

Jaarverslag 2025

Voorwoord

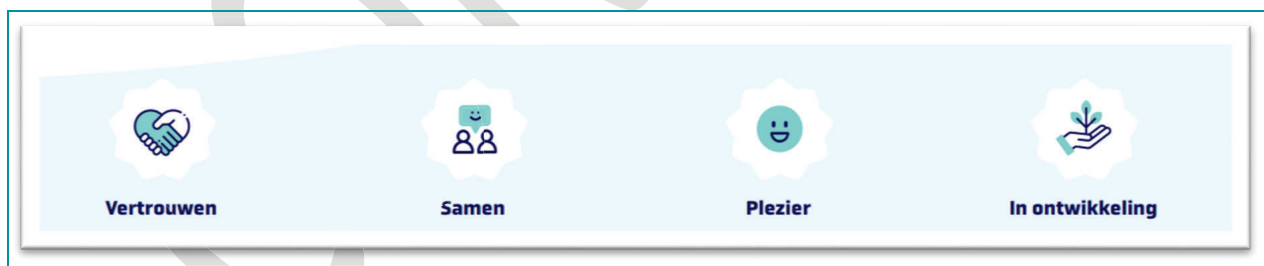
In het onderwijs is elk jaar bijzonder en ook in 2025 zijn er een aantal speciale gebeurtenissen die we met u willen delen in ons jaarverslag.

Voor het eerst sinds een flink aantal jaren merken we dat het lerarentekort iets minder groot lijkt te zijn. We hebben iets meer flexibiliteit gevoeld in 2025 en ook de formatie was na de zomervakantie goed op orde. Elke groep kinderen had een leerkracht en ook in de ondersteuning waren de bezettingen van onze scholen rond. De tijdelijke vermindering van het tekort lijkt veroorzaakt te zijn doordat een flink aantal schoolbesturen met minder tijdelijke mensen konden werken nadat de eerste fases van de subsidie basisvaardigheden waren afgerond.

Het lijkt een tijdelijke vermindering van het tekort, want aan het einde van 2025 voelen we dezelfde kwetsbaarheid als de jaren hiervoor. We hebben geen vervangingen meer voor verlof en dat raakt continuïteit van ons onderwijs. Ook de prognoses voor de langere termijn zijn zorgwekkend: de verwachting is dat de personeelstekorten de komende jaren weer flink zullen oplopen.

Om de toekomstige personeelstekorten regionaal aan te kunnen pakken werken we bestuurlijk **samen** in de onderwijsregio HAK. In de regio zijn we verbonden op de thema's werven en matchen, innovatie, opleiden, begeleiden en professionaliseren. De ambitie voor een 'lean' manier van organiseren wankelde in 2025. We merken dat, na een eerste goede start, de betrokkenheid en inzet van eigen mensen iets afneemt. Hier zijn verschillende verklaringen voor. Het vraagt faciliteren van besturen en hierover zijn we in gesprek met elkaar.

In 2025 hebben we een vertrouwde samenwerking met een aangrenzend schoolbestuur geïntensiveerd. We kijken op welke manieren we in de toekomst nog beter kunnen samenwerken of ook samengaan. In 2026 krijgt deze verkenning een vervolg.



We kijken met trots naar het effect dat een aantal besturen van 'Leve het Onderwijs' heeft gehad met stoppen van het afnemen van de doorstroomtoets. Zelfs al kwam er een spoedaanwijzing vanuit het Ministerie en is de toets later toch afgenomen, het heeft een enorm waardevol signaal afgegeven. De doorstroomtoets vergroot de verschillen tussen kinderen juist. Het is een te bepalend element in de stap naar vervolgonderwijs geworden. Ook werd in 2025 pijnlijk duidelijk dat doordat er verschillende toetsaanbieders zijn, er ongewenste verschillen ontstaan tussen scholen. De uitkomsten geven geen eerlijk en betrouwbaar beeld. Bovendien is er nog altijd de vreemde dubbele rol dat scholen beoordeeld worden op de uitkomst van deze toets, terwijl dit niets zegt over de kwaliteit van het aanbod en het onderwijsproces. In 2026 komt er een pilot naar een alternatieve toets, hier kijken we voorzichtig hoopvol en met **plezier** naar uit.

Wij werken elke dag aan goed onderwijs en hierin hebben we, naast de doelen en ambities per school, ook gezamenlijke Atlantdoelen. In 2025 hebben we verder gewerkt aan het Bestuursdoel rekenen en een aantal doelen die hiermee samenhangen. We zijn **in ontwikkeling** en het is mooi om te zien dat we een verdieping hebben gemaakt op het aansturen van veranderingen in de scholen. We hebben gekeken naar verbindingen tussen mensen, onze aansturing, prioritering en taal. Dat lijkt klein, maar elk MT- en IB-team heeft intensief gekeken naar patronen die helpend zijn en welke juist tegen kunnen werken. Heel waardevol voor al onze inhoudelijke stappen en we zijn ook dat een aantal scholen in deze lijn zelf verder gaan met coaching of verdere begeleiding. Dat geeft energie!

Onder alle omstandigheden blijven we gaan voor het beste onderwijs voor onze kinderen, daar kunt u op **vertrouwen**. Dat hoort bij ons en daar zijn we meer dan trots op. U leest hier meer over in ons jaarverslag.

Veel leesplezier!

Namens alle Atlantcollega's,
Vriendelijke groet,

Annemarie Touw en Floor Braet
College van bestuur



Inhoud

1. Het Schoolbestuur	6
1.1 Organisatie	7
1.2 Profiel	14
1.3 Dialoog	27
2. Verantwoording beleid	29
2.1 Onderwijs & kwaliteit	29
2.2 Personeel & professionalisering	40
2.3 Huisvesting & facilitair	48
2.4 Financieel beleid [ESTHER]	52
2.5 Risicomanagement	53
3. Verantwoording financiën [ESTHER]	56
3.1. Financiële positie op balansdatum	56
3.2. Toelichting op het resultaat (t.o.v. de begroting)	57
3.3. Toelichting op het investeringsbeleid en financiering	59
3.4. Continuïteitsparagraaf [ESTHER]	60
4. Toekomstige ontwikkelingen	62
Onderwijs:	62
Mensen:	64
Organisatie:	65
Huisvesting:	65
Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht	66
Bijlage 2: Jaarverslag GMR	72

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	12XO00	www.klipper-atlant.nl	Scholen op de Kaart
Kompas	12QI	www.kompas-atlant.nl	Scholen op de Kaart
Waldorf aan Zee	12QI03	www.waldorfaanzee-atlant.nl	
Origon	12XO01	www.origon-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 Raad van Toezichtmodel (zie *functiescheiding* hieronder).

Onze scholen en de organisatie



De scholen en het onderwijs zijn het hart van onze organisatie. We zijn een platte en relatief democratische organisatie. De aansturing en eindverantwoording ligt weliswaar in handen van de bestuurder en de bestuurder in opleiding, maar op allerlei lagen is (persoonlijk) leiderschap terug te zien. Wie het weet mag het zeggen, in plaats van hiërarchie. We werken vanuit vertrouwen en leggen verantwoording af. De bestuurder is de spil in het web en geeft kaders voor de werking van het kantoor en de scholen. De schoolleiders zijn zeer betrokken bij ontwikkelingen en het vormen van beleid om dit vervolgens te vertalen naar hun school. De functie van de Raad van Toezicht is het toezien op adequaat bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie. De GMR vertegenwoordigt de ouders, de kinderen en onze mensen, denkt mee en stemt mee over ons beleid.

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

In 2025 zijn onze nieuwe statuten vastgesteld. Onze identiteit is passender beschreven en daarmee is Atlant een organisatie voor algemeen bijzonder onderwijs geworden. Deze beschrijving geeft ruimte aan al onze scholen.

Code Goed Bestuur

Atlant Basisonderwijs vindt goed en deugdelijk bestuur belangrijk. Wij zijn lid van de PO raad en onderschrijven de Governancecode Funderend Onderwijs. Het bestuur van Atlant Basisonderwijs voldoet aan de beschreven bepalingen uit de nieuwe code die vanaf juni 2025 is ingevoerd. Er is geen sprake geweest van afwijkingen.

Functiescheiding: het Raad van Toezichtmodel

We hebben een duidelijk onderscheid in rollen en verantwoordelijkheden tussen het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. We werken volgens het Raad van Toezicht model. Dat wil

zeggen dat de RvT tot taak heeft 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 belangen van Atlant en onze scholen. De Raad treedt daarnaast op als werkgever van het bestuur. De Raad kan het bestuur gevraagd en ongevraagd adviseren en staat het bestuur met raad terzijde.

De Raad van Toezicht bestaat in 2025 grotendeels uit 4 leden en vergadert ongeveer 6 maal per jaar, of meer indien nodig. Het jaarverslag van de Raad van Toezicht is te vinden in [bijlage 1](#).

College van Bestuur

Voorzitter College van Bestuur:

Mevrouw A.L.C. Trouw.

Nevenfuncties:

Bestuurslid Playing for Success (onbezoldigd)

Bestuurslid Samenwerkingsverband

IJmond (onbezoldigd), per 1-08-2025 Lid

deelnemersraad (onbezoldigd)

Lid Raad van Toezicht Pontis onderwijsgroep

Lid SERC PO Raad (onbezoldigd)

Kantoor

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

- Bestuurder in opleiding
- Drie Adviseurs Mens en Organisatie
- Twee bovenschoolse opleiders
- Bestuurssecretaresse
- Management assistent bedrijfsvoering
- Een ICT beleidsmedewerker
- Een medewerker financiën

Als externen zijn aan ons verbonden:

- Een controller
- Een medewerker gespecialiseerd in huisvesting
- Een ICT medewerker
- Een functionaris gegevensbescherming
- Twee arbeidspsychologen

De schoolleiders

Nevenfuncties schoolleiders		
school	naam	nevenfunctie
Beekvliet	Per 1-08-2025 Angelique Post (tot 31-07-2025 Madelon Boot)	Navragen, gemaild
Franciscus	Bianca Steman	geen
Klipper	Denise Dekker en Marije Boots	geen
Kompas	Nadine Groot	
Waldorf aan Zee	Ali Verwoerd	geen
Orion	Mischa Roberts Inge Dik	geen
Parnassia	Mischa Roberts Inge Dik	geen geen
Rozenbeek	Laura Kerssens	geen
Toermalijn	Brigit Scheepens	geen
Zefier	Per 1-08-2025 Lenneke Kerssens (tot 31-07-2025 Manja Dobbe)	geen

GMR

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van Atlant Basisonderwijs bestaat uit 20 leden, van elke school één personeelslid en één ouder. Deze leden worden vanuit en door de betreffende geledingen gekozen en hebben zitting voor een periode van 4 jaar.

