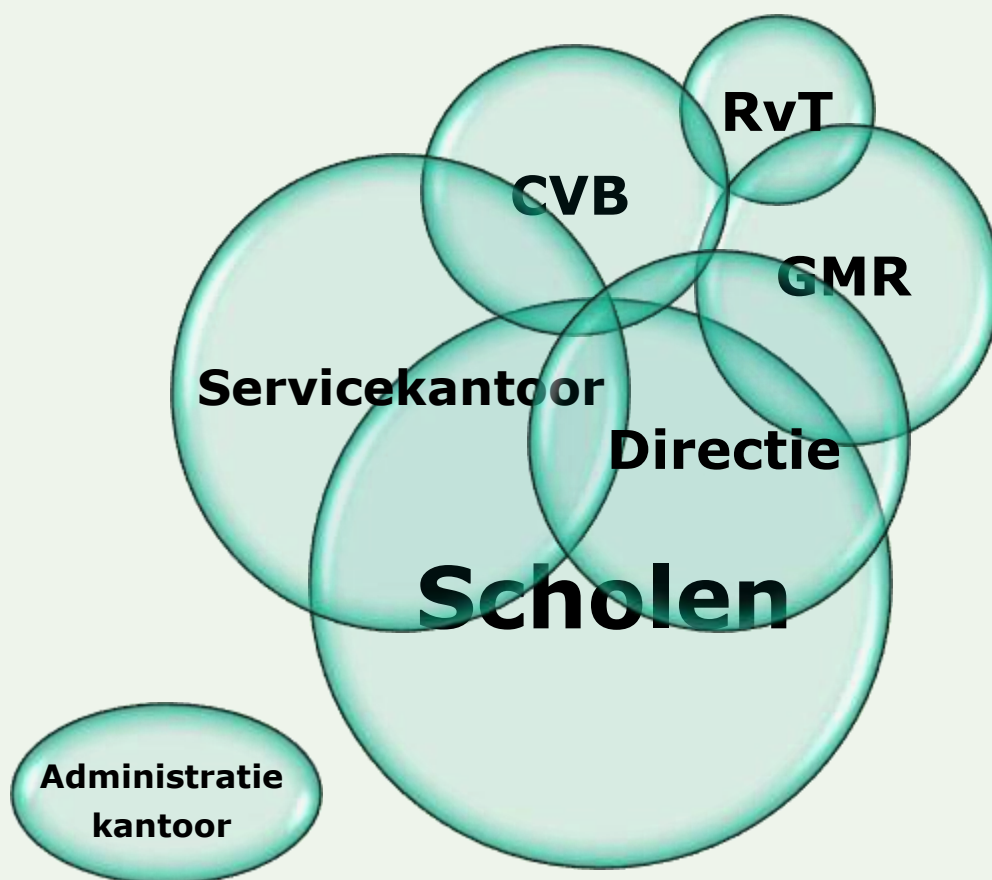
Onze Scholen

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

Rechtspersoon

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

Organogram



Het organogram geeft een duidelijk beeld van de samenwerking binnen onze organisatie. We zijn een platte organisatie. De aansturing en 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 2021 niet van afgeweken. In 2021 hebben we vanuit governance de contacten tussen de RvT en de GMR versterkt door een verschillende gesprekken over de thema's medewerker tevredenheid, leerklimaat en veiligheid.

Functiescheiding

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

Bestuur

Voorzitter College van Bestuur:

Mevrouw A.L.C. Trouw.

Nevenfuncties:

Bestuurslid Playing for Success (onbezoldigd)

Bestuurslid Samenwerkingsverband

IJmond (onbezoldigd)

Servicekantoor

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

- 2 HR Adviseurs
- 2 Schoolopleider
- Secretaresse
- Office manager

Als externen zijn aan ons verbonden:

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

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

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit 5 leden en vergadert ongeveer 6 maal per jaar, of meer indien nodig. De Raad van Toezicht 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 hebben zo contact met andere toezichthouders. In 2020 is er een nieuw toezichtskader opgesteld, in dit jaar hebben we besproken welke informatie nodig is om het kader werkbaar te maken. Er is extra ingezet op de verbinding met de GMR. Ook is er een externe evaluatie ingezet om de eigen werkwijze te blijven verbeteren.

Samenstelling Raad van Toezicht:

Naam	Functie en Commissie	Jaar van aftreden	Zittings-termijn	Neven functies
Nenette Dieleman	Lid Commissie: - Personeel & Organisatie - Onderwijs	2022	eerste	- Eigenaar advies bureau Raad & Daad
Maarten van Dongen	Voorzitter Commissie: - Remuneratie	2024	tweede	- Directeur bestuurder KunstForm Velsen - Directeur bestuurder Bibliotheek Velsen - Bestuursvoorzitter Volksuniversiteit (onbezoldigd) - Bestuursadviseur Stichting Smarter Hospital (onbezoldigd) -
Marc Angevare	Lid Commissie: - Financiën - Huisvesting	2024	tweede	- DGA Creando Holding BV - DGA Creando Management en Consultancy B.V. - DGA Staal Investment B.V. - Docent Scope Academy - Associé Executives Fakton

				- Lid Kerngroep Platform Bouwen en Wonen gemeente Velsen (onbezoldigd) - Vrijwilliger en adviseur huisvesting bij Scouting St. Radboud Santpoort Noord (onbezoldigd)
Kees Hoogvorst	Lid Commissie: - Onderwijs - Personeel & Organisatie - Remuneratie	2024	eerste	- Voorzitter College van Bestuur VCO Jan Arentsz Alkmaar e.o.
Benno Mooi	Lid Commissie: - Financiën - Huisvesting	2021	Eerste	- Zelfstandig Adviseur Mooi Advies - Associé bij onderwijsadviesbureau B&T

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), dit jaar deels vervangen door Margot Scheeres.

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

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

1.2 Profiel

Visie & wat maakt Atlant uniek

Onze visie

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



Wat maakt Atlant uniek?

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

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

Kernactiviteiten

De kernactiviteit van Atlant Basisonderwijs is het verzorgen van goed confessioneel basisonderwijs in de Gemeente Velsen. In 2021 stonden op de beleidsagenda de thema's:

- Uit onze Atlas: Uitdagend onderwijs, pedagogisch tact en zorg voor elkaar en de omgeving
- Kwaliteitscultuur en doorlopen op leren gericht zijn
- Personeelstekort en samen opleiden
- Oriëntatie op identiteit in samenhang met onze statuten
- Onderwijskwaliteit en het verder invullen van een kwaliteitskalender
- Diverse inhaal en ondersteuningsprogramma's en het NPO

De Atlas van Atlant

In 2021 hebben we een start gemaakt met de drie thema's uitdagend onderwijs, pedagogisch tact en zorg voor elkaar en de omgeving. We zetten stappen, maar het tempo waarin we stappen kunnen zetten is wel anders geweest. In het afgelopen jaar is aan de volgende aanvullende doelen gewerkt:

- De transitie van Via Nova is afgerond, we hebben een gezamenlijke voorziening in samenwerking met SWV Passend Onderwijs IJmond
- Strategisch personeelsbeleid, m.n. het extra opleiden van mensen
- De alternatieve schoolweek
- IKC ontwikkelingen
- De verdere invulling van de Atlant Academy met als doel om samen te leren.
- Vitaliteit
- Passend onderwijs: kansengelijkheid en inclusiviteit
- Privacy wetgeving
- De Atlant kwaliteitskalender (met hierin beschreven de vastgestelde kaders voor kwaliteitszorg en Atlant doelen)

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

Toegankelijkheid & toelating

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

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

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

Op 1 oktober 2021 zijn in totaal 2860 leerlingen ingeschreven op de Atlant Basisonderwijs scholen, 16 minder dan 1 oktober 2020. We hebben net iets minder leerlingen dan eerdere jaren, te verklaren door het aantal leerlingen dat onder onze

begeleiding terug is gegaan van Via Nova naar andere reguliere basisscholen. De Klipper en Orion zijn samen één Brinnummer. De leerlingenprognose leest u in [bijlage 4](#).

Politieke of maatschappelijk impact

Corona heeft de maatschappij en daarmee ook het onderwijs behoorlijk in zijn greep gehouden. Het jaar startte nog met online onderwijs, maar gelukkig konden we in februari weer fysiek onderwijs geven. Het voorjaar en de zomer maakte dat de zorgen rondom het virus iets afnamen en we in de scholen steeds meer zicht kregen op het effect van de schoolsluiting en de schade die kinderen hebben geleden. Zo hebben we eind 2021 veel vaker te maken met onrustige groepen, groepen waar het pedagogisch niet veilig wordt en waar extra aandacht nodig is om dat te herstellen. Ook zien we dat m.n. de jongere kinderen, kleuters en groep 3 essentiële stappen in het aanbod hebben gemist. Relatief veel groepen 3 signaleren een moeizaam opgangkomen van het aanvankelijk lezen.

Het onderwijs heeft verschillende extra financiële impulsen gekregen om 'tekorten' weg te werken. Niet eerder is zo veel geld direct naar de scholen gegaan, maar het is te betwijfelen of deze middelen het beoogde effect gaan behalen. Leren is een proces, het vraagt tijd, herhaling en een opbouw. Kinderen zijn niet programmeerbaar, zij hebben tijd nodig om te groeien en kennis eigen te maken. Hier lijken de menukaarten met adviezen voor scholen aan voorbij te gaan. Daarbij is het zo dat de extra middelen, m.n. de NPO investering van 8,5 miljard in totaal voor de hele sector heeft geleid tot een vergrootte vraag naar leerkrachten en onderwijsassistenten. Dat heeft de tekorten op scholen groter gemaakt en inmiddels weten we uit landelijke cijfers dat dit de scholen met een populatie die meer vraagt harder raakt. Daarmee hebben deze gelden onbedoeld een negatief effect gehad op kansengelijkheid. Er is daarna een extra beloning gekomen voor deze scholen. Leraren, directeuren en anderen van het schoolteam op scholen met veel achterstanden krijgen de komende twee schooljaren een toelage van gemiddeld 8 procent van hun loon. Voor ons betreft dat één school.

Richting het eind van het jaar liep het aantal besmettingen op en werden we geconfronteerd met een mutatie, de omikron variant. Opnieuw waren er groepen thuis vanwege positief geteste leerkrachten of kinderen. Kinderen leken minder ziek te worden, maar verspreiden het virus wel. Er werden extra maatregelen aangekondigd, bijvoorbeeld het mondkapjes dragen vanaf groep 6 in de school. Hiermee werden onze directeuren en leerkrachten voor sommigen het gezicht van het Nederlandse coronabeleid. Op bijna alle scholen heeft dat tot incidenten geleid. Waarschijnlijk is dat versterkt doordat we al een tijd geen ouders in de school kunnen zien en daarmee verbinding zijn kwijtgeraakt.