De taken en bevoegdheden zijn geregeld in het Medezeggenschapsreglement voor de GMR primair onderwijs. In 2025 heeft de GMR een gezamenlijke algemene scholing gevolgd van Verus over rollen, verantwoordelijkheden en rechten.

Het dagelijks bestuur van de GMR bestaat uit Daniëlle Böhm (voorzitter) en Jaimy Zuiderwijk (secretaris).

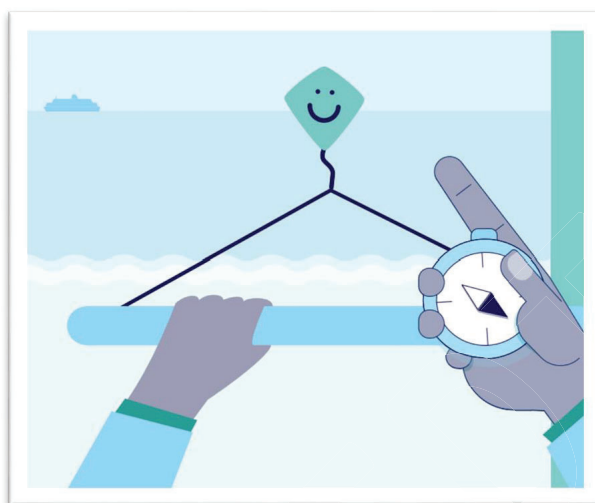
Het jaarverslag van de GMR is te vinden in [bijlage 2](#).

1.2 Profiel

Onze visie

Na het volgen van onderwijs op een Atlantschool zijn onze kinderen in staat om voor zichzelf en voor de omgeving belangrijke 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 de vaardigheden van de toekomst horen daarbij. Op onze scholen leren kinderen samenwerken, creatief denken, omgaan met complexe problemen en zich snel aanpassen aan een voortdurend veranderende wereld. Kinderen ontdekken hun talent

en ontwikkelen zich tot evenwichtige, innovatieve en zelfbewuste mensen, klaar voor de uitdagingen van de toekomst.



Wat maakt Atlant uniek?

Elke school van Atlant is anders en toch horen wij duidelijk bij elkaar. Atlant bestaat uit tien scholen verspreid over veertien locaties in de gemeente Velsen. We werken samen en leren van elkaar. Wij bieden ouders en kinderen volop keuze in onderwijs. Daltononderwijs, scholen die ontwikkelingsgericht werken, unitonderwijs, een vrijeschoolstroom; het is er allemaal en elke leerling ongeacht achtergrond of overtuiging is welkom bij ons. Wij zijn trots op ons techniekonderwijs dat we door lokale samenwerkingen hebben kunnen realiseren. 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, andere schoolbesturen 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 medewerkers op onze scholen.

Atlant is een unieke werkgever. Bij ons kun je je ontwikkelen en word je gezien als mens en professional.

Kernactiviteiten

De kernactiviteit van Atlant Basisonderwijs is het verzorgen van goed basisonderwijs in de Gemeente Velsen. In 2025 stonden op de beleidsagenda de thema's:

- Uit onze Atlas: Uitdagend onderwijs, pedagogisch handelen en aandacht voor jezelf, elkaar en de omgeving
- Kwaliteitscultuur en doorlopend op leren gericht zijn
- Analyse van onze verwijzingen om te leren op het gebied van passend en inclusiever onderwijs.
- Het ontwikkelen en invoeren van kwartaal gesprekken gericht een formatie en financiën
- Gezamenlijke overgang naar Mijn Schoolplan en het opstellen van de inhoudelijke schoolplannen
- Het gezamenlijke Atlant Bestuursdoel Rekenen
- Het voorbereiden van het toekomstige doel Inclusief onderwijs
- Het opstarten en verder uitbouwen van de onderwijsregio HAK
- Het opleiden van nieuwe collega's, van onderwijsassistenten tot toekomstige schoolleiders
- Pilot duo leiderschap (samen verantwoordelijk voor twee scholen)
- Medewerkerstekort
- Samenwerkingen met kinderopvang en stappen naar integrale kindcentra
- Diverse inhaal en ondersteuningsprogramma's en het NPO
- Techniek, bestuurlijke samenwerking en junior IOT

De Atlas van Atlant

In 2025 hebben we gewerkt aan drie thema's uitdagend onderwijs, pedagogisch handelen en aandacht voor jezelf, elkaar en de omgeving heeft elke school stappen, maar het tempo waarin verschilt per school. In het afgelopen jaar is aan de volgende aanvullende doelen gewerkt:

- Rekenen, ons aanbod, didactiek en het aansturen van veranderingen
- Ons burgerschapsonderwijs: het rond maken van het beleid per school en gerichte schoolbezoeken op dit thema
- Kansengelijkheid
- Passend onderwijs en inclusiviteit
- Jeugdhulp
- Veiligheid in het team n.a.v. signalen MTO
- Strategisch personeelsbeleid, m.n. het extra opleiden van mensen
- LEF en de aanpak lerarentekort
- De verdere invulling van de Atlant Academy met als doel om samen te leren
- Vitaliteit
- Het opstarten van een startklas voor jonge kinderen die in hun ontwikkeling nog niet klaar zijn voor school



[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 kinderen die hoogbegaafd zijn. Voor deelname aan deze groepen gelden specifieke toelatingseisen.

Insluiten (inclusie) 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. Als hier spanning in ontstaat, zetten wij in op de groep als geheel. Vanuit verbinding zoeken we naar de beste aanpak voor iedereen. Dit betekent dat we zo min mogelijk kinderen doorverwijzen en zeer zelden een time-out thuis inzetten. Tegelijk is deze ambitie niet grenzeloos. Het kan zijn dat we andere keuzes moeten maken, bijvoorbeeld om veiligheidsredenen maar ook vanwege het stagneren van ontwikkeling. In overleg met het samenwerkingsverband en de andere schoolbesturen kijken we naar voorziening voor thuiszitters en startklassen voor jonge kinderen die nog niet (helemaal) 'klaar zijn' voor school.

In 2025 hebben we gemerkt dat we beter passend onderwijs konden realiseren met de extra tijdelijke middelen. Nu we terug zijn gegaan naar de basisfinanciering, zien we hier druk op ontstaan. Dat raakt onze mensen en de kinderen. Tegelijkertijd zien we in de vraag naar passend onderwijs in 2025 een toename. De complexiteit van onze leerlingpopulatie neemt toe.

De datum voor de leerlingtelling in het primair onderwijs is verplaatst van 1 oktober naar 1 februari. Het aantal kinderen op 1 februari 2025 is bepalend voor de bekostiging van kalenderjaar 2026. Op 1 februari 2025 zijn in totaal 3159 kinderen ingeschreven op de Atlant Basisonderwijs scholen. Dit is 40 meer dan in 2024. De toename wordt veroorzaakt door de groei van de Parnassia, de Rozenbeek en de Toermalijn.

Politieke of maatschappelijk impact

In dit hoofdstuk leest u de impactvolle grote en kleinere veranderingen in de wereld die we hebben vertaald naar ons onderwijs of onze organisatie. De thema's zijn niet afgerond of klaar in 2025 en daarmee geven ze ook een voorzet op onze toekomstige ontwikkelingen en onze strategie.

1. Internationale conflicten, polarisatie en sociale impact

Strategisch verbonden aan pedagogisch handelen en aandacht voor jezelf, elkaar en de omgeving uit onze Atlas

Kinderen groeien in toenemende mate op in een wereld waarin oorlog, conflict en maatschappelijke spanningen voortdurend aanwezig zijn. Via (sociale) media komen beelden en standpunten sneller en ongefilterd binnen. Dit werkt door in de klas: Kinderen stellen grote vragen over veiligheid, rechtvaardigheid en "wij-zij" en nemen soms stellige standpunten zonder nuance over. Ook in gesprekken met ouders en onderling merken we dat spanning sneller kan oplopen



Atlant kiest voor een heldere en voorspelbare pedagogische lijn. We geven ruimte aan vragen en emoties, maar begrenzen op gedrag: uitsluiting, discriminatie en respectloos taalgebruik passen niet bij onze scholen. We versterken burgerschap en gespreksvaardigheden, zodat kinderen leren omgaan met verschil en complexiteit.

2. Digitalisering, AI, desinformatie en (online) weerbaarheid

Strategisch verbonden aan uitdagend onderwijs en digitale geletterdheid uit onze Atlas

Digitalisering zet ook in 2025 weer verder door. Generatieve AI wordt zichtbaarder in de leefwereld van kinderen en in het werk van onze medewerkers. Dit biedt kansen (oefenen, verrijken, taalondersteuning), maar brengt ook risico's: privacy, afhankelijkheid van tools en het moeilijker herkennen van desinformatie. Hier zijn we onvoldoende op voorbereid.

Concreet zien we dat vragen als "mag ik dit met AI maken?" en "hoe weet je of dit waar is?" vaker terugkomen. Mediawijsheid gaat daardoor niet meer alleen over schermtijd, maar over bronkritiek, oordeelsvorming en online gedrag.



Atlant zet ICT doelgericht in: ondersteunend aan leren. We versterken digitale geletterdheid en mediawijsheid en blijven werken aan informatiebeveiliging en privacy met duidelijke afspraken en bewustwording. Via de Academy versterken we professioneel handelen rondom AI en digitale middelen. We ontwikkelen beleid op het gebied van generatieve AI.

3. Duurzaamheid, leefomgeving en gezondheid (regionale context)

Strategisch verbonden aan uitdagend onderwijs, aandacht voor de omgeving en burgerschap uit onze Atlas

Duurzaamheid is in onze regio niet abstract. De leefomgeving en gezondheid, onze scholen staan onder de rook van Tata Steel, spelen mee in gesprekken met ouders en vragen van kinderen. Tegelijk is Tata Steel voor veel gezinnen ook verbonden aan werk, inkomen en identiteit. Die dubbelheid maakt het thema maatschappelijk gevoelig en vraagt om zorgvuldigheid in communicatie. Er is een scenario analyse gedaan op de mogelijke toekomstscenario's van Tata Steel en het effect op kansengelijkheid in onze regio.



Atlant benadert dit onderwerp vanuit onderwijs en vorming: kinderen leren omgaan met complexiteit, belangen afwegen en respectvol in gesprek blijven. We koppelen dit aan wereldoriëntatie, burgerschap en techniek en werken vanuit dit handelingsperspectief: wat kun je zelf doen, hoe voer je het gesprek en hoe blijf je hoopvol zonder de realiteit te ontkennen. Bestuurlijk blijven we inzetten op verbinding in de regio.

4. Arbeidsmarkt & personeelstekorten (maatschappelijk breed)

Strategisch verbonden aan onze maatschappelijke opdracht en de betrouwbaarheid in het primaire proces.

Het personeelstekort is in 2025 in vrijwel alle sectoren merkbaar gebleven. Ook in het onderwijs betekent dit, dat na een tijdelijke afvlakking van het tekort, de regelruimte op de scholen weer kleiner wordt. Uitval door ziekte of verlof werkt sneller door in de dagelijkse organisatie en kan leiden tot aanpassingen in bezetting of aanbod.



Concreet zien we dat verwachtingen over continuïteit en vervanging niet altijd aansluiten op de realiteit van de arbeidsmarkt. Atlant kiest daarom voor helderheid en voorspelbaarheid waar mogelijk en transparante communicatie richting ouders over keuzes die nodig zijn. Via o.a. Parro of de LEF-nieuwsbrieven lichten we toe wat we doen en waarom.

5. Politieke onzekerheid, beleidsdynamiek en financiering (onderwijs)

Strategisch verbonden aan focus op basis op orde en ken onze maatschappelijk opdracht.

Het kabinet viel en 2025 kende politieke onrust en beperkte voorspelbaarheid in beleid en financiering. Dit raakt scholen direct, omdat wij meerjarenkeuzes maken in formatie, onderwijsontwikkeling en ondersteuning. Tijdelijke middelen en wisselende accenten vergroten het risico op versnippering, terwijl duurzame kwaliteitsverbetering juist vraagt om consistentie. Gelukkig weten we sinds eind 2025 dat per januari 2027 de middelen voor basisvaardigheden structureel gaan worden.



Atlant kiest voor focus: basis op orde, veiligheid en kwaliteit eerst. Ambities worden gefaseerd waar nodig. Tegelijk bouwen we aan wendbaarheid door afspraken te standaardiseren waar dat kan, zodat er ruimte ontstaat om flexibel te reageren op ontwikkelingen

6. Kansengelijkheid, OAB en taal (incl. nieuwkomers en VVE-keten)

Strategisch verbonden aan basisvaardigheden, kansengelijkheid en zorg voor elkaar uit onze Atlas

Kansengelijkheid blijft een grote opgave. Ondanks goed onderwijs, maakt het verschil waar een kind opgroeit, hoeveel taal er thuis beschikbaar is en hoeveel ondersteuning ouders kunnen organiseren. In Ijmuiden hebben onze scholen een relatief hoge schoolweging. OAB-middelen en de VVE-keten zijn daarmee geen “extra”, maar essentieel om basisvaardigheden en ontwikkeling te ondersteunen.

In 2025 zagen we dat de keten kwetsbaar is. VVE stond acuut onder druk door aangekondigde gemeentelijke bezuinigingen op het onderwijsachterstandenbeleid. Dit heeft direct effect op kansengelijkheid: er zijn onverminderd kinderen die beginnen met achterstanden, zoals op het gebied van zelfredzaamheid, wat de instap in groep 1 zwaarder maakt, en op het gebied van taalachterstanden.

Nieuwkomerskinderen brengen veel veerkracht, maar vragen ook om gerichte taalondersteuning en een goede landing in de school.



Atlant zet taal stevig neer als sleutel. We kiezen voor heldere routines en effectieve interventies voor taal en lezen en blijven het gesprek voeren met gemeente en partners over de randvoorwaarden. Waar bezuinigingen op OAB dreigen zoeken we in samenwerking actief naar alternatieven omdat de impact direct bij kinderen terechtkomt. De bezuinigingen op VVE zijn na een voorstel van de gezamenlijke schoolbesturen van de baan.

7. Zorgdruk: jeugdhulp, thuiszitten en inclusie

- **Jeugdhulp, wachttijden en druk op school**

Strategisch verbonden aan pedagogisch handelen en zorg voor elkaar uit onze Atlas

De druk op jeugdhulp en jeugd-GGZ bleef in 2025 groot. Wachttijden betekenen dat scholen vaker een overbruggende rol krijgen, terwijl het onderwijs door moet gaan. Dit maakt

afstemming intensiever en vergroot de kans op escalatie of uitval als ondersteuning te lang op zich laat wachten.

De rol van brugfunctionarissen (voorheen familiecontactpersonen) is hierin concreet van waarde. Zij ondersteunen de verbinding tussen school en thuis, helpen de weg te vinden in systemen en versterken de samenwerking in de keten wanneer processen vastlopen.

- **Inclusief onderwijs (visie en uitvoerbaarheid)**

Strategisch verbonden aan pedagogisch handelen en zorg voor elkaar uit onze Atlas

Inclusief onderwijs heeft een duidelijke plek in de Atlas van Atlant. We willen kinderen zo veel mogelijk binnen de eigen schoolomgeving laten leren, met passende ondersteuning en met behoud van veiligheid en kwaliteit voor de hele groep.

In 2025 werd opnieuw zichtbaar dat deze opdracht sterk afhankelijk is van onze mensen, expertise en regelruimte. Door personeelstekorten en toenemende complexiteit lukt het niet altijd om de context voldoende mee te laten bewegen met wat kinderen nodig hebben. Daardoor komt de draagkracht van teams soms onder druk te staan.



Atlant analyseert verwijzingen en TLV-aanvragen omdat een TLV niet alleen iets zegt over de leerling, maar ook over onze inrichting, expertise en grenzen. We blijven het gesprek voeren over hoe onze gezamenlijke visie op ontwikkeling beter doorklinkt in OPP's en besluitvorming. Daarbij zoeken we steeds de balans: inclusief waar het kan, aanvullend waar het moet maar altijd met oog voor teamdraagkracht en voorspelbaarheid voor kinderen.

8. Organisatiekracht: leiderschap, cultuur en personeelsstrategie (incl. onderwijsregio)

Strategisch verbonden aan bestuurlijke inrichting, professionaliteit en betrouwbaarheid uit onze Atlas

De context van 2025 vroeg om duidelijk en mensgericht leiderschap: transparant over keuzes, consequent in prioritering en zorgvuldig in uitvoering. Vertrouwen, een van de vier waarden van Atlant, is een goede basis gebleken, ook onder spanning van een financiële transitie.

Atlant zoekt de balans tussen autonomie van scholen en een gezamenlijke lijn: standaardiseren waar het kan, maatwerk waar het nodig is. Ook kijken we naar duurzaam leiderschap. Wat is nodig om leiderschap mee te laten bewegen met in- en externe veranderingen?

We zien een toename in het aantal klachten en aantal meldingen bij de interne vertrouwenspersoon. Het betreft in- en externe signalen. Hierin zijn we bestuurlijk geen uitzondering, maar het zorgvuldig reageren en afhandelen heeft impact op de organisatie.

Scholen in het primair en (voortgezet) speciaal onderwijs in de regio Haarlemmermeer, Amstelland en Kennemerland en IJmond, de beroepsgroep en de lerarenopleiding van de Hogeschool Leiden en InHolland Haarlem vormen samen de onderwijsregio HAK.



Strategische personeelsplanning helpt om tijdig keuzes te maken over inzetbaarheid, mobiliteit en inrichting van de organisatie. Tegelijk weten we dat het toenemende tekort, aanhoudend vraagt om aanpassingsvermogen. Ook bouwen we via onderwijsregio's verder aan samenwerking in werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren. In een krappe arbeidsmarkt is samenwerking noodzakelijk om kwaliteit en continuïteit te borgen.

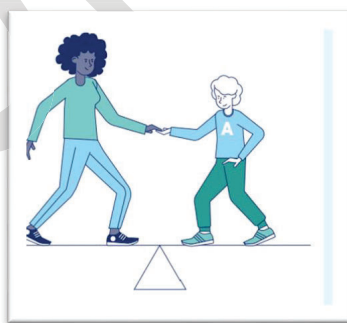
9. Onderwijshuisvesting

Strategisch verbonden als voorwaarde voor goed onderwijs

Voor Atlant is onderwijshuisvesting een belangrijk aandachtspunt. Binnenklimaat, ventilatie, verduurzaming en passende ruimtes zijn niet “facilitair”, maar bepalend voor leren, gezondheid en werkplezier. Onze gebouwen portefeuille is goed op orde, wel spelen er diverse processen in voorbereiding naar ver- of nieuwbouw. De voortgang van deze processen is afhankelijk van samenwerking, gemeentelijke keuzes en beschikbare middelen. Ook zien we nieuwe uitdagingen op ons af komen. Onderwijs anders organiseren vraagt flexibele ruimtes, inclusief onderwijs vraagt aangepaste ruimtes en dat is in bestaande gebouwen niet makkelijk te realiseren.



We werken planmatig (meerjarenperspectief) en voeren het gesprek met de gemeente vanuit inhoud: een gezonde leeromgeving is voordeliger voor kwaliteit. We verbinden huisvesting nadrukkelijk aan duurzaamheid én aan onderwijskwaliteit: investeren in gebouwen is investeren in rust, concentratie en gelijke kansen. We kijken met schoolleiders naar interventie die gebouwen duurzaam geschikt maken voor onderwijs.



10. Inclusief onderwijs

Strategisch verbonden als voorwaarde voor goed onderwijs

In de Atlas van Atlant heeft inclusiever onderwijs een prominente plek gekregen. Daarmee sluiten we aan bij het ondersteuningsplan van het SWV en geven we invulling aan het bestuursdoel voor 2026.