De nieuwe variant en de maatschappelijke roep om scholen nooit meer te sluiten heeft het onderwerp ventilatie en schoolgebouwen weer heel actueel gemaakt. Er is veel aandacht voor dit onderwerp, maar de regelgeving is nog onveranderd. En dat terwijl juist onze omgeving dat hard nodig heeft.

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

Er is door programma's als Klasse voor het eerst echt aandacht voor kansenongelijkheid. Het onderwerp is open en bespreekbaar geworden en op allerlei lagen en in allerlei sectoren is dit een onderwerp van gesprek. Ook wij bespreken het regelmatig in onze directie overleggen en nemen het actief mee in onze keuzes. Het is ons gelukt om een zomerschool neer te zetten. Op verschillende locaties in Velsen hebben kinderen kunnen leren op een ander manier, met andere kinderen in een andere setting tijdens de zomervakantie. Het was een voorzichtig succes wat we de komende jaren verder gaan uitbouwen, juist voor kinderen die meer nodig hebben.

In de tijd van corona en schoolsluiting is er niet of anders getoetst. Dat maakte ons nieuwsgierig naar toetsen. Wat moet? Wat mag? En hoe is de eindtoets ooit bedoeld? We hebben als aanbod in de Atlant Academy hiervoor Karin Heij uitgenodigd die haar promotieonderzoek over de eindtoets van groep 8 met ons heeft doorgenomen. Dit zal het komende jaar een vervolg krijgen in gesprekken. De Atlant Academy is de plek waar we aan onze mensen professionaliseringsmogelijkheden bieden. De Academy beweegt mee met de regels en heeft daardoor meer online aanbod gehad dit jaar. Het succes daarvan is wisselend, we hebben gemerkt dat onze mensen na een dag online onderwijs niet ook een digitale omgeving opzoeken om in te leren. Ook de Atlantdag kon niet doorgaan, maar voor volgend jaar staan inmiddels nog betere plannen klaar.

Om gezondheid te stimuleren hebben we Ommetje voor alle scholen geactiveerd en daar een wedstrijdelement aan gekoppeld. Er zijn heel veel ommetjes gelopen en de competitie had een heel leuk effect.

In alle sectoren is het personeelstekort merkbaar, de druk is overal. Door jobcarving kijken we hoe het werk van de leerkracht zo kunnen maken dat die juist die dingen doet die het verschil maken voor kinderen en zorgen voor een gelukkige leerkracht. We hebben de extra vacatures ontstaan door het NPO niet allemaal kunnen vervullen, wel is het gelukt om onderwijsassistenten te benoemen die door gaan groeien naar leerkracht. We hebben flink wat interne opleidingstrajecten uit kunnen zetten. Het werken met leraar ondersteuners en onderwijsassistenten maakt de baan van leerkracht anders en ook daar hebben we aandacht voor. Ook hebben we de Atlant Academy uitgebreid met speciaal aanbod voor deze functiegroepen.

Lerarentekort

In 2021 is het lerarentekort onverminderd groot en dat heeft in combinatie met Corona gezorgd voor invalproblematieken. Zeker in de periode dat leerkrachten niet versneld getest werden, zijn groepen uit nood ook naar huis gestuurd.

We zijn met aangrenzende besturen Fedra en OPOIJmond een onderzoek gestart naar een alternatieve schoolweek. Er wordt met directeuren, leerkrachten en ouders gedacht en onderzocht hoe we onderwijs kunnen blijven geven nu we intern geen oplossingen meer zien.

Uit de overleggen met m.n. ouders is wel heel duidelijk geworden dat we ouders onvoldoende hebben geïnformeerd hierover. Ouders hebben geen zicht gehad op alle interne oplossingen die zijn ingezet, zoals mensen die extra werken, onderwijsassistenten die een groep zelfstandig draaiende houden of iemand voor de klas die nog geen diploma heeft. Dat maakt dat ouders een ander beeld hebben, een andere urgentie ervaren en aan andere oplossingsrichtingen denken.

Ons onderzoek loopt door in 2022 en heeft ook aandacht van andere collega bestuurders en de PO raad.

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

Kansengelijkheid

Het sluiten van de scholen heeft de verschillen tussen kinderen wat betreft hun omstandigheden nog eens duidelijk gemaakt. Het maakt uit waar je bent geboren. Het maakt uit welke ondersteuning je krijgt van ouders en je directe omgeving. Het maakt uit welk opleidingsniveau je ouders hebben of in welke economische situatie je je bevindt. Het maakt uit of je jongen of meisje bent en het maakt uit of je het Nederlands goed beheerst. We zien dat de verschillen tussen onze scholen groter zijn geworden. Een flink aantal van onze scholen geeft onderwijs aan kinderen die niet kansrijk aan hun stappen in de maatschappij beginnen. Deze scholen moeten het verschil maken voor kinderen en kunnen hun onderwijstijd zowel pedagogisch als didactisch niet missen. Hoe mooi en uniek ook, we merken dat werken met deze doelgroep veel van mensen vraagt. Starters hebben op deze scholen meer begeleiding nodig.

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

Inclusief onderwijs

In de Atlas van Atlant heeft inclusiever onderwijs een plek gekregen. Daarmee vinden we een mooie aansluiting bij het nieuwe ondersteuningsplan van het SWV.

Ondersteund door de scholing pedagogisch leiderschap en tact sluiten we niemand uit.

‘Het goede doen op het juiste moment ook in de ogen van ieder kind’, daar gaat het om.

Vermogenspositie

In 2021 is ons vermogen toegenomen. We hebben in lijn met de nieuwe MJOB's onze investeringen in gebouwen opgehoogd. Dat maakt ook dat we deze keer ruimte hebben kunnen nemen om De Klipper en Kompas onderbouw van gezonde lucht te voorzien. Ons voorlopige resultaat is gedurende het jaar wel heel grillig geweest. Dit komt door het lerarentekort, de verschillende extra inkomsten door subsidies, inhaalprogramma's en het NPO en de combinatie hiervan.

Samenwerking IKC

We zien een enorme kans in een aanbod voor kinderen vanaf 0 tot 12 jaar. De knip tussen opvang en onderwijs is op sommige scholen aan het vervagen, er wordt inhoudelijk samengewerkt en er ontstaat een zelfde pedagogische aanpak. De ontwikkeling willen we in 2022 groter gaan maken. Een van de directeurs heeft hierin een voortrekkersrol.



Maatschappelijke aspecten van het ondernemen

Duurzaamheid

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

Maatschappelijke betrokkenheid

In 2021 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. We hebben actief de samenwerking opgezocht met het UWV en hen gevraagd om met ons mee te zoeken naar passende kandidaten voor het leertraject verkorte deeltijd PABO. Deze samenwerking heeft een ontzettend mooi resultaat gehad, wij hebben 4 kandidaten vanuit een uitkeringspositie een leertraject aangeboden en zij in september 2021 gestart.

Armoedecoalitie

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

1.3 Dialoog

Belanghebbenden

Samenwerking met:	Inhoud:
Medewerkers	- Leerkrachten - Directiebestuur - Klankbordgroep inz. Atlas van Atlant en lerarentekort - Werkgroepen: - o LAS - o Kwaliteit - o AVG - o ICT - o Wetenschap & Techniek - o SWV - o IKC
Gemeente Velsen	Huisvesting Noodopvang Armoedecoalitie Zomerschool
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond	Passend Onderwijs Via Nova/ HB onderwijs
PABO	Opleidingsschool Stagiaires
Collega-besturen	Divers Opleidingsschool IJmond Onderzoek Alternatieve schoolweek
Tatasteel	Wetenschap & Techniek
Ouders	• GMR • Atlas van Atlant • 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 2021 zijn er 4 klachten ontvangen. De meeste klachten zijn in overleg met het College van Bestuur, naar ieders tevredenheid, opgelost. Er is een klacht voorgelegd aan de landelijke klachtencommissie. De zitting daarover vindt plaats in januari 2022.

[De klachtenregeling inzien? Klik hier](#)

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

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

Dit jaar hebben we verschillende onderdelen van de kalender verdere invulling gegeven, geëvalueerd en aangepast. Door de sluiting van de scholen en de druk op het primaire proces door Corona en het lerarentekort is dit proces wel vertraagd. We zijn op dit moment de onderdelen (extern) kwaliteitsonderzoek en interne audits aan het beschrijven.

Elke directeur heeft actief meegedaan aan een kwaliteitsonderzoek op een van onze scholen. Daarmee is de kennis van het doen van onderzoek bij iedereen bekend. Ook wordt alles wat geleerd wordt tijdens deze onderzoeken vertaald naar een aanpak op de eigen scholen. We gaan een keuze maken tussen allemaal deze kennis paraat blijven hebben of juist een paar van de directeurs nog verder specialiseren in dit onderwerp. Onze directeurs en IB-ers hebben de leergang pedagogische leiderschap van CPC afgerond. De komende periode gaan ook alle teams deze training volgen zodat het overal onze 'taal' wordt en het reconstructiegesprek wordt als interventie op de kalender opgenomen.

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. Onze scholen zijn volop in ontwikkeling en daar waar zorgen zijn handelen we proactief. Wij hebben tevens afspraken gemaakt over eigen school specifieke doelen die passen bij de populatie van de school. Dit jaar zijn er twee thema-onderzoeken geweest. De Orizon heeft met de inspectie gesproken over de advisering PO-VO en de Parnassia heeft uitgebreid hun visie op analyse en afstemming kunnen bespreken. We hebben zelf proactief contact gezocht om de voortgang van de Rozenbeek toe te lichten.

Na de zomervakantie hebben we telefonisch kennisgemaakt met onze nieuwe inspecteur, de komende jaren is Mr. Drs. Annemieke Kiel aan onze scholen gekoppeld. Scholen die in de buurt zitten van de minimumeis van de onderwijsinspectie hebben een gerichte plan van aanpak. Voor Atlant betreft dat één school. We hebben met mevrouw Kiel de ontwikkeling van de Franciscus extra doorgenomen. Zij volgen op eigen initiatief als eerste school in Nederland het aanbod Goed worden, goed blijven plus. Mevrouw Kiel heeft haar vertrouwen in onze analyse, aanpak en de stappen van de school aangegeven. Wel hebben we later nog een keer proactief contact opgenomen over het effect van Corona en het lerarentekort op dit proces.

Onderwijsuitgangspunten

De scholen hebben nieuwe onderwijsuitgangspunten ontwikkeld en/of ingevoerd, maar minder dan van te voren gedacht. De sluiting van de scholen, corona en het lerarentekort heeft onze plannen vertraagd. We volgen het proces van schoolontwikkeling en

kwaliteitsverbetering 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 en er intervisiemethodes zijn gebruikt. Ook hebben de directeuren die voortrekker zijn op het gebied van kwaliteit alle gesprekken gevolgd. Dat maakt dat alle scholen verbonden blijven qua leervraag en dat we zicht hebben op het niveau van het gesprek van de groep.