Tegelijkertijd zien we dat we in 2025 minder inclusief konden werken dan we hadden beoogd. Er zijn simpelweg te weinig mensen om ons aanbod voor kinderen passend te maken. De extra

inzet, experts en flexibiliteit die we normaal gebruiken om ondersteuning te organiseren, zijn nu vooral nodig om het primaire proces in de groepen te borgen.



We houden inclusie als richting vast, maar maken explicieter welke ondersteuning haalbaar is binnen de draagkracht van teams. Waar nodig scherpen we keuzes aan en zorgen we voor duidelijke afstemming met ouders en ketenpartners.

Naast deze impactvolle grote en kleinere veranderingen in de wereld zijn er nog meer onderwerpen waarover we u willen informeren. Het gaat om onze vermogenspositie en sociaal maatschappelijk ondernemen.

Vermogenspositie

Bij het opstellen van de begroting 2025 hebben we bijgestuurd op onze vermogenspositie. Dit was nodig omdat we naar verhouding, afgezet tegen de bekostiging, een te hoog percentage fte's aan mensen in dienst hadden en een groot deel van de tijdelijke middelen stopte.

Cijfermatig is daarmee ons doel bereikt, maar in de praktijk heeft het de organisatie diep geraakt. We kunnen minder adaptief zijn, we kunnen minder maatwerk leveren en dat terwijl de opdracht soms juist complexer wordt. Verlof of andere afwezigheid kan vrijwel niet meer intern worden opgevangen. Teams hebben moeten wennen, het is niet makkelijk als je voelt dat je met minder collega's niet je vertrouwde kwaliteit kunt bieden.

We nemen onze schoolleiders mee in de financiële ontwikkelingen door de kwartaalgesprekken die we met hen voeren. Zo zien zij direct het effect van hun financiële keuzes in het nu en op de lange termijn.

De begroting voor 2025 laat een negatief resultaat van €427.765 zien en ook meerjarig hebben we negatief begroot al zit er een groei naar een sluitende begroting in voor 2028. Onze vermogenspositie biedt ons ook de kans om deze zachte landing te maken.



Maatschappelijke aspecten

Duurzaamheid

We willen dat kinderen zorg hebben voor elkaar en voor de wereld. In de Atlas van Atlant is dat terug te zien in het thema zorg voor elkaar en de omgeving. Op onze scholen wordt dat

verschillend vertaald, als voorbeeld groente en fruit als tussendoor, warme truiendagen, projecten gericht op afval en hergebruik van materialen, aandacht voor de week tegen pesten of medegebruik van een ruimte met een hospice. We zetten ons in voor afvalscheiding en oude apparaten worden verantwoord afgevoerd.

Armoedecoalitie

We zijn actief deelnemer aan deze coalitie omdat we weten en soms ook zien wat armoede met onze kinderen en hun ouders 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. Meerdere van onze scholen ontvangen ondersteuning van het Jeugd Educatie Fonds.

Banenafpraak

In 2025 hebben we ons actief ingezet om de banenafpraak te realiseren. De banenafpraak beoogt 115.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In het bestuurlijk overleg met de gemeente hebben we verkend op welke manier mensen met een arbeidsbeperking betrokken kunnen zijn bij onze scholen. We denken aan het onderhoud van de (groene) schoolpleinen, huishoudelijke werkzaamheden en mogelijk toezicht.

In 2025 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.

Er is altijd een goed doel als alternatieve keuze voor een eindejaargeschenk en ook zijn we ons bewust van dat wat we geven voor bijvoorbeeld de dag van de onderwijsprofessional en wat onze keuzes betekenen voor de maatschappij.

1.3 Dialoog

Belanghebbenden

Samenwerking met	Inhoud
Medewerkers	- Onderwijsprofessionals - Directieberaad - Atlanding en 100 dagen in dienst - Focusgroepen: - o Kwaliteit - o DVO - o Wetenschap & Techniek - o SWV - o PO inclusief
Gemeente Velsen	Huisvesting Armoedecoalitie Zomerschool Jeugdbeleid Onderwijsachterstanden beleid
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond	Passend Onderwijs Via Nova/ HB onderwijs Kansengelijkheid Startklas IJmond Governance
PABO	Het Leercollectief HAK innovatie: ontwikkeling schoolleiders opleiding
Collega-besturen	Diverse samenwerkingen Het Leercollectief Gezamenlijk renovatieproject Beekvliet en Hoeksteen Gezamenlijk gebiedsonderzoek scholen Driehuis Subsidie Techkwadraat
Technisch College	Wetenschap & Techniek Praktijkklas
Ouders	GMR Ouderpeiling
Kinderen	Kindgesprekken, waaronder de voorbereiding op zelfevaluatie Leerlingpeiling Gesprekken leerlingenraad tijdens bestuurlijk schoolbezoek over burgerschap

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 2025 zijn er drie formele klachten ontvangen, maar ook diverse meldingen of zorgsignalen. Voor één van de klachten zijn we ook gezamenlijk naar de landelijke klachtencommissie voor passend onderwijs gegaan. Na de zitting hebben we als bestuur een uitspraak ontvangen en aangegeven hoe we hiermee verder gaan. Dit heeft geen aanvullende veranderingen van ons beleid gevraagd. Twee andere klachten in de officiële procedure zijn naar tevredenheid van indieners afgehandeld.

Er zijn ook situaties waar we in gesprek de situatie goed hebben kunnen keren en weer in verbinding en met vertrouwen samen vooruit kunnen. Hierbij is het van grote waarde dat we bestuurlijk met twee mensen zijn, zodat er altijd een onafhankelijk persoon de casus kan oppakken als het escaleert. Dit vraagt inschatten en balanceren. Procedures vragen veel tijd en hier hebben we zorgen over. Met name na de zomervakantie zien we een enorme toename van kleine incidenten die meteen groots worden ingezet als formele klacht, soms bijna niet passend groot. Hier zijn we alert op en mee bezig. Hierin zijn we niet het enige schoolbestuur en ook onze externe vertrouwenspersoon ziet dit terug in het aantal contactmomenten.

Er zijn meerdere signalen binnengekomen bij de intern vertrouwenspersoon. De meest complexe casus betrof signalen waarin een patroon zichtbaar leek over sociale veiligheid in een team. Hiervoor hebben we een externe partij verzocht om een onderzoek te doen. Dit onderzoek bevindt zich in de afrondende fase.

Er zijn twee signalen via de onderwijsinspectie bij ons binnengekomen. Het waren bekende situaties op scholen waar al op geacteerd werd en die we hebben kunnen toelichten. Dit heeft verder geen effect gehad op de aanpak van de situatie.

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

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

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

We hebben voorlopige Atlantdoelen opgesteld:

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

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

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

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

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

Het bestuur bezoekt de scholen regelmatig voor allerlei zaken. Daarnaast is er elk jaar een gepland schoolbezoek door het bestuur, waarbij lessen worden bekeken en er ruimte is voor een gesprek met kinderen, ouders en medewerkers. Dit jaar is voor deze bezoeken ingezoomd op burgerschap. Na elk gepland schoolbezoek gaat het bestuur in gesprek met het team van de school over burgerschap en de opvallende dingen van de dag. De teams worden bezocht bij een scholingsmoment, gekoppeld aan kwaliteit en de professionele leercultuur. Hiermee hebben we onze scholen goed in beeld.



Kern van onze opdracht

De kern van het basisonderwijs ligt bij de vakken taal, rekenen en burgerschap (basisvaardigheden). We werkten voor het tweede jaar aan het bestuursdoel gericht op versterken van de rekenvaardigheden op het gebied van referentieniveau 1S. Elke school heeft de opdracht minimaal aan de standaarden van de onderwijsinspectie te voldoen. Onze scholen zijn volop in ontwikkeling en daar waar zorgen zijn handelen we proactief. Wij hebben ook afspraken gemaakt over eigen school-specifieke doelen of ambities die passen bij de populatie van de school.

We volgen het proces van schoolontwikkeling en kwaliteitsverbetering via kwaliteitsgesprekken.

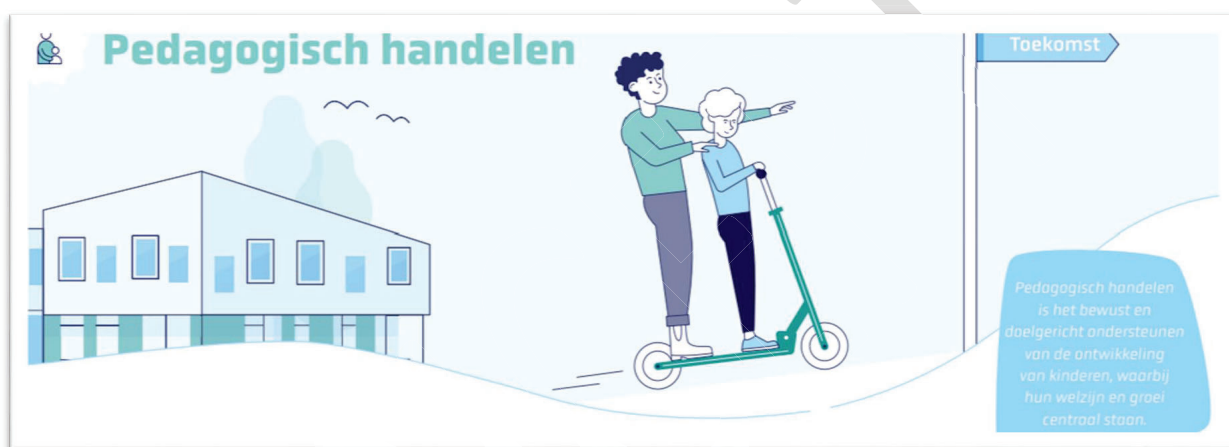
Ontwikkelingen

We werken steeds meer en intensiever samen. In 2025 heeft de stuurgroep kwaliteit gezorgd voor een verdieping van de analyses van onze resultaten. Ze hebben in gezamenlijke studiemomenten met schoolleiders en IB-ers vervolgstappen gezet om het Bestuursdoel Rekenen te behalen. Het bovenschools rekennetwerk is hier nauw bij betrokken en sluit aan op de gezamenlijke studiemomenten. Krachtig is dat de afspraken op verschillende momenten terugkomen. Zo zijn ze onderdeel van de kwaliteitsgesprekken tussen bestuur, stuurgroep kwaliteit en schoolleider en is er op onderdelen verbinding met het schoolplan. Zo zijn we op allerlei lagen aangesloten en hierin zit onze gezamenlijke kracht.

Om goed tegemoet te kunnen komen aan de onderwijsbehoefte van de diversiteit aan kinderen moet er slim georganiseerd worden en efficiënt en uitdagend onderwijs worden gegeven. Belangrijk is het besef dat kinderen naast hun kennis ook andere vaardigheden nodig zullen hebben dan tot nu toe bekend. Dat vraagt een andere kijk op eigenaarschap, onderzoeksvaardigheden 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 Daltononderwijs, 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 (inclusie) en bijzonder gedrag te zien als signaal. Een leerling heeft iets nodig van de leerkracht, maar kan dat niet anders uiten. We noemen dit 'moeilijk verstaanbaar gedrag'. Tegelijk hebben we in 2025 ook de grenzen van deze visie ervaren. Om deze reden hebben we gekozen voor pedagogisch handelen in de nieuwe Atlas, er zijn grenzen aan wat we kunnen. De opdracht aan de scholen richting inclusief onderwijs in 2035 zal het nodige van het pedagogisch handelen vragen. Om dit goed uit te voeren hebben we besloten dat het volgende Bestuursdoel (vanaf schooljaar 2026/2027) gericht is op het uitwerken van deze opdracht. De focusgroep PO-inclusief is reeds gestart met de voorbereidingen ervan. In juni 2026 is er een studiedag voor alle medewerkers van Atlant gepland gericht op dit onderwerp als aftrap voor het nieuwe Bestuursdoel.



Basisvaardigheden

In 2025 hadden we wederom te maken met incidentele middelen voor basisvaardigheden. Voor twee van onze scholen was 2025 het tweede en laatste jaar en drie scholen hebben een nieuwe aanvraag toegekend gekregen. Samen met de voorgaande subsidies Basisvaardigheden hebben uiteindelijk alle scholen van Atlant daarmee extra kunnen investeren in basisvaardigheden. Tegelijkertijd er is ook het besef dat deze laatste scholen de basis voor kinderen ook uit de reguliere middelen goed kunnen neerzetten.

We hebben daarom gezamenlijk de keuze gemaakt om meerschools andere middelen net anders te verdelen. Daarmee krijgen scholen die zonder extra middelen werken een iets zachtere landing. We zijn blij dat de incidentele middelen voor basisvaardigheden vanaf januari 2027 deel gaan uitmaken van de basisbekostiging.

De scholen die een opnieuw de subsidie Basisvaardigheden toegekend hebben gekregen, hebben hiervoor een uitvoerig plan van aanpak opgesteld dat gedeeld is met het team en de MR. Scholen moeten daarnaast een plan kunnen overleggen hoe ze zorgen voor afbouw van deze extra middelen, aangezien de subsidie pas per januari 2027 structureel wordt. Hier blijven we scherp op. Voor sommige scholen zit er een tijdelijk 'gat' tussen de subsidie en structurele bekostiging.

De interventies die scholen gaan inzetten op basisvaardigheden zijn heel divers. Onze scholen verschillen, de analyses gaven andere behoeften aan. Zo wordt er ingezet op meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) of juist een effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Er zijn ook scholen die juist ingezet hebben op de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van kinderen. De ontwikkeling van de executieve functies van kinderen en de (extra) inzet van personeel en ondersteuning zien we in de scholen terug. Atlant heeft in totaal voor 3,26% van de totale loonkosten extern personeel ingehuurd en valt daarmee ruim onder de geadviseerde 5%.

Het ontbreken van rust in continuïteit in het onderwijsaanbod, door het hoge personeelstekort in deze regio, heeft het behalen van de doelen aanzienlijk bemoeilijkt.

Wetenschap en Techniek

Uit de gesprekken met kinderen in het kader van het opstellen van het nieuwe strategische beleid (de nieuwe Atlas) weten we hoe belangrijk dit is voor onze kinderen. Zij benoemen techniek als een van de parels uit ons aanbod. Techniek is via Tata Steel en andere bedrijven ook zo verbonden aan onze regio. 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. Deze laatste samenwerking van is kwetsbaar geworden in 2025 door het terugtrekken van andere schoolbesturen. In 2026 wordt gekeken of het aanbod in de huidige situatie haalbaar blijft of dat er aanpassingen nodig zijn.

Wetenschap en Technologie is verder ontwikkeld, met name in de samenwerking met Tatasteel en het technisch college. Vanuit een STO subsidie (sterk techniek onderwijs) gaat een groepje kinderen dat in de bovenbouw minder makkelijk tot leren komt, een dagdeel naar het Technisch College om daar op een praktische manier hun onderwijsdoelen te halen. Leerkrachten zijn heel enthousiast over deze samenwerking en kinderen stralen! Een deel van 2025 hebben we op de meeste scholen gewerkt met junior IOT. In halve groepen werken kinderen buiten de groep en met een vakleerkracht aan techniek. Dit is uitdagend voor kinderen en geeft verlichting aan de medewerkers voor de groepen die in een halve groep kinderen op dat moment intensief kunnen begeleiden.

In het tweede half jaar hebben we vanuit de subsidie sterk techniek pact (het vervolg van STO) samen met MBO en VO om techniek onderwijs aantrekkelijker te maken en de regionale infrastructuur hiervan te verbeteren. Deze subsidie is voor drie jaar afgegeven. Er is een start gemaakt met het inventariseren van de wensen van de scholen en deze worden vanaf 2026 verder geconcretiseerd. Wel is duidelijk dat we geen gebruik meer zullen maken van Junior IOT. Deze samenwerking is inmiddels uitgewerkt. Het afstemmen op de verschillende wensen van de scholen zal nog een uitdaging worden.

Internationalisering

Ook werken we aan internationalisering door bijvoorbeeld het inzetten van lessen Engels (ook in de onderbouw), de mogelijkheid om Spaans of Chinees te leren voor meerkunners tijdens de Micado lessen. Micado is een afkorting en staat voor ons voor motivatie, inzet, communicatie,

aandacht, doorzettingsvermogen en ontwikkeling. In de toekomst verwachten we internationalisering in combinatie met bestaande samenwerkingen te versterken.

Onze kinderen zijn wereldburgers. Meer dan ooit is het mondiale nieuws onderwerp van gesprek in onze groepen.

ICT

Netwerkbeheer

Het huidige beheer van ons netwerk door een externe partij vraagt om verdere aanscherping. Het gaat daarbij zowel om de kwaliteit van de dienstverlening als om noodzakelijke technische en functionele verbeteringen in de digitale omgevingen waarin wij werken.

Op basis van een programma van eisen is een selectietraject gestart, waarop drie externe beheerpartijen hebben gereageerd. Dit traject moet leiden tot een beheerpartner die beter aansluit bij onze huidige en toekomstige behoeften.

Op alle scholen zijn de draadloze netwerken vernieuwd. Daarmee is niet alleen de betrouwbaarheid vergroot, maar is ook de beveiliging van onze verbindingen verder verbeterd.

De volgende stappen richten zich op functionele verbeteringen. Door koppelingen tussen systemen willen we onder meer bereiken dat nieuwe (leerling)accounts automatisch worden aangemaakt. Daarnaast werken we aan een gebruiksvriendelijkere digitale omgeving voor zowel leerlingen als leerkrachten.

Normenkader

In 2025 hebben we gewerkt aan het normenkader. We hebben een werkgroep digitaal veilig onderwijs omdat het kader veel meer omvattend gaat zijn. In de werkgroep zijn ook leerkrachten, administratieve krachten en M&O aangesloten. Digitale veiligheid is van iedereen. Er is een simulatie gedaan, waarbij de organisatie gehackt leek. Dit was een leerzame oefening en de reflectie op de oefening vertalen we naar bijvoorbeeld het inrichten van een crisisteam. Dit is in 2025 gebeurd. Binnenkort bereiden we ons, net als het advies aan alle burgers van Nederland, voor op een stroomstoring van drie dagen.

Ons cameraprotocol was verouderd en is daarom volledig herzien. Het gebruik van camerasystemen rond schoolgebouwen vraagt om grote zorgvuldigheid met betrekking tot privacy. In het vernieuwde protocol is vastgelegd dat bij het raadplegen van camerabeelden altijd een melding en een registratie moeten plaatsvinden. Hiervoor zijn duidelijke procedures opgesteld en zijn aanvullende afspraken gemaakt met de cameraleverancier.

In 2025 is sociale media en dat wat we kunnen, mogen en willen met beelden van onze scholen actueel. Hier zit een spanning op: datgene wat we nodig hebben, bijvoorbeeld beelden voor werven en matches, en datgene wat we kunnen waarmaken. Gedeelde beelden zijn lokaal te verwijderen, maar doordat ze zijn opgeslagen bij derden waar Atlant geen controle op heeft, bestaat het risico dat ze worden gedeeld of opnieuw gepubliceerd op andere platforms.

Inhoudelijk hebben de ICT'ers gewerkt aan de inhoud van de Atlas voor digitale geletterdheid. Het regionale BIC netwerk komt geregeld samen om te leren van en met elkaar. We hebben met verschillende teams het visiespel gespeeld en er is door twee collega's een AI-training gevolgd.

Voor het verantwoord gebruik van AI binnen de organisatie hebben we een platform waarmee AI op een privacy vriendelijke- en veilige manier gebruikt kan worden.

Datalekken

We hebben aan onze FG twee datalekken en 1 beveiligingsincident gemeld. Deze zijn in de werkgroep besproken en geanalyseerd. Waar we kunnen leren scherpen we ons handelen en onze procedures aan.