Ontwikkelingen

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

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



Om goed tegemoet te kunnen komen aan de onderwijsbehoefte van de diversiteit aan leerlingen moet er slim georganiseerd worden en efficiënt en uitdagend onderwijs worden gegeven. Belangrijk is het besef dat leerlingen naast hun kennis ook andere vaardigheden nodig zullen hebben dan tot nu toe bekend. Dat 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 echt een eigen gezicht en zijn verschillend. Zo hebben we Dalton onderwijs, een Vrije schoolstroom, OGO scholen, maar ook scholen die IPC hebben ingevoerd of hebben gekozen voor een methode als VierKeerWijzer, scholen met een gezond profiel of met de werkwijze LeerKracht gericht op continu verbeteren.



Pedagogisch tact heeft ons geïnspireerd en ons gericht gemaakt op insluiten i.p.v. uitsluiten en gedrag te zien als signaal. Een leerling heeft iets nodig van de leerkracht, maar kan dat niet anders uiten.

We kijken sinds dit jaar op twee momenten naar de samenstelling van het team en de teamcultuur. Hierbij richten we ons op de kracht en ontwikkeling van mensen (Matthieu Weggeman) en kijken we naar de leerplekken voor toekomstige collega's in allerlei opleidingstrajecten als zijnstroom en verkorte of flexdeeltijd. We staan voor democratische besluitvorming, een flink aantal directeuren is geschoold in Deep Democracy.

NPO

Na het bekend worden van de extra middelen voor onderwijs hebben onze scholen in overleg gekozen voor een grote gezamenlijke inzet. Na overleg en instemming met de GMR hebben we deze middelen gebruikt om onderwijsassistenten, met de ambitie en capaciteiten om door te groeien naar leerkracht, te werven.

Zij leren en zijn direct inzetbaar voor extra hulp op school. We signaleren een toename van zorg op scholen, daarom hebben we het mogelijk gemaakt voor een aantal

mensen om mee te gaan werken als Ib'er. Ook hier hebben scholen direct een voordeel aan, het werk op school kan gedeeld worden en tegelijkertijd hebben deze collega's kunnen leren. Het NPO werd grotendeels na rato van het aantal leerlingen verdeeld, dat vonden wij niet altijd passend. Scholen die vanuit onze analyse meer nodig hadden, hebben we daarom ook meer financiële ruimte gegeven. Er is een ruim bedrag opzij gezet voor een familiecontactpersoon, een deskundige voor bepaalde scholen die ouders en school bij kan staan daar waar een jeugdzorgtraject stukt. Ook kan deze medewerker vanuit relatie preventief en proactief werken. Een klein deel hebben we gebruikt om al onze leerkrachten van devices ten behoeve van thuiswerken te voorzien. Het hebben van nieuwe rollen en functies in de school vraagt anders werken, hier hebben we begeleiding op ingezet.

Alle scholen hebben een scan gedaan en op basis daarvan een plan gemaakt. Dat hebben ze met het team besproken. Hierna is het plan besproken en goedgekeurd in de MR van de school. De interventies zijn heel divers. Onze scholen verschillen, de analyses gaven andere behoefte aan van groepen, van kinderen en vanuit onze verantwoordelijkheid hebben scholen keuzes gemaakt op de menukaart. Zo zijn er scholen waar is ingezet op meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Er zijn scholen waar is gekozen voor een effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren. We hebben een belangrijke pedagogische opdracht, daarom zijn er ok scholen die juist ingezet hebben op de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen. De ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen en de (extra) inzet van personeel en ondersteuning zien we in de scholen terug.

We hebben zo veel mogelijk inzet gerealiseerd door het aantrekken van nieuwe mensen of het tijdelijk uitbreiden van eigen interne experts. Het percentage inhuur ten opzichte van het totale NPO was 4%

Het is relatief vroeg om de eerste resultaten te benoemen, maar de door ons beoogde doelen halen we naar alle waarschijnlijkheid niet. We hebben continuïteit en rust in het onderwijsaanbod gemist door al het ziek, zeer en zorg rondom Corona. Daarbij is het personeelstekort in deze regio hoog, het heeft de bedachte extra inzet te niet gedaan. We hebben voor het nog niet uitgegeven deel van dit schooljaar een bestemmingsreserve ingericht.

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. Na 2021 gaan we techniekonderwijs anders inrichten, met meer aanbod op de school. In 2020 is ook de praktijkklas gestart. Vanuit een STO subsidie (sterk techniek onderwijs) gaat een groepje kinderen dat in de bovenbouw minder makkelijk tot leren komt, een dagdeel naar het Technisch College om daar op een praktische manier hun onderwijsdoelen te halen. We hebben dit jaar ook hier continuïteit gemist en dat is jammer. Leerkrachten zijn heel enthousiast over deze samenwerking en kinderen stralen!

Internationalisering

Ook werken we aan internationalisering door bijvoorbeeld het inzetten van lessen Engels (ook in de onderbouw), de mogelijkheid om Spaans 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 een vaste waarde in het onderwijs geworden. We hebben daarom met ICT-ers een plan gemaakt om alle leerkrachten te voorzien van een eigen device en dat is gelukt. Elke leerkracht kan inmiddels ook thuis werken in onze vertrouwde Atlant omgeving. Daarmee hebben we een risico op het gebied van AVG aanzienlijk verkleind. Juist doordat we afstand hebben moeten houden van elkaar zijn we ook anders, digitaal, mensen gaan werven door de Atlant dating App. Hiermee hebben we in- en extern mobiliteit in beweging gebracht.

Onderwijs aan hoogbegaafden

Hoewel de maatschappelijke ontwikkeling zich meer naar inclusief onderwijs beweegt, blijft er vraag naar passend onderwijs aan hoogbegaafden. We hebben in samenwerking met het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond een expertisecentrum Via Nova ingericht. Onze mensen gaan naar scholen om vragen van kinderen en scholen in een vroeg stadium te kunnen beantwoorden. Doel is dat kinderen zo lang mogelijk in hun vertrouwde setting goed onderwijs krijgen.

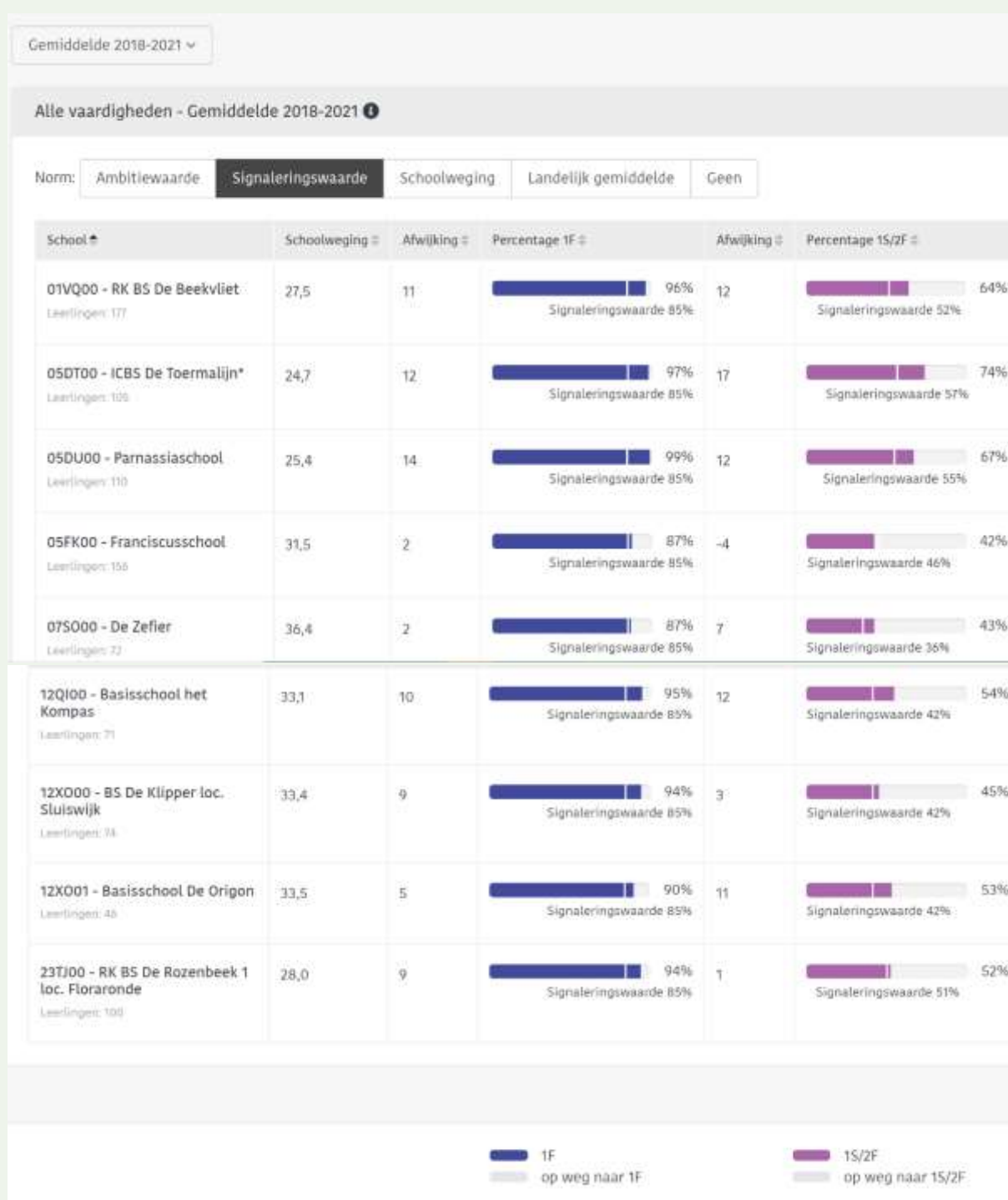
Het SWV en Atlant hebben afspraken gemaakt over de gezamenlijke setting voor HB onderwijs, alleen met een permit als uitkomst van een zorgvuldig aanmeldingsproces kunnen kinderen worden inschreven voor dit speciale aanbod op de Beekvliet Via Nova.

Opbrengsten

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

Ook willen we transparant zijn over de resultaten van ons onderwijs. Afgelopen jaar hebben de kinderen geen eindtoets gemaakt.

Om te kijken of ons aanbod klopt en alle kinderen voldoende van ons aanbod profiteren kijken we naar referentieniveaus. De volgende tabellen tonen van onze scholen het gemiddelde percentage leerlingen dat het fundamentele niveau en het streefniveau heeft behaald als we kijken naar de laatste drie toetsmomenten. Beide percentages worden vergeleken met het gemiddelde van scholen in Nederland met een vergelijkbare schoolweging en met de signaleringswaarde van de inspectie.