Opbrengsten

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

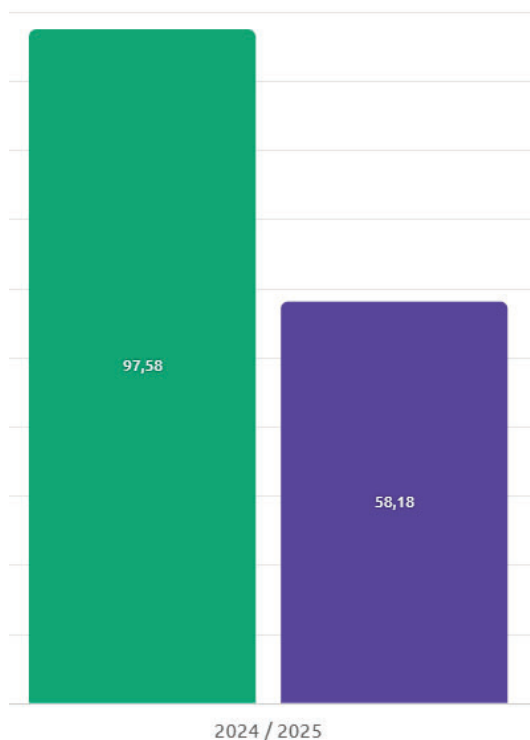
Ook willen we transparant zijn over de resultaten van ons onderwijs. Hieronder ziet u twee overzichten. Scholen van Atlant mogen namelijk die eindtoets kiezen die bij hun visie of onderwijs past. De meeste scholen nemen de IEP af. De Parnassia neemt de DIA af. Vanaf 2026 zullen alle scholen van Atlant gebruikmaken van de IEP. Het gebruik van de DIA biedt onvoldoende handvatten voor een goede analyse op school- en bestuursniveau.

Doorstroomtoets 2025 ▾					
Alle vaardigheden - Doorstroomtoets 2025 ⓘ					
Norm: Ambitiewaarde Signaleringswaarde Schoolweging Landelijk gemiddelde Geen					
School ↕	Schoolweging ↕	Percentage 1F ↕	Afwijking ↕	Percentage 1S/2F ↕	
01VQ00 - RK BS De Beekvliet Leerlingen: 55	28,9	97% Signaleringswaarde 85%	12	52% Signaleringswaarde 49%	
05DT00 - ICBS De Toermalijn Leerlingen: 30	25,1	100% Signaleringswaarde 85%	15	83% Signaleringswaarde 54%	
05DU00 - Parnassiaschool Leerlingen:		0% Signaleringswaarde 85%	-85	0%	
05FK00 - Franciscusschool Leerlingen: 53	31,6	96% Signaleringswaarde 85%	11	60% Signaleringswaarde 44%	
07SO00 - De Zefier Leerlingen: 24	35,8	96% Signaleringswaarde 85%	11	38% Signaleringswaarde 34%	
12QI00 - Basisschool het Kompas Leerlingen: 52	33,0	95% Signaleringswaarde 85%	10	42% Signaleringswaarde 39%	
12QI03 - Waldorf aan zee Leerlingen: 2		100% Signaleringswaarde 85%	15	50%	

12QI03 - Waldorf aan zee Leerlingen: 0		-85	0% Signaleringswaarde 85%		0%
12X000 - BS De Klipper loc. Sluiswijk Leerlingen: 29	32,7	12	97% Signaleringswaarde 85%	-14	30% Signaleringswaarde 44%
12X001 - Basisschool De Origon Leerlingen: 24	33,6	8	93% Signaleringswaarde 85%	5	47% Signaleringswaarde 42%
23TJ00 - RK BS De Rozenbeek Leerlingen: 22	28,3	3	88% Signaleringswaarde 85%	2	53% Signaleringswaarde 51%

Van de Waldorf aan Zee hebben voor het eerst twee leerlingen de doorstroomtoets gemaakt. De scholen die de IEP hebben afgenomen, hebben een voorzichtige positieve ontwikkeling door gemaakt op 2F/1S niveau. Alleen de Klipper scoort nog onvoldoende op dit niveau. Tijdens de analyses wordt extra aandacht aan besteed.

Hieronder De Parnassia heeft momenteel een weging van 24,88 en signaleringswaarde 1F 85% en 2F/1S 56,2%.



Stoppen met verplicht toetsen

Atlant is als bestuur aangesloten bij Leve het onderwijs, een samenwerking van schoolbesturen die gaan voor autonomie en vertrouwen. We onderzoeken samen hoe we kinderen kunnen volgen, kunnen laten groeien en kunnen doorverwijzen naar het VO zonder dat we daarvoor

vervallen in een vergelijking met anderen. Vanuit de overtuiging dat we kinderen te kort doen op de manier waarop we naar toetsen en opbrengsten kijken.

Het is gek dat de eindtoets met zo'n smalle basis op jonge leeftijd iets mag zeggen dat zo bepalend kan zijn voor een kind. Vanwege de vroege selectie in het VO is dat eindadvies geen advies, maar een toegangsbewijs tot een schooltype. We weten dat een flink aantal van onze kinderen, met name in IJmuiden, nog niet de kans heeft gehad om te laten zien wat ze kunnen. Toets training loont en dat maakt kansen ongelijker. Voor iedere leerling die hoger in de rangorde komt moet een andere leerling lager uitkomen.

Bovendien wordt de eindtoets gebruikt om iets van de kwaliteit van de scholen en volgens ons is dat gek. Er zijn scholen die jaar naar jaar met deze blik kwetsbaar lijken, maar dat in werkelijkheid niet zijn. Er zijn scholen die nooit als risico aangemerkt worden, terwijl onderwijsontwikkeling hier maar traag verloopt. Uiteraard pakken we deze signalen op als bestuur.

In 2025 hebben een aantal scholen en schoolbestuurders in overleg met ouders het lef gehad om de toets niet af te nemen. Dat heeft een beweging geven, waar we blij mee zijn. De toets en de mangel waarin we ons als onderwijs bevinden heeft niet eerder zo veel aandacht gehad. Hopelijk krijgt dit ook in het nieuwe kabinet ruimte en blijft het actief in het landelijke debat over hoe we kijken naar selecteren van kinderen en kansengelijkheid.

Wij hebben in 2025 gezien hoe kwetsbaar we kunnen zijn. Er is geen enkel twijfel over deskundigheid bij onze mensen en de wil om hier anders mee om te gaan, maar de praktijk is juist op onze scholen in de pilot anders gebleken. Er was wisseling van schoolleiders, er waren uitdagingen qua ziek en zeer en op sommige scholen werd de ondersteunende rollen noodgedwongen anders ingedeeld. Dat heeft effect op ons continue aanbod gehad. We hebben ons ook gerealiseerd dat goed formatief werken heel leerkrachtafhankelijk is en daarmee niet alleen het passende alternatief kan zijn. Atlant werkt zorgvuldig, we kunnen pas stoppen met een toets als we een goed alternatief hebben en ook dit alternatief de tijd hebben gegeven om zich te bewijzen. Tegelijk houden we het onderwerp ook in 2026 actueel, in- en extern.

Passend Onderwijs

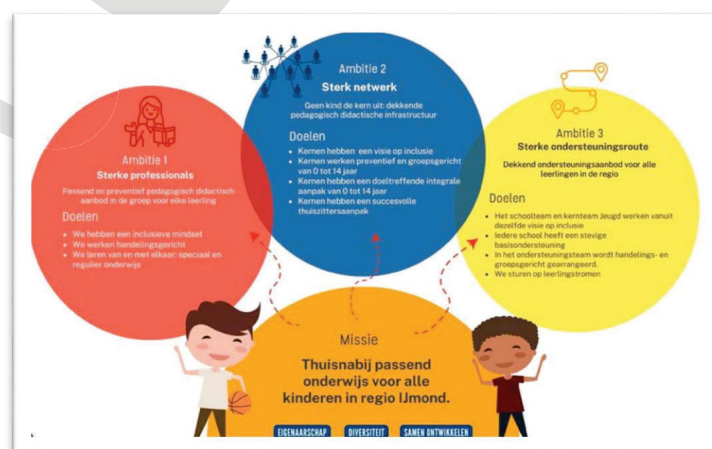
Atlant Basisonderwijs is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond. (PO 27111). Alle twaalf schoolbesturen voor scholen van (speciaal) basisonderwijs en speciaal onderwijs (voormalig cluster 3 en 4) in de gemeenten Velsen, Beverwijk, Heemskerk, Castricum, Limmen, Uitgeest en Akersloot zijn aangesloten bij dit Samenwerkingsverband. Dit betreft in totaal 66 scholen met bijna 16.000 kinderen 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.

In 2025 is geruime tijd gesproken over fulltime HB voorzieningen en onze ambitie om geen aparte settingen voor kinderen te organiseren. Ook hebben we in verschillende fases de overgang gemaakt naar het werken met een onafhankelijke raad van toezicht. Wat ons betreft een goede keuze, tegelijk bestuurder en toezichthouder zijn kan nooit geheel onafhankelijk en objectief zijn.

De middelen voor passend onderwijs worden direct doorgezet naar de scholen. We hebben dit jaar met elkaar de inzet van de middelen besproken waardoor het ondersteuningsaanbod nog beter aansluit op de praktijk. 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. Ook in 2025 hebben we wijkgericht gewerkt met kernoverleggen, scholen van verschillende besturen delen kennis en ervaringen, leren samen en werken samen aan een inclusiever aanbod. De kernoverleggen hebben een eigen budget gekregen om in te zetten voor de nodige ontwikkelingen van passend onderwijs in hun wijk. Niet in alle wijken verloopt het overleg even soepel. Hier is in 2025 onderzoek naar gedaan. Uit het onderzoek blijkt dat er facilitering nodig is voor de rol van de voorzitter als verbinder van mensen en inhoud. Eind 2025 is hiermee ingestemd.