Schoolondersteuningsprofiel

Net als andere jaren hebben de scholen een schoolondersteuningsprofiel geschreven. Er is gestart met Perspectief op maat (POS). 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.

Directeuren en/of Ib'ers ontmoeten elkaar in kernen om wijkgerelateerde problemen of anderen casuïstiek door te nemen.

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

Visitatie

We hebben bestuurlijke visitatie nog niet uitgewerkt 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 Velsen, Beverwijk, Heemskerk, Castricum, Limmen, Uitgeest en Akersloot zijn aangesloten bij dit Samenwerkingsverband. Dit betreft in totaal 66 scholen met bijna 16.000 leerlingen in de leeftijd van 4 tot 13 jaar. Het afgelopen jaar is in samenspraak met het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond verder gewerkt aan het realiseren van goed (passend) onderwijs.

De middelen voor passend onderwijs worden direct doorgezet naar de scholen. We hebben dit jaar met elkaar de inzet van de middelen besproken. Een gedeelte van de middelen wordt besteed aan uren intern begeleiding op de school, maar er blijft ook ruimte om met de zorgvraag die lopende het schooljaar ontstaat mee te bewegen. Scholen kiezen voor interne inzet van bijvoorbeeld onderwijsassistentes of orthopedagogen, of betrekken een externe partij om bij het beantwoorden van de hulpvraag te ondersteunen. In 2021 hebben we wijkgericht gewerkt met kernoverleggen, scholen van verschillende besturen delen kennis en ervaringen, leren samen en werken samen aan een inclusiever aanbod. De kernoverleggen hebben een eigen budget gekregen om in te zetten voor de nodige ontwikkelingen van passend onderwijs in hun wijk.

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

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

2.2 Personeel & professionalisering

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 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 zijn ook de HR Adviseurs actief betrokken. Zij monitoren, denken mee met de directeur, bereiden zaken voor en leggen vast.

Door corona zijn de gesprekken in 2021 deels live en deels digitaal gevoerd.

De kengetallen m.b.t. personele inzet, dienstverbanden en leeftijdsopbouw 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. De politiek heeft de leidende rol bewust weg gehaald bij de schoolleider en het bestuur en bij het team gelegd. Tegelijk zijn er jaarlijks geen grote veranderingen in de keuzes van de teams en de inzet van mensen. Juist daar waar mensen benoemd zijn in deze middelen, is van te voren extra goed nagedacht gezien de verplichtingen die daarmee ontstaan.

De middelen 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 school assistent zien we als keuzes terug. Alle scholen hebben hun uiteindelijke voorstel ingebracht in een MR vergadering waarna het personeelsgedeelte van de MR-en hun instemming heeft verleend.

Het lerarentekort zorgt dat de inzet van extra mensen om de werkdruk te verlagen veelal niet gerealiseerd kan worden, doordat het lerarentekort verder toeneemt.

Invalpool

We hebben de invalpool een vervolg gegeven. In 2021 waren aanvankelijk vier medewerkers werkzaam in de invalpool voor 3,2 fte. Na de zomer is dit teruggegaan naar drie medewerkers voor 1,8 fte. De insteek van de invalpool is om kortdurend verzuim op de scholen op te vangen, maar soms was een langere inzet op een school noodzakelijk.

Bijzondere personele gebeurtenissen

Alle intern opgeleide schoolleiders hebben een plek gevonden in de aansturing van onze scholen. Hier zijn we trots op.

Na het succesvol afronden van het kweekvijvertraject voor schoolleiders, zijn we in 2021 begonnen met een kweekvijver voor IB-ers. Vier leerkrachten lopen om de week een dag mee met een ervaren IB-er en volgen, waar nodig, een opleiding.

Opmerkelijk is dat een aantal medewerkers, die aanvankelijk een keuze hebben gemaakt voor een ander schoolbestuur, terugkeren bij Atlant.

Extra inzet t.b.v. lerarentekort

In 2021 zijn twee van de drie zijinstromers, die in 2019 zijn gestart, afgestudeerd. De zijinstromer die in 2020 is gestart, zit inmiddels in het tweede jaar en hoopt in 2022 af te studeren.

Naast zijinstromers investeren we extra in mensen die doorgroeien naar leerkracht. Vanuit de NPO gelden is er een forse investering gedaan in het aannemen van zeven studenten die een van de deeltijdvarianten van de Pabo doen. Naast de stage dagen, werken zij ook als onderwijsassistent op de scholen. Zij ondersteunen de scholen in het organiseren van onderwijs.

Ook is er ruimte voor (LiO) stagiaires vanuit de reguliere opleiding aan de Pabo/iPabo. Het betreft hier in totaal tien studenten, waarvan het merendeel in het schooljaar 2021-2022 zal afstuderen.

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

Verwachting afstudeerders in de huidige opleidingstrajecten:

2022	10,2 fte
2023	7,6 fte
2024	4 fte

In 2022 zal opnieuw een zijinstroom traject worden gestart. Daarnaast zijn er ook nog twee plekken beschikbaar voor een deeltijdvariant aan de Pabo. Het aantal eindstagiaires is in de cijfers van 2023 en 2024 niet meegenomen.

De opleidingsschool heeft verder vorm gekregen. Er zijn in totaal op drie scholen leerteams gevormd, met opleiders op de betrokken scholen voor het begeleiden van de studenten.



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. De Atlant Academy ondersteunt dat, hoewel het aantal fysieke bijeenkomsten door corona minimaal was. Dat heeft verbinden vertraagd.

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) en 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](#).



In 2021 hebben we out of the box moeten denken bij onze externe werving. We hebben een schooldate-app ontwikkeld die gebruikt is door in- en externe kandidaten. Na het swipen is er persoonlijk contact gemaakt. Deze app was nog maar het begin, in 2021 hebben we van elke school een mooie opname gemaakt. In de filmpjes zie je de school in bedrijf.

2.3 Huisvesting & facilitair

Algemeen

We krijgen steeds beter zicht op onze gebouwen. Hieronder beschrijven we de actuele thema's van 2021 waarbij het belangrijk is om te weten dat we steeds naar samenhang zoeken. Voor verbetering van een gebouw kijken we naar samenhang van allerlei onderdelen, zoals ons MJOB (Meerjarenonderhoudsbegroting), het IHOP (Integraal Huisvesting Onderwijs Plan) van de gemeente, onze ambities op het gebied van duurzaamheid en gegevens over luchtkwaliteit. Het geheel maakt dat we doordacht keuzes kunnen maken voor nu en de lange termijn.

Luchtkwaliteit

Luchtkwaliteit en CO2 hebben door Corona en mogelijke besmetting door aerosolen duidelijk meer aandacht gekregen van de overheid. Op alle locaties is onderzoek uitgevoerd met betrekking tot ventilatie en luchtkwaliteit, de uitkomsten waren voor ons geen verrassing. De scholen die wij als kwetsbaar in kaart hebben, hadden ook in deze onderzoeken slecht functionerende installaties en overschrijdende waarden. Het betreft acht van de veertien locaties. Wij gaan voor deze 8 scholen een aanvraag doen voor de subsidieregeling specifieke uitkering ventilatie in scholen (SUVIS-regeling). De regeling dekt 30% van de benodigde investering, over de overige 70% moeten we afspraken maken met de gemeente. De gemeente Velsen heeft hier geen middelen voor beschikbaar en ook wij kunnen niet alle problemen vanuit onze middelen oplossen. Slecht twee scholen worden aan het eind van 2021 aangepakt, de andere middelen gaan terug naar de algemene reserves van het rijk. Na een brief van Atlant aan de gemeenteraad zijn gemeente en besturen in onze regio op dit gebied verbonden en is er de nodige media aandacht geweest.

Nieuw IHOP gemeente Velsen vastgesteld

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

De investeringen uit de eerste fase, voor ons betreft dat De Beekvliet, zijn in de begroting 2021-2024 opgenomen. We hebben vooroverleg gevoerd en in de eerste maand van 2022 wordt het voorbereidingskrediet aangevraagd. We gaan voor vernieuwbouw waarbij alle kinderen van de beide scholen aan de Weid gehuisvest worden. We werken in dit plan intensief samen met Fedra, die ook een school heeft op deze locatie. We willen een brede onderwijsinstelling met gezamenlijke voorzieningen realiseren.

Uitbreiding Zefier en tijdelijke huisvesting

In de zomervakantie van 2020 zijn de eerste palen de grond in gegaan, in de herfstvakantie 2021 zijn de lokalen in gebruik genomen. De kinderen en de collega's zijn heel blij met deze mooie nieuwe ruimte. We hebben nog geprobeerd om de noodunit beschikbaar te houden zodat de peuterspeelzaal mee kan bewegen met de behoefte van VVE aanbod. Dat is helaas niet gelukt en gesprekken over dit onderwerp krijgen op een ander moment in de gemeente een vervolg.

Nieuwe partner MJOB

In 2021 hebben we het eerste jaar gewerkt met KernBouw als samenwerkingspartner. Alle MJOB's voor alle scholen zijn herzien. We hebben in overleg met de Raad van toezicht in 2021 extra financiële ruimte gemaakt om onvoorziene zaken of een andere aanpak (zoals bijvoorbeeld het clusteren van schilderwerken) ook mogelijk te maken. KernBouw heeft ook handyman in dienst genomen, zodat relatief eenvoudige klussen ook kunnen worden doorgezet naar hen.

Locatie Herenduinweg

De Franciscusschool heeft te maken met groei. In 2021 heeft de school daardoor twee lokalen in gebruik aan de Heerenduinweg, naast Kompas Oost. De groepen 6 werken op deze locatie. Kompas Oost groeit ook, naar alle waarschijnlijkheid gaat ook deze school op korte termijn gebruik maken van deze lokalen.

2.4 Financieel beleid

Schatkistbankieren

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

Om die reden hebben we in 2021 de hele beleggingsportefeuille afgebouwd. In 2022 zal ons treasurystatuut om deze reden worden herzien.

Treasury

In 2021 hebben we de beleggingsportefeuille in zijn geheel afgebouwd. We hebben geen financiële instrumenten (o.a. renteswaps of andere rente-instrumenten) in onze portefeuille. Jaarlijks leggen wij verantwoording af over ons treasurystatuut aan de RvT.

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 2021 hebben we een benchmark gedaan via Berenschot om onze bovenschoolse organisatie te kunnen vergelijken met andere schoolbesturen. Het beleid van Atlant en onze prioriteiten zijn terug te zien in de meerschoolse begroting en in de schoolbegrotingen, die we gezamenlijk met ons administratiekantoor Concent opstellen voor 4 kalenderjaren. Per school wordt de begroting vertaald naar een formatieplan, met daarin de bezetting van de groepen, het aantal uren voor IB-ers en schoolleiding.