In 2024 is het nieuwe strategisch plan van het SWV gepresenteerd: [Samen sterk](#). Hier hebben we in 2025 aan doorgewerkt. Bij elke strategische keuze kijken we naar deze veranderonderwerpen en onze visie op inclusiviteit. Samen Sterk kent drie grote veranderonderwerpen:

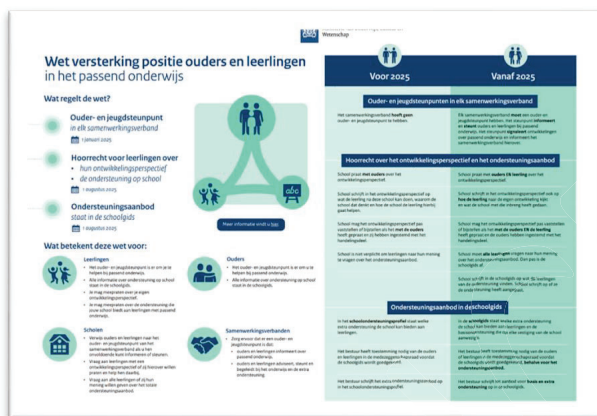
- **Sterke professionals:** Voor passend onderwijs gaat het hier om het werken met een inclusieve mindset. In de scholen werken we handelingsgericht. Ook zijn we gericht op leren van en met elkaar. Hierbij gaat het om meer dan het leren van speciaal en regulier onderwijs, het gaat ook om inhoudelijke samenwerking tussen de professionals in de kernen.
- **Sterk netwerk:** Onze scholen werken wijkgericht samen in een kern. Het doel is dat de kernen in de komende vier jaar een visie ontwikkelen op inclusie en dat we preventief en groepsgericht samenwerken voor kinderen van 0 tot 14 jaar. Daarbij hebben de kernen een succesvolle thuiszittersaanpak.
- **Sterke ondersteuningsroute:** Het schoolteam en kernteam jeugd werken vanuit dezelfde visie op inclusie samen. Iedere school heeft een stevige basisondersteuning. In het ondersteuningsteam wordt handelings- en groepsgericht gearrangeerd en we sturen op leerlingstromen.



Het plan Samen sterk is een logisch vervolg op Samen past het (het vorige strategische plan van het SWV). Het plan is de leidraad voor alle ontwikkelingen van het samenwerkingsverband.

Schoolondersteuningsprofiel

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



Per 1 augustus 2025 geldt het hoorrecht alleen voor kinderen met een OPP en hebben alle leerlingen van de school hoorrecht over het ondersteuningsaanbod van de school. De overheid hoopt dat dit leidt tot een nog breder hoorrecht voor alle kinderen. In de schoolgidsen van de scholen is beschreven hoe we hier per school invulling aan geven.

Ontwikkelingen binnen het Samenwerkingsverband

In 2025 heeft het Samenwerkingsverband belangrijke stappen gezet richting inclusiever onderwijs. Op basis van het ondersteuningsplan *Samen Sterk!* zijn drie ambities uitgewerkt: Sterke professionals, een sterk netwerk en een sterke ondersteuningsroute.

Om professionals te ondersteunen, is er ingezet op scholing, coaching en samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs. Met een breed scholingsaanbod en gerichte coachingstrajecten is gewerkt aan een inclusieve mindset en handelingsgericht werken. Dit draagt bij aan beter afgestemde ondersteuning voor kinderen.

Binnen de ambitie *Sterk Netwerk* is de samenwerking tussen onderwijs, jeugdhulp en gemeenten versterkt. Er zijn structurele afstemmingsoverleggen opgezet en projecten gestart om de pedagogische en didactische infrastructuur te verbeteren. Initiatieven zoals de zomerschool, de inzet van brugfunctionarissen en de ontwikkeling van een gezamenlijke uitvoeringsagenda hebben bijgedragen aan betere ondersteuning van kinderen dichtbij huis.

Daarnaast is er binnen de *Sterke Ondersteuningsroute* gewerkt aan een beter dekkend ondersteuningsaanbod. Scholen en kernteams hanteren steeds vaker een gezamenlijke visie op inclusie, en nieuwe initiatieven zoals de Bovenschoolse Startklas en de uitbreiding van hoogbegaafdheidsvoorzieningen zorgen voor passend onderwijsaanbod. Door data gedreven

analyses wordt bovendien beter gestuurd op leerlingstromen, wat leidt tot een effectieve inzet van ondersteuning.

Met deze ontwikkelingen zet het Samenwerkingsverband concrete stappen naar een inclusiever onderwijssysteem waarin elk kind de ondersteuning krijgt die het nodig heeft.

Verder is de governance aangepast. Ook het Samenwerkingsverband werkt nu met onafhankelijk toezicht. Daarmee zijn de schoolbesturen af van deze dubbele, soms onduidelijke rol. De schoolbesturen zijn inhoudelijk betrokken via een Deelnemers raad en hebben hun taken en verantwoordelijkheden vastgelegd.

Onderwijs aan hoogbegaafden

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

We hebben in samenwerking met het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond een expertisecentrum Via Nova ingericht. In 2025 is het Expertise Centrum duidelijker gekoppeld aan het SWV. De werkwijze blijft hetzelfde. Experts van de drie gespecialiseerde HB scholen van het SWV gaan naar scholen om vragen van kinderen en scholen in een vroeg stadium te kunnen beantwoorden. Doel is dat kinderen zo lang mogelijk in hun vertrouwde setting goed onderwijs krijgen.

Het SWV en Atlant hebben afspraken gemaakt over de gezamenlijke setting voor HB onderwijs, alleen met een permit als uitkomst van een zorgvuldig aanmeldingsproces kunnen kinderen worden inschreven voor dit speciale aanbod op de Beekvliet Via Nova. We zien, passend bij de meer inclusieve ambitie, een afname van het aantal kinderen dat aanspraak maakt op een exclusieve voorziening. Vanaf augustus 2025 werken alle fulltime HB voorzieningen van het SWV met dezelfde aanmeldcriteria, dit was eerder niet het geval. Dat is voor Via Nova een gunstige ontwikkeling. We verwachten dat hiermee niet alleen de heel complexe gevallen een plek gaan krijgen bij ons. Dat gaat mogelijk een effect hebben op de soms heftige groepsdynamiek en een betere verdeling geven in jongens en meisjes.

Ook vanuit aangrenzende SWV worden kinderen aangemeld bij Via Nova. Hier hebben we andere financiële afspraken over gemaakt.

2.2 Personeel & professionalisering

Beleidsontwikkelingen

Mijn Vliegende Start

Vanaf 2025 werken we actief met het onboardingsprogramma Mijn Vliegende Start. We merken dat nieuwe collega's hierdoor een goede start maken bij Atlant. Medewerkers waarderen de persoonlijke benadering, en het boekje Mijn Vliegende Start uit het welkomstpakket wordt positief ontvangen. Daarnaast zorgt het koppelen van een maatje ervoor dat een nieuwe collega zich snel welkom voelt op school. Voor startende leerkrachten is er bovendien de coach voor startende leerkrachten.

Mijn Afwisseling

Mijn Afwisseling is in 2024 ontwikkeld; in 2025 hebben we hier voor het eerst mee gewerkt. Door de financiële situatie aan het begin van dat jaar kregen we echter met name te maken met verplichte afwisseling en het niet verlengen van tijdelijke dienstverbanden. De intentie van Mijn Afwisseling was om het beladen onderwerp mobiliteit een positieve invulling te geven en collega's te laten zien welke kansen er binnen Atlant op andere scholen zijn. Door het verplichte karakter werd dit helaas niet door iedereen zo ervaren. Een positief signaal is dat eind 2025 veel collega's openstaan voor vrijwillige afwisseling: ze zijn nieuwsgierig en verkennen de mogelijkheden binnen Atlant, wat helpt om goede collega's te behouden.

Mijn Werving & Selectie

Mijn Werving & Selectie is eind 2024 geëvalueerd; om die reden stond een nieuwe evaluatie in 2025 niet op de agenda. Dit staat gepland voor 2026.

Mijn Inzetbaarheid

In het kader van Mijn Inzetbaarheid is de samenwerking met Credo Arbodienst in 2025 geëvalueerd. Een belangrijk aandachtspunt is dat de verslaglegging concreter moet en dat het advies conform het Huis van Werkvermogen daarin zichtbaar terugkomt.

Mijn Budget

Alle medewerkers van Atlant ontvangen vanuit de Werkkostenregeling (WKR) een individueel budget. De mogelijkheden binnen deze regeling zijn divers. Jaarlijks bepalen we de hoogte van dit budget op basis van de beschikbare ruimte; in 2025 bedroeg dit €300 per medewerker. We communiceren hierover via Atlantplein, ons intranet voor nieuws, informatie en actuele ontwikkelingen. In 2025 is meer gebruik gemaakt van Mijn Budget dan in voorgaande jaren, wat aangeeft dat de regeling bij medewerkers bekender is geworden. Een volgende stap is het automatiseren van het controleproces, dat nu nog veel tijd en handmatig werk vraagt.

Eind 2024 stond de overgang naar een nieuw administratiekantoor, Mercedes, centraal. Deze overgang verliep moeizaam en heeft geleid tot een aanzienlijke werkdruktoename op de afdeling M&O. Gedurende heel 2025 bleek de samenwerking niet aan te sluiten bij de verwachtingen, waardoor de focus van de afdeling meer dan gewenst op administratieve taken is komen te liggen. Dit is een onwenselijke situatie die ook in 2026 nadrukkelijk aandacht vraagt.

Directiefuncties

Voor het schooljaar 2025/2026 ontstonden er drie vacatures voor de functie van directeur/schoolleider. Twee hiervan zijn ingevuld door mensen van buiten Atlant. De derde is ingevuld door twee interne mensen vanuit een opleidingstraject, die samen een duo-directie vormen. Hierdoor zijn we het schooljaar goed kunnen starten qua directievoering.

VOG

De veiligheid van onze kinderen en medewerkers staat voorop. Ook in 2025 hebben we ons uiterste beste gedaan om te voldoen aan de wettelijke verplichting om Verklaringen Omtrent

Gedrag (VOG) van al het personeel, vrijwilligers, stagiaires en personeel niet in loondienst te controleren, teneinde een veilige leeromgeving te waarborgen.

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met '<5') ¹	VOG niet aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met '<5')
Nieuwe medewerkers in loondienst	20	-	-
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting ²	3 (TSO) 2 (onderzoekers)	49 (Stagiaires) 1 ZZP'er	-

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren. De VOG's van de stagiaires kunnen pas aangevraagd worden zodra wij weten bij welk bestuur/op welke school zij geplaatst zijn en daarom zijn deze vrijwel altijd een week te laat.

Stagevergoeding Pabo en MBO studenten

In het overleg met de andere schoolbesturen in de regio hebben afspraken gemaakt over het uitbetalen van stagevergoedingen aan studenten. Vanaf september 2023 betalen wij uit onze bekostiging een stagevergoeding aan voltijds studenten en studenten van de andere opleidingen, die geen extra taken uitvoeren (in de vorm van een betaalde functie).

Sinds 1 januari 2025 ontvangen MBO studenten € 60 per dag/per maand dat zij stage lopen.