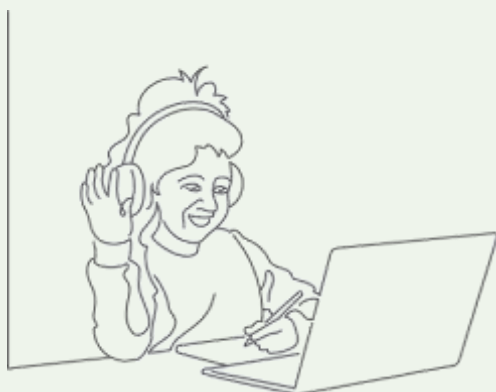
We evalueren onze begrotingsprocessen jaarlijks met Concent, waarbij zij zich richten op de verder technische aanpassing specifiek voor Atlant en kritische vragen stellen over onze keuzes.

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 Orizon, 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

Over 2021 heeft Atlant een bedrag ontvangen van € 355.016 aan prestatieboxmiddelen. Deze middelen zijn in zijn geheel besteed. De volgende uitgaven hebben wij hiervoor gedaan:

- Bekostiging van scholing zowel voor teamscholing, individuele leraren als directies.
- Vrij roosteren van personeel voor o.a. scholing, en ook het faciliteren van ontwikkelgroepen en audits
- Extra inzet van personeel zoals coördinatoren met specifieke taken, maar ook extra ondersteuning en formatie voor vervangingen.
- Verzorgen van culturele activiteiten voor de leerlingen

2.5 Risico's en risicobeheersing

Interne risicobeheersingssysteem

Binnen Atlant Basisonderwijs worden, naast de begroting en het jaarverslag, tussentijdse rapportages opgesteld en besproken. Concreet 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 2021 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.

Strategische risicoanalyse

Eind 2020 hebben wij de strategische risico's in kaart gebracht. Dit hebben we gedaan in bijgevoegd apart bestand. De samenvatting van deze analyse wordt hier beschreven.

De risico's zijn op twee manieren onderzocht:

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

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

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

Deze berekening zijn toegepast op de kengetallen die vanuit het ministerie van OCV leidend zijn. De conclusie is dat de reserves bij de range Hoog voldoende zijn en wij ruim binnen de gestelde kengetallen blijven.

Een van de conclusies uit de strategische risico analyse is dat Atlant ruimte heeft om aanvullende investeringen en / of uitgaven te doen.

Bij deze streefgetallen dient rekening gehouden te worden met:

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

Om het eigen vermogen af te bouwen naar € 2,95 mln én de liquide middelen naar ongeveer € 1,8 mln te laten dalen is er een totale afbouw mogelijk van € 1,257 mln. Als we kiezen voor een afbouw in 4 jaar, kunnen we jaarlijks vanaf 2022 en aansluitend in de meerjarenbegroting 2023-2025 een exploitatietekort te begroten van € 314k.

Risico's in de bedrijfsvoering

Lerarentekort:

Zoals u al eerder heeft gelezen is het lerarentekort een groot risico, het blijvend toenemen van het tekort kan er uiteindelijk voor zorgen dat we delen van onze

opdracht niet of niet naar onze kwaliteitseisen kunnen invullen. We zien dat scholen waar kinderen onderwijs extra hard nodig hebben kwetsbaarder zijn waardoor kansenongelijkheid kan toenemen. Voor medewerkers die ziek of afwezig zijn, kort of langdurend vinden we geen invallers meer. Intern hebben we het maximale gedaan, qua extra inzet en andere organisatievormen.

Eind 2020 hebben wij een strategische risicoanalyse opgesteld. Naast het lerarentekort hebben wij de onderstaande risico's benoemd met in de laatste kolom de beheersmaatregelen.

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

De grootste kansen zijn:

1. 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.

3. Verantwoording financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Eind 2021 is een meerjarenbegroting 2022 – 2025 gemaakt. In deze meerjarenbegroting zet Atlant Basisonderwijs een deel van de reserves bewust in. Dit bewust inzetten van de reserves kan alleen via het weergeven van een negatief resultaat. In 2022 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.

Formatie	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	Schooljaar 2022-2023	Schooljaar 2023-2024	Schooljaar 2024-2025	Schooljaar 2025-2026
Fte Directie	9,6	8,2	8,1	8,0	8,0	8,0
Fte Onderwijzend Personeel	173,5	174,0	173,1	168,3	166,9	164,9
Fte Onderwijs Ondersteunend Personeel	23,1	36,1	29,8	23,5	23,5	22,7
Fte Totaal	206,3	218,3	210,9	199,8	198,4	195,6

Aangezien Atlant meer dan voldoende reserves heeft, was één van de uitgangspunten om in te teren op de reserves. In 2022 hebben we te maken met twee boekhoudkundige effecten die rechtstreeks invloed op het resultaat hebben:

- NPO-middelen. Atlant ontvangt voor het schooljaar 2022-2023 een bedrag aan NPO-middelen van € 2,3 mln. Deze middelen worden voor een deel uitgegeven aan investeringen, bijna € 300k. Deze investeringen komen niet rechtstreeks ten laste van de exploitatie, maar worden afgeschreven. In de boekhouding betekent dit dat wij aan afschrijvingen (en dus kosten) voor de investeringen een bedrag meenemen van ongeveer € 14k. Voor geheel 2022 verwachten wij een 'positief' boekhoudkundig effect op NPO-middelen van € 189k. Belangrijk om te vermelden is dat wij wel alle NPO-middelen uit gaan geven. Dit positieve effect van € 189k is ook in de cijfers verwerkt.
- Afboeking van de vordering van OCW van € 777k. In 2022 moeten wij de vordering die wij aan het eind van het jaar hebben op het ministerie, afboeken van het resultaat. Dit hebben wij in de begroting verwerkt.

Deze twee effecten maken dat wij een negatief resultaat begroten van € 770k voor 2022. Voor 2023 en verder zal het resultaat negatief zijn. Op dit moment laat de prognose zien dat wij voor 2023 en 2024 een negatief resultaat hebben van ongeveer € 280k. We voorzien dat het niet kunnen vinden van personeel een groot effect gaat hebben op het toekomstige resultaat.

Atlant heeft de processen binnen de bedrijfsvoering strak zijn ingericht, dus mocht het toch benodigd zijn om bij te sturen, dan heeft Atlant nog voldoende tijd om bij te sturen. Dit geldt zowel voor de jaren 2022, 2023 als verder. Dit bijsturen geldt natuurlijk voor

zowel het omdraaien van een tekort in een overschot als het omdraaien van een overschot in een tekort.

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 2021 de werkelijkheid, de jaren 2021 – 2024 komen overeen met de opgestelde meerjarenbegroting.

		Werkelijk 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
3. Baten						
3.1	Rijksbijdragen OCW incl. SWV	19.619.912	18.825.949	18.825.001	18.362.851	18.606.453
3.2	Overige overheidsbijdragen	179.948	202.800	202.800	202.800	202.800
3.5	Overige baten	219.818	156.575	146.482	146.628	146.628
Totale baten		20.019.678	19.185.324	19.174.283	18.712.279	18.955.882
4. Lasten						
4.1	Personele lasten	15.573.851	16.592.499	16.169.162	15.790.671	15.873.377
4.2	Afschrijvingen	515.873	513.800	512.059	495.234	453.276
4.3	Huisvestingskosten	1.703.590	1.619.100	1.611.100	1.611.100	1.611.100
4.4	Overige instellingslasten	1.256.962	1.227.550	1.161.550	1.099.550	1.099.550
Totale lasten		19.050.276	19.952.949	19.453.871	18.996.555	19.037.303
	Saldo financiële baten en lasten	-14.419	-2.000	-2.000	-2.000	-2.000
Resultaat		954.983	-769.625	-281.588	-286.275	-83.421

Bovenstaande tabel laat het overzicht baten en lasten zien in meerjarenperspectief.

De verklaring van de afwijking van 2021 ten opzichte van de begroting komt later in dit hoofdstuk naar voren.

De baten lopen de komende 2022 en 2023 op voornamelijk op door de NPO-middelen. De personele lasten zijn vanaf 2022 hoger door de eerder vernoemde inzet van de NPO-middelen. De huisvestingskosten stijgen naar ongeveer rond de € 1,6 mln. Dit zijn alle gebouwgebondenkosten zoals schoonmaak (€ 341k), energielasten (€ 200k) maar ook de dotatie aan de planmatige onderhoudsvoorziening (€ 700k). De overige instellingslasten zijn ruim € 1,2 mln. Hierin zitten kosten zoals jaarlijkse uitgaven aan ICT (€ 156k), leermiddelen (€ 600k), maar ook het administratiekantoor (€ 182k).

Voor 2022 is er zonder het NPO-resultaat een bewust tekort begroot. Uit de huidige doorrekeningen van de schoolbegrotingen zie je dit tekort de jaren daarna ongeveer stabiliseren. Dit hebben wij voor 2023 en verder bewust laten staan. Atlant heeft in 2020/2021 een risicoanalyse opgesteld waaruit blijkt dat er meer dan voldoende reserves zijn om de komende jaren verder in te teren op de reserves.

Voor de jaren 2022 – 2025 zijn de baten licht stijgend doordat de NPO-middelen aflopen. De loonkosten zullen relatief stabiel zijn. De totale uitgaven zijn ook stabiel.

Balans in meerjarig perspectief

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

BALANS in k€						
ACTIVA	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-
1.2 Materiële vaste activa	2.724	2.943	3.116	2.980	2.745	2.697
1.3 Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>2.724</i>	<i>2.943</i>	<i>3.116</i>	<i>2.980</i>	<i>2.745</i>	<i>2.697</i>
1.4 Voorraden	-	-	-	-	-	-
1.5 Vorderingen	1.162	1.240	375	375	375	375
1.6 Effecten	200	-	-	-	-	-
1.7 Liquide middelen	2.814	3.897	3.595	3.305	3.419	3.412
<i>Totaal Vlottende activa</i>	<i>4.177</i>	<i>5.138</i>	<i>3.970</i>	<i>3.680</i>	<i>3.794</i>	<i>3.787</i>
Totale Activa	6.901	8.081	7.086	6.660	6.539	6.484
<i>waarvan gebouwen en terreinen</i>	<i>298</i>	<i>258</i>	<i>221</i>	<i>192</i>	<i>165</i>	<i>142</i>
PASSIVA	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2.1 Eigen vermogen	4.207	5.162	4.392	4.111	3.825	3.741
2.2 Voorzieningen	771	899	763	618	784	812
2.3 Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-
2.4 Kortlopende schulden	1.922	2.019	1.931	1.931	1.931	1.931
Totale Passiva	6.900	8.080	7.087	6.660	6.539	6.484
<i>waarvan privaat vermogen</i>	<i>98</i>	<i>113</i>	<i>113</i>	<i>113</i>	<i>113</i>	<i>113</i>

Onderstaand de ontwikkeling van de balans de komende jaren. Hieruit is te herleiden dat:

- Atlant een financieel meer dan gezonde organisatie is.
- De Materiele Vaste Activa toenemen in 2022 doordat er relatief veel geïnvesteerd wordt.
- De Reserves afnemen met het begrote resultaat van 2022. De langjarige trend laat zien dat de reserves zich bewegen naar het niveau van de gewenste reserves zoals bepaald in de risico-analyse.
- De liquide middelen worden minder door bovenstaande effecten.
- De afboeking van de vordering op OCW van € 777k is erin verwerkt.

Balans 2021 ten opzichte van 2020

De totale balanspositie is ten opzichte van 2020 is gestegen met € 1,1 mln naar een bedrag van € 8,1 mln.

Aan de actiefzijde van de balans vallen de volgende zaken op. De materiele vaste activa zijn gestegen naar een bedrag van € 2,9 mln. Dit komt omdat de afschrijvingen in 2021 minder hoog waren dan de investeringen (€ 0,5 mln versus € 0,7 mln). De financiële vaste activa, effecten en liquide middelen zijn als geheel gestegen met € 0,9 mln. Eind 2021 was de totaaleindstand van deze drie gezamenlijk € 3,9 mln. Eind 2020 was dit gezamenlijk € 3,1 mln. De stijging komt door het positief behaalde resultaat, en is gespecificeerd in het kasstroomoverzicht.

De vordering op het Ministerie van OCW komt door het betaalritme vanuit het ministerie, deze vervalt eind 2022.

Aan de passiefzijde van de balans zijn de reserves gestegen met het resultaat 2021. De reserves eind 2021 zijn in totaal ruim € 5,2 mln. Dit is boven de intern benodigde vastgestelde minimale reserves. De voorzieningen als geheel zijn hoger naar een bijna € 0,9 mln. Deze voorzieningen bestaan uit de voorziening gebouwenonderhoud van € 0,7 mln en de voorziening langdurig zieken en jubilea van gezamenlijk € 0,2 mln. De overige posten zijn voornamelijk overlopende posten die in 2022 wegllopen. In de overlopende posten zitten de aanspraken vakantiegeld van ruim € 0,5 mln.

Exploitatieresultaat ten opzichte van de begroting in 2021

De begroting 2021 had een bewust negatief resultaat, uiteindelijk heeft Atlant Basisonderwijs een positief resultaat van ruim € 955k behaald. De afwijking, € 1.188k positiever dan begroot, is te wijten aan de volgende factoren:

- De NPO-middelen die beschikbaar zijn gesteld door het ministerie en die niet in zijn geheel konden worden uitgegeven. Dit had een positief effect op het resultaat van € 433k. Atlant gaat deze middelen alsnog in 2022 en 2023 inzetten, hiervoor is een bestemmingsreserve NPO gevormd.
- De overige extra middelen die wel in zijn geheel zijn ingezet, zoals Inhaal- en Ondersteuningsprogramma (IOP, € 411k, inclusief vrijval € 158k uit 2020) en Extra Handen voor de Klas (EHK, € 409k), maar die voor een deel andere uitgaven vervangen, dit vanwege het lerarentekort. Dit heeft een positief effect van in totaal € 820k.

Deze twee factoren bepalen het grootste gedeelte van het verschil tussen de realisatie en de begroting in 2021.

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 2021 vs begroting 2021 in dzd €	Begroot 2021->	-234
Afwijking Baten		
Verhoging rijksbekostiging ivm aanpassing werkgeverslasten 2021	524	
Aanvullende middelen ivm NPO (966k) / IOP (411k) / EHK (408k)	1.785	
Hogere gemeentelijke bijdragen ivm Schakelklassen Zefier/Origon	43	
Hogere overige baten (waaronder verhuur, detachering, ouderbijdragen)	122	
Totale Baten		2.474
Afwijking Lasten		
Extra inzet van personeel ivm extra subsidies - gemiddeld 15,1 fte	-982	
Hogere werkgeverslasten dan begroot - 2,2%	-330	
Lagere reguliere inzet ivm eigen vervanging, extra subsidies en geen invulling vacatures	882	
Extra personeel niet in loondienst op de scholen (directie en leerkrachten)	-180	
Lagere overige personeelslasten zoals scholing	42	
Afschrijvingen door hogere en vroege investeringen	-21	
Huisvestingslasten - hogere schoonmaak (€ 86), onderhoud (€188k), dotatie planmatig onderhoud (€ 200k)	-521	
Overige instellingslasten - hogere inventaris en apparatuur (€ 32) en leermiddelen (€ 100)	-162	
Totale Lasten		-1.272
Afwijking financiële baten en lasten		-13
Resultaat	Werkelijk 2021->	955

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 2021 hebben de scholen meer geïnvesteerd dan begroot. In totaal is er in 2021 een bedrag van € 735k geïnvesteerd, begroot was € 545k. Dit verschil komt door hogere investeringen in ICT dan begroot. Dit voorstaande zijn de investeringsuitgaven exclusief het planmatig onderhoud. Deze uitgaven lopen via de voorziening. De planmatige onderhoudsuitgaven waren € 561k, tegen een begroot bedrag van € 502k.

In 2022 is een bedrag aan investeringen (inclusief uitgaven meerjarenonderhoudskosten) begroot bijna € 1,5 mln. Voor Atlant is dit relatief veel ten opzichte van de som van de dotatie aan de voorziening voor de gebouwen (€ 700k) en de afschrijvingen (€ 512k). Achter deze investeringen liggen onderbouwde plannen. We vinden het verantwoord om deze investeringen te doen, wetende dat dit voor een deel uit de opgebouwde bankmiddelen moet plaatsvinden.

Onderstaand de specificatie van de begrote mutatie in bankmiddelen de komende jaren. Voor 2022 lopen onze bankmiddelen met € 238k terug, en vanaf 2023 en verder zullen de bankmiddelen ongeveer gelijk blijven.

Liquiditeit in k€	2021	2022	2023	2024	2025
Resultaat	955	-770	-282	-286	-83
Afschrijvingen	516	514	512	495	453
Mutatie personele voorzieningen	-11	-	-	-	-
Dotatie voorziening onderhoud	700	700	700	700	700
Resultaat qua liquiditeit	2.160	444	930	909	1.070
Investerings & Uitgaven MJOP					
Leermiddelen	190	108	80	50	80
Uitgaven meerjarenonderhoud	562	836	845	535	672
ICT	331	214	181	150	225
Meubilair	214	366	115	60	100
Totaal investeringen	1.296	1.524	1.221	795	1.077
Mutatie in werkkapitaal / vorderingen	219	777			
Verandering in banksaldo	1.083	-302	-290	114	-7
Beginstand financiële middelen (incl. fva) 1-jan	2.814	3.897	3.595	3.305	3.419
Verandering in banksaldo	1.083	-302	-290	114	-7
Eindstand financiële middelen (incl. fva) 31-12	3.897	3.595	3.305	3.419	3.412

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Onderstaand de opsomming van de kengetallen over 2021 en in meerjarenperspectief. In 2021 is de solvabiliteit toegenomen door de toename van het eigen vermogen. De liquiditeit is meer dan voldoende. In het algemeen is de financiële situatie van Atlant Basisonderwijs zeer gezond te noemen.

Financiële kengetallen	Signalering Inspectie	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit 2 ((EV+VZ)/TV)	<30%	72%	75%	73%	71%	70%	70%
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75	2,2	2,5	2,1	1,9	2,0	2,0
Rentabiliteit	3jarig <0%, 2jarig <- 5%, 1-jarig <- 10%	-4,1%	4,8%	-4,0%	-1,5%	-1,5%	-0,4%
Weerstandvermogen	< 5%	24%	26%	23%	21%	20%	20%
Huisvestingsratio	> 10%	8%	9%	8%	8%	9%	9%
Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen in k€		3.815	4.140	4.309	4.201	3.970	3.957
Verschil EV Atlant met normatief eigen vermogen in k€		392	1.022	84	-91	-145	-216

Vermogensvisie

Met het opstellen van de begroting 2021 is er een strategische risico-analyse opgesteld. Deze risico-analyse is in een apart document opgenomen. Hierin staan de risico's benoemd en is dit vertaald in gewenste reserves met een financiële vertaling naar de kengetallen. Uit deze strategische risico-analyse blijkt dat de gewenste reserves rond de € 2,9 mln zijn én de liquide middelen ongeveer € 1,8 mln. Hier wordt de komende jaren naar toe gewerkt. De risico's die zijn benoemd in de strategische risico-analyse zijn ook voor de begroting 2022 en meerjarenprognose 2023-2025 van kracht.

4.Toekomstige ontwikkelingen

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

Begin 2022 stelden wij de Atlant Atlas, ons nieuw strategisch beleid, vast voor de komende jaren. Elke school gaat op een eigen manier werken aan uitdagend onderwijs, zorg voor elkaar en onze omgeving en pedagogisch tact. Per school worden deze stappen zichtbaar in de schoolplannen en schooljaarplannen. Het door corona en lerarentekort aanpassen aan steeds andere vormen van onderwijsaanbod vraagt veel van onze teams. Het is daarom niet reëel om dezelfde veranderkracht te verwachten 2022. We kijken wat haalbaar is voor onze scholen.

Op het gebied van kwaliteitszorg zetten we het komende jaar in op zelfevaluatie en visitatie. Het eerste deel van het jaar gebruiken we de tijd om de ontwikkel- en opbrengstgesprekken te borgen. We hebben twee bijeenkomsten gepland met directeuren en IB om samen te leren en te ontwikkelen. Een belangrijke focus wordt het taal-, lees en rekenniveau van onze kinderen.

Ook verwachten we dit jaar ook de resultaten van ons eigen onderzoek naar het leren het jonge kind. Geheel passend bij de kernwoorden van Atlant wordt er door twee leerkrachten gekeken naar spel en leren en hoe scholen van elkaar leren op dit gebied. Onze teams zijn heel betrokken bij dit thema.



In 2022 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 in dienst gesprekken, 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". Daarbij kan elke leerkracht sinds dit

jaar naar eigen keuze activiteiten doen of materialen aanschaffen ten laste van het brutosalaris. Daarmee gaan we de ruimte van de werkkostenregeling beschikbaar maken voor iedereen. We hopen daarmee ruimte te geven aan de eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid van mensen.