Atlant Basisonderwijs plaatst maximaal tien MBO studenten per semester.

Zo nu en dan hebben de scholen ook stagiaires vanuit andere HBO/WO opleidingen. Ook deze studenten ontvangen een stagevergoeding.

	Jaar 1 ³	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4 ⁴
Voltijd	€ 180,-	€ 180,-	€ 250,-	€ 250,-
Deeltijd	€ 90,-	€ 90,-	€ 125,-	€ 125,-
Verkorte deeltijd	€ 90,-	€ 125,-		
Verkorte deeltijd, met geschiktheidsverklaring	€ 125,-	€ 125,-		
Flexibel dual (zonder dienstverband)	€ 90,-	€ 90,-	€ 125,-	€ 125,-

¹ Dit vanwege de herleidbaarheid van persoonsgegevens

² Dit zijn bijvoorbeeld docenten die op ZZP-basis werken, of voor het primair onderwijs personen die de TSO verzorgen.

In de huidige cao is een artikel opgenomen over stages en stagevergoedingen. Voor Atlant gaat deze in per 1 augustus 2027 omdat Atlant gebruik maakt van bovenstaande lopende regeling, afgesproken in het regionetwerk, tenzij hierover in de onderwijsregio andere afspraken worden gemaakt.

Strategisch personeelsbeleid

Voorafgaand aan de begrotingen voeren de adviseurs M&O met de directies van de scholen een 'team in beeld' gesprek. Er wordt gekeken of de medewerkers, die werkzaam zijn op de betrokken school nog passen bij de visie en ambitie van de school. Gedurende het schooljaar komt dit opnieuw aan bod gedurende de overleggen tussen de directies van de scholen en M&O. Tijdens deze overleggen is er ook ruimte voor medewerkers om vragen te stellen aan M&O over situaties die voor hen niet duidelijk zijn.

Aanpak werkdruk

In het verleden zijn er door de scholen keuzes gemaakt over de inzet van de gelden voor de verlaging van de werkdruk. Destijds is veelal gekozen voor inzet in de ondersteuning (onderwijsassistenten en leraarondersteuners). Soms werd gekozen voor een stukje flexibele schil of uitbreiding van de uren interne begeleiding. Echter het lerarentekort zorgt er al een aantal jaren voor dat de inzet van extra mensen om de werkdruk te verlagen, niet gerealiseerd kan worden.

Invalpool

De insteek van de invalpool is om kortdurend verzuim op de scholen op te vangen, maar soms is een langere inzet op een school noodzakelijk. In 2025 waren er vier mensen beschikbaar voor de invalpool, voor totaal 2,0 fte. Echter door zwangerschapsverloven was dit niet structureel. Daarnaast kan Atlant een beroep doen op een aantal ZZP-ers en hebben wij een samenwerking met Flex-Onderwijs.

In 2025 zijn wij gestart met Vervangingsmanager. Via deze tool kunnen scholen hun vervangingsvraag kenbaar maken, waarbij makkelijker zichtbaar is, welke mensen beschikbaar zijn.

Het was de bedoeling om te starten met een C-pool, maar helaas is dit niet voldoende van de grond gekomen.

Bijzondere personele gebeurtenissen

MDIEU

In 2025 hebben we de laatste activiteiten uitgevoerd die beschreven stonden in de aanvraag voor de MDIEU-subsidie. We zijn blij dat we deze subsidie hebben ontvangen: dankzij de bijbehorende middelen hebben we mooie initiatieven kunnen realiseren.

De verantwoording is ingediend en de verwachting is dat wij in totaal een bedrag van € 331.278,- zullen ontvangen.

Deze MDIEU subsidie is gekoppeld aan de in de aanvraag beschreven projecten die vallen onder de volgende vier hoofdthema's:

- Behoud van huidige medewerkers;

- Inzetbaar houden van huidige medewerkers;
- Ontwikkeling huidige medewerkers;
- Instroom medewerkers bevorderen.

Investeren in de opleiding van toekomstige collega's

Vanwege de financiële situatie in 2025 is er op één uitzondering na (zie opleiding tot leerkracht) besloten geen nieuwe leertrajecten op te starten. Een aantal collega's was in 2025 nog bezig met de afronding van een lopend betaald leertraject; een aantal anderen heeft de studie in 2025 succesvol afgerond.

Opleiding tot Leerkracht

In 2025 waren vier collega's nog bezig met de opleiding tot leerkracht. Daarnaast zijn twee collega's in 2025 afgestudeerd. De verwachting is dat een deel van de nog studerende collega's in 2026 zal afstuderen.

Er is uiteindelijk besloten om in 2026 toch vier leraarondersteuners/onderwijsassistenten een betaald construct aan te bieden om door te groeien naar leerkracht.

Zij-instroom

In 2025 volgden vijf collega's het zij-instroomtraject, waarbij werken en studeren worden gecombineerd. Eén van hen is in 2025 afgestudeerd.

Kweekvijver

In 2025 waren er twee collega's bezig met het opleidingstraject tot schoolopleider.

We weten dat we meer mensen met ambitie hebben, toch nemen we ook wat betreft deze opleidingen even een pas op de plaats. Er is vanuit de subsidie PBBS een bedrag van €75.108 besteed aan de kweekvijver in 2025.

Verbinden mensen op expertise

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

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

Uitkeringen na ontslag

Al zijn er wederzijds goede intenties, het kan zijn dat we niet tevreden zijn over een medewerker. We proberen zoveel mogelijk te voorkomen dat medewerkers ontslagen worden en daardoor in een uitkering terecht komen. Dit gebeurt door de juiste inzet Mijn Koersgesprekken. Waar nodig

krijgen medewerkers extra begeleiding en ondersteuning en/of wordt gezocht naar een passende werkplek binnen de organisatie.

Door middel van de inzet van een arbeidspsycholoog proberen we preventief verminderde inzetbaarheid te voorkomen. Hier is ook in 2025 veelvuldig gebruik van gemaakt. Het vraagt scherp zijn op de hulpvraag, we zien ook meer persoonlijke vragen ontstaan die minder betrekking hebben op de werksituatie. Echter een juiste balans werk-privé is van belang om zowel thuis als op het werk goed te kunnen functioneren. Soms wordt de arbeidspsycholoog ook als overbrugging ingezet, wanneer de wachtlijst in het reguliere circuit wat langer is. Op die manier kan een medewerker uit de volledig verminderde inzetbaarheid worden gehouden. Bij verminderde inzetbaarheid worden de regels vanuit de Wet verbetering Poortwachter gevolgd. Tevens wordt bij verminderde inzetbaarheid en/of na een WIA beschikking gekeken of herplaatsing binnen de organisatie, al dan niet in een andere functie, mogelijk is.

Koerspeiling

In mei 2025 hebben we een koerspeiling gehouden onder alle collega's (N=196). De uitkomsten lieten zien dat 2025 een jaar was met onzekerheid: een derde van de collega's voelde zich onrustig, al ervaart een ruime meerderheid van 68% wel werkplezier. Het vertrouwen in de toekomst bij Atlant is aanwezig, maar kwetsbaar. Atlant ontving een gemiddeld rapportcijfer van 6,8. Collega's gaven aan behoefte te hebben aan meer duidelijkheid, communicatie en rust in het werk. De resultaten zijn in juni besproken met bestuurders en schoolleiders en vervolgens gedeeld met alle teams.

Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Professionalisering en begeleiding van startende leraren en schoolleiders is ingebed in het bredere (strategisch) personeelsbeleid van Atlant. Het personeelsbeleid draagt daarmee bij aan de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en sluit aan op ontwikkelingen buiten de school en de wensen en behoeften binnen de organisatie. Het bestedingsplan is ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding, conform de Wet medezeggenschap op scholen en daar is akkoord op gegeven.

Atlant heeft een eigen 'Academy'. De Academy heeft een aanbod dat is afgestemd op de behoefte van de medewerkers. Het aanbod is zowel vakinhoudelijk, als gericht op de speerpunten binnen de stichting (rekenen bijvoorbeeld), maar ook op het vlak van ontspanning (duurzame inzetbaarheid).

Startende leerkrachten:

In 2024 is er voor startende leerkrachten een uitvoerig begeleidingsprogramma onder Mijn Vliegende Start opgezet. De starter krijgt op verschillende niveaus begeleiding, t.w. het maatje op school, de schoolleider en de persoonlijke coach die de startende leerkracht drie jaar lang bijstaat. Vanaf het tweede jaar wordt peerreview in de vorm van intervisie als extra ondersteuningssysteem toegevoegd. In het laatste jaar wordt gewerkt naar de overgang naar de reguliere gesprekscyclus waarbij continue professionalisering gebaseerd op vastgestelde bekwaamheidseisen, het schoolplan en de persoonlijke ontwikkelbehoefte wordt voortgezet.

Er zijn onderlinge verschillen tussen de starters. Sommige startende leerkrachten hebben een intensievere begeleiding nodig dan andere. Er wordt daarom maatwerk geboden voor de verschillende starters.

Voor coaching is in 2025 een bedrag van €74.904 ingezet en voor begeleiding €133.273. Dit zijn met name (uitgebreide) uren van collega's die als maatje of leerplekbegeleider werken.

2.3 Huisvesting & facilitair

Algemeen

Na een jarenlange inhaalslag kunnen we constateren dat we structureel grip hebben op ons vastgoed. Dit geldt zowel voor de bouwkundige en installatietechnische staat van onze schoolgebouwen als voor de financiële beheersing.

In 2025 is verder gewerkt vanuit samenhang tussen onze geactualiseerde MJOP's (Meerjarenonderhoudsplannen), het IOHP (Integraal Onderwijs Huisvestingsplan) van de gemeente Velsen, onze duurzaamheidsambities en gegevens over luchtkwaliteit. Deze integrale benadering stelt ons in staat om weloverwogen keuzes te maken voor zowel de korte als de lange termijn.

Luchtkwaliteit

Luchtkwaliteit en CO₂-gehalten blijven in 2025 een belangrijk aandachtspunt. Alle leslokalen zijn voorzien van CO₂-meters die op afstand uitgelezen kunnen worden. Dit draagt bij aan bewustwording, maar vraagt in de praktijk ook om zorgvuldige afwegingen, bijvoorbeeld wanneer ventileren vanwege weersomstandigheden of veiligheid niet altijd