We zijn alle initiatieven op het gebied van werkgeverschap aan het verbinden, we hebben daarvoor in een werkgroep met leerkrachten en directeurs deze visie ontwikkeld: Wij geloven erin dat werken bij Atlant betekent dat we samen zorgen voor een plezierige en professionele cultuur, waarin wij ons vitaal en gelukkig voelen. Daarbij worden we gezien, is er voldoende ruimte voor (persoonlijke) groei en ontwikkeling en ervaren we een zekere balans.

Onze kernwaarden vertrouwen, samen, plezier en in ontwikkeling staan hierbij centraal. We vinden het belangrijk om onze medewerkers hierin te stimuleren en te faciliteren om zo zelf een invulling te kunnen geven aan vitaliteit en inzetbaarheid.



We kijken uit naar de bijeenkomst met Prof. Drs. Jelle Jolles over het nieuwsgierige kind waarbij behalve onze eigen mensen ook externen uitnodigen zodat ze Atlant als werkgever leren kennen.

Ook blijven we investering in het opleiden van mensen door bijvoorbeeld zij-instroomtrajecten of onze opleidingsschool. Dit het derde jaar van onze aspirant fase als Opleidingsschool IJmond, in het vierde jaar volgt de accreditatie. In 2022 zullen de eerste andere schoolbesturen gaan aansluiten bij onze visie en opleidingsplan. Daarmee gaat onze opleidingsschool straks een regionale samenwerking voor het opleiden van nieuwe leerkrachten tussen alle schoolbesturen betekenen.

In 2022 starten we met de voorbereidingen voor vernieuwbouw van de Beekvliet. Het voorbereidingskrediet is aangevraagd. Dit betreft een samenwerking tussen de gemeente, Atlant en Fedra. We gaan namelijk voor een gezamenlijke brede onderwijs en opvangvoorziening in de wijk. We kiezen bewust voor een verbouwvariant omdat we geloven in duurzaamheid en circulariteit.

De plannen voor het vergroenen van een aantal schoolpleinen liggen klaar, in 2022 verwachten we de uitvoering daarvan. Op die manier werken we ook aan minder stenen in de wijk wat bijdraagt aan een aangenamere leerwereld voor kinderen.

Bij alle plannen wat betreft onderhoud van onze schoolgebouwen kijken we welke keuzes we kunnen maken die passend zijn bij onze duurzaamheidsplannen voor de scholen. We willen kinderen ook met die keuzes bewust omgaan en zorg voor de omgeving meegeven.

We hopen dat we 2022 elkaar kunnen ontmoeten, in levende lijven, zodat we kunnen uitwisselen, lachen en leren. De Atlantdag staat gepland op 20 mei 2022. Hier kijken we nu al naar uit! Ik kijk met trots vooruit naar Atlant en de mooie stappen die we samen zetten voor goed onderwijs voor onze kinderen!

Annemarie Trouw

Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht

In navolging van 2020 heeft ook in 2021 Covid-19 een zware impact gehad op onze maatschappij en dus ook op onze scholen. Kinderen, leerkrachten en schooldirecties hebben allen met een uiterste inspanning de gevolgen samen het hoofd geboden. Ook ouders mogen in deze niet vergeten worden. Daar waar onze scholen door sluiting of ziekte geen fysiek onderwijs konden bieden, hebben ouders hun kinderen ondersteund in het bieden van thuisonderwijs.

De crisis die Covid-19 in het onderwijs veroorzaakte werd nog verder verdiept door het nijpende leraren- en schoolleiders tekort. Daar waar er al tekorten waren, loopt de druk voor onze leerkrachten door uitval van collega's nog verder op. Dit heeft tot gevolg dat niet alleen onderwijskwaliteit onder druk komt te staan, maar dat zelfs de hoeveelheid onderwijsuren, inmiddels landelijk, ter discussie is komen te staan. De raad van toezicht heeft in samenspraak met het bestuur besloten tot een onderzoek naar een 'alternatieve schoolweek' om gevolgen van het lerarentekort het hoofd te bieden. Dit doet Atlant niet alleen. Inmiddels is er, naast een samenwerking op bestuurlijk niveau, ook een samenwerking ontstaan tussen de toezichthoudende organen van de stichtingen primair onderwijs in de gemeente Velsen. Hiermee wordt een nijpend probleem de aanleiding tot een unieke samenwerking welke in 2022 verder zijn beslag zal krijgen.

In 2021 is verder gewerkt aan de zelfevaluatie van het functioneren van de Raad Van Toezicht van Atlant. In dit proces heeft de raad zich laten begeleiden door B&T. In het kader van de zelfevaluatie is in 2021 de toezicht visie en toezichtkader verder aangescherpt en uitgewerkt. Daaropvolgend is onder begeleiding van B&T gewerkt aan verdere duiding van voorgaande onderwerpen alsmede het algemene functioneren van de raad van toezicht. Dit is inmiddels aangemerkt als een doorlopend verbeteringsproces en zal dan ook in 2022 een actief onderwerp blijven binnen de Raad van Toezicht.

Helaas is het in 2021 niet gelukt om schoolbezoeken af te leggen. De raad heeft daarin de wens van scholen om zo min mogelijk mensen van buiten het schoolproces in scholen toe te laten zwaarder laten wegen dan de eigen informatiebehoefte. In 2022 wordt een bezoek gepland aan, indien mogelijk, alle scholen van Atlant.

De leden van de raad realiseren zich dat de afgelopen twee jaar gezien kunnen worden als een doorlopende crisis. Wij zijn dan ook het bestuur, directie, leerkrachten en ondersteunend personeel dankbaar voor de, soms extreme, inspanning van de afgelopen twee jaar. Hoewel er ten aanzien van Covid-19 sprake lijkt te zijn van enige verlichting, blijven de effecten van het lerarentekort voor iedereen in de sector ook het komend jaar voelbaar. De aanhoudende positiviteit, enthousiasme voor het vak en inzet van de medewerkers van Atlant is uitzonderlijk en moet dan ook zeker in dit verslag specifiek benoemd worden.

De Raad van Toezicht onderschrijft de Code goed bestuur en handelt overeenkomstig. Er zijn geen afwijkingen geconstateerd.

Maarten van Dongen
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	2022	eerste	- Eigenaar advies bureau Raad & Daad
Maarten van Dongen	Voorzitter Commissie: - Remuneratie	2024	tweede	- Directeur bestuurder KunstForm Velsen - Directeur bestuurder Bibliotheek Velsen - Bestuursvoorzitter Volksuniversiteit (onbezoldigd) - Bestuursadviseur Stichting Smarter Hospital (onbezoldigd) -
Marc Angevare	Lid Commissie: - Financiën - Huisvesting	2024	tweede	- DGA Creando Holding BV - DGA Creando Management en Consultancy B.V. - DGA Staal Investment B.V. - Docent Scope Academy - Associé Executives Fakton - Lid Kerngroep Platform Bouwen en Wonen gemeente Velsen (onbezoldigd) - Vrijwilliger en adviseur huisvesting bij Scouting St. Radboud Santpoort Noord (onbezoldigd)
Kees Hoogvorst	Lid Commissie: - Onderwijs - Personeel & Organisatie - Remuneratie	2024	eerste	- Voorzitter College van Bestuur VCO Jan Arentsz Alkmaar e.o.
Benno Mooi	Lid Commissie: - Financiën - Huisvesting	2025	Eerste	- Zelfstandig Adviseur Mooi Advies - Associé bij onderwijs-adviesbureau B&T

Benno Mooi is per 7 juni 2021 aangesteld om de vrijgevallen functie van Wouter Huijbens over te nemen. De Raad van Toezicht kiest er ook in 2022 voor om, ter ondersteuning van zijn taak, commissies in te stellen. Voor het lidmaatschap van een commissie zijn specifieke deskundigheid en affiniteit met het aandachtsgebied van een commissie van betekenis. De commissies komen naar behoefte bij elkaar. De Raad van Toezicht vervult de rol van werkgever voor het College van Bestuur. In 2020 heeft de remuneratie commissie een aantal gesprekken gevoerd met de bestuurder, waaronder een functioneringsgesprek.

Raad van Toezicht vergaderingen

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

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

Onderwerpen van de bijeenkomsten waren onder andere:

Proces Werving & Selectie	Code goed bestuur
Toezicht kader	Nieuwe indeling commissies
Zelfevaluatie	ICT Devices
Verzuim	Vacatures en formatie
Bestuursformatieplan 2021-2022	Strategisch beleid/Atlant Atlas
Begroting, begrotingsresultaat en begrotingscyclus	Risicoanalyse
Huisvestingsbeleid: luchtverversing en ventilatiesystemen	Alternatieve schoolweek/lerarentekort
NPO en subsidies	RvT wijzer

Goedkeuring	Besluiten
Jaarrekening en jaarverslag 2020	afronding t.b.v. invulling vacature Raad van Toezicht
Begroting 2022	Benoeming externe accountant

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

Honorering

De leden van de Raad van Toezicht hebben in 2021 een vergoeding gekregen van € 1800,-.

Bijlage 2: Jaarverslag GMR

Jaarverslag 2021

**Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad
stichting Atlant**

Jaarverslag GMR van de stichting Atlant

2021

Het voor u liggende jaarverslag is een terugblik op het kalenderjaar 2021

Inleiding

Het concept jaarverslag 2021 wordt in januari 2021 ter instemming aangeboden aan de leden van de GMR. Na instemming wordt het verslag aangeboden aan het College van Bestuur van Atlant en de directies van de scholen.

De GMR vergaderde dit jaar 8 keer. Door de uitbraak van het covid 19 virus is dit online via Teams gegaan. Er is één vergadering geweest met de RvT en de GMR samen. Het onderwerp: Hoe werkt de GMR/RvT en gezamenlijk bespreken van de volgende drie onderwerpen: Professionaliteit, Klimaat en Tevredenheid, Organisatieklimaat.

De agenda werd voor iedere vergadering gemaakt door de voorzitter en de secretaris van de GMR in overleg met de voorzitter CvB.

De vergaderingen waren samen met de voorzitter CvB, zo nodig aangevuld met leden van het bovenschools management of met externen. Zij waren aanwezig voor informatie, toelichting, vragen en opmerkingen.

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

De GMR ontvangt voor elke vergadering een GMR wijzer; waarin informatie met onderwerpen over personeel, financiën, huisvesting en onderwijs staan.

De GMR werkt met 5 vaste commissies waarin enkele leden zitting hebben; de agendacommissie, commissie personeel, commissie onderwijs en kwaliteit, commissie AVG en de commissie bedrijfsvoering.

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

Samenstelling GMR

Voorzitter; Daniëlle Bohm

Secretaris; Anja van der Heiden

School	Personeelsgeleding	Oudergeleding
De Beekvliet		Sieto Verver
Franciscus		Johan van den Bos/Laurette Sengers (sinds september)
De Origon	Gabriëlle Hendriks	Kübra Kat Soykan
De Klipper	Daan van der Rol	Daniëlle van den Burg
Het Kompas	Thea Alornyo	Jeroen de Mik (tot juni)
Parnassia	vacature	Niels van de Beek
Rozenbeek	Karen Koster/Wieteke Groot Vervanging i.v.m. ziekte	Sjoerd Hak
De Toermalijn	Maud Goedemans	Wido Haver
De Zefier	Anja van der Heiden	Bjorn Pauletta

Rooster van aftreden [einde schooljaar]

2021 Thea Alornyo	Leerkracht Zefier
2022 Sjoerd Hak Daniëlle Böhm Johan van den Bos(augustus gestopt)	Ouder Rozenbeek Locatieleider Kompas Ouder Franciscus
2023 Esther Sliggers Gabriëlle Hendriks Kübra Kat Soykan Wido Haver Yanka de Lange Daan van der Rol	Leerkracht Beekvliet Leerkracht Origen Ouder Origen Ouder Toermalijn Ouder Zefier Leerkracht Klipper
2024 Laurette Sengers Niels van de Beek Daniëlle van de Burg	Ouder Franciscus Ouder Parnassia Ouder Klipper
2025 Bjorn Paulette	Ouder Zefier

Advies en instemmingsbesluiten van de GMR

1. 11-1-2021 Verplichte mobiliteit, instemming
2. 11-1-2021 Jaarverslag GMR, instemming
3. 11-1-2021 Klachtenregeling, instemming
4. 11-1-2021 Vergoedingsregeling, PGMR instemming
5. 26-4-2021 Bestuursformatieplan, PGMR instemming
6. 26-4-2021 Wijziging Camas, instemming
7. 20-9-2021 Werving en selectie, instemming.
8. 20-9-2021 Mobiliteitsbeleid, instemming
9. 20-9-2021 Verzoek overdracht instemmingsrecht Zefier. PGMR instemming
10. 6-12-2021 Vakantierooster 2022-2023, instemming
11. 6-12-2021 Jouw Atlas, PGMR instemming
12. 6-12-2021 Functiebouwhuis, PGMR, instemming

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

1. AVG
2. Personeelstekort
3. Sollicitatie commissie nieuw lid RvT
4. Atlas van Atlant
5. Vakantierooster concept
6. Nieuwbouw, renovatie

Bijeenkomst RvT/GMR

Op 1 november zijn de RvT en de GMR bij elkaar gekomen. Een van de onderwerpen die besproken zijn: Hoe werkt de GMR/RvT.

Mooie presentaties over elkaars werk. Daarnaast zijn professionaliteit, klimaat en tevredenheid en organisatieklimaat besproken d.m.v. vragen en opmerking in kleine groepen. Een waardevolle bijeenkomst.

December 2021

Daniëlle Bohm(voorzitter GMR)

Anja van der Heiden(secretaris GMR)

Bijlage 3: Kengetallen Personeel

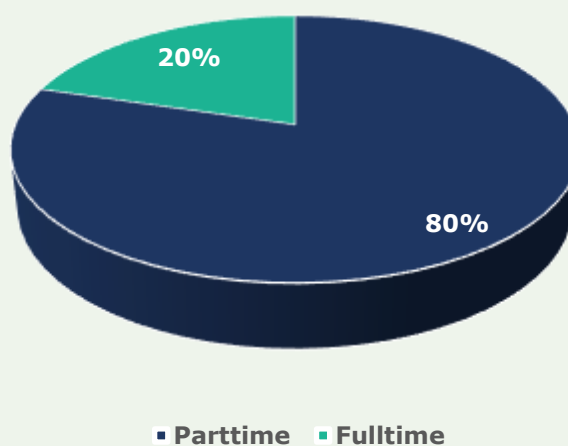
FTE's per Functie	Directie		OP		OOP		Totaal			
	FTE	aantal mdw	FTE	aantal mdw	FTE	aantal mdw	FTE	FTE in %	aantal mdw	mdw in %
Schaal 2					0,5500	1	0,5500	0,3%	1	0,4%
Schaal 3					0,8681	1	0,8681	0,5%	1	0,4%
Schaal 4					4,7217	8	4,7217	2,8%	8	3,4%
Schaal 5					1,2000	2	1,2000	0,7%	2	0,8%
Schaal 6					2,6052	4	2,6052	1,5%	4	1,7%
Schaal 7					1,6000	2	1,6000	0,9%	2	0,8%
Schaal 9										
Schaal 10					1,4500	2	1,4500	0,8%	2	0,8%
Schaal 11					1,6526	2	1,6526	1,0%	2	0,8%
Schaal L10			97,0178	134			97,0178	56,6%	134	56,8%
Schaal L11			47,5103	67			47,5103	27,7%	67	28,4%
Schaal L12			3,0000	3			3,0000	1,8%	3	1,3%
Schaal D11	1,8000	2					1,8000	1,1%	2	0,8%
Schaal D12	6,3278	7					6,3278	3,7%	7	3,0%
Scgaal B4	1,0000	1					1,0000	0,6%	1	0,4%
Totaal	9,1278	10	147,5281	204	14,6476	22	171,3035	100%	236	100%

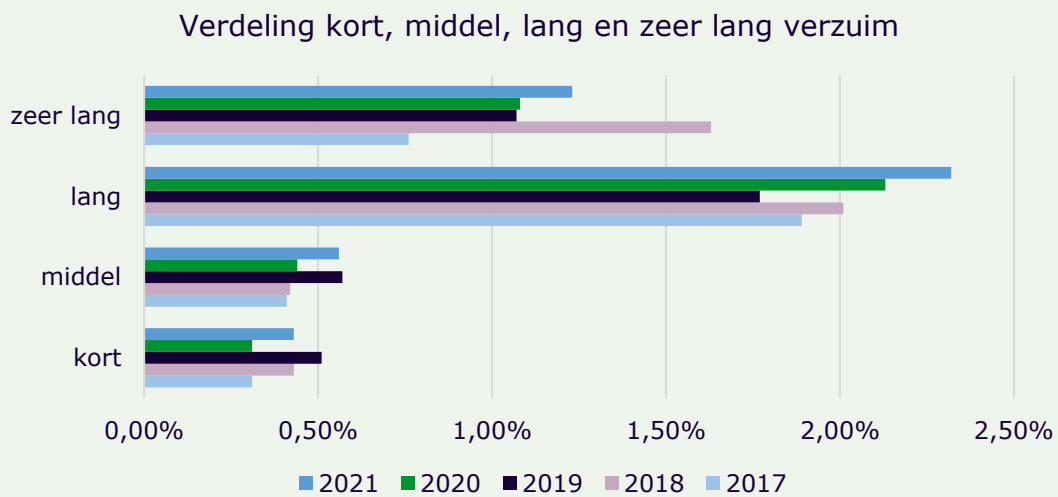
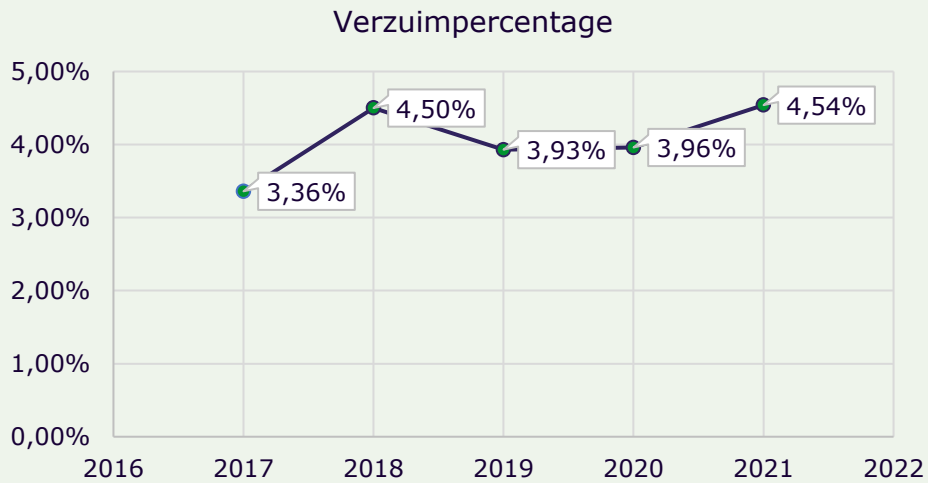
Formatie 2021				
	FTE OP	FTE OOP	FTE Directie	Totaal
Bovenschools		3,9500		3,9500
Meerschools	2,9055	2,6380	0,5000	6,0435
Beekvliet	21,3158	2,2000	0,9278	24,4436
Franciscus	21,1588	1,1254	1,0000	23,2842
Klipper	8,4219	0,8409	0,8000	10,0628
Kompas	26,9671	1,2828	0,8000	29,0499
Orion	8,9286	1,5356	0,8000	11,2642
Parnassia	18,3160	0,2249	0,9000	19,4409
Rozenbeek	9,8418	0,2000	1,0000	11,0418
Toermalijn	14,4259	0,1500	0,8000	15,3759
Zefier	15,3467	1,4000	0,6000	17,3467

Jaar	In vaste dienst		In tijdelijke dienst
	Totaal FTE	Aantal medewerkers	Aantal medewerkers
2017	145	204	38
2018	157	217	61
2019	165	232	49
2020	168	234	44
2021	171	236	52

Leeftijdsopbouw					
Leeft.cat.	Dir.	OP	OOP	Totaal	%
< 24 jaar		6		6	2,5%
25-34 jaar		62	2	64	27,1%
35-44 jaar	5	60	4	69	29,2%
45-54 jaar	4	38	9	51	22,0%
55-59 jaar	1	17	2	20	8,5%
> 60 jaar		21	5	26	11,0%
Totalen	10	204	22	236	
Percentage	4%	86%	9%	100%	100%

verhouding parttime / fulltime





Bijlage 4: Leerlingenaantal en prognose

Brin	School	werkelijk			Prognose			
		1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024	1-10-2025
01VQ	Beekvliet	474	451	415	450	454	462	473
05FK	Franciscus	457	479	484	488	491	498	501
12XO	Klipper	171	166	170	172	175	176	177
12XO	Orion	192	197	193	199	197	198	197
12QI	Kompas	494	528	546	538	540	547	551
05DU	Parnassia	336	335	321	332	321	325	322
23TJ	Rozenbeek	216	198	192	193	188	185	181
05DT	Toermalijn	274	287	297	292	303	312	323
07SO	Zefier	224	237	241	246	250	258	265
Totaal		2838	2875	2859	2910	2919	2961	2990
Mutatie in %		2,57%	1,30%	0,86%	1,78%	0,31%	1,44%	0,98%
Mutatie in aantal		71	37	-16	51	9	42	29

Bijlage 5: Kansen en Risico's

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

Thema's strategisch beleidsplan:

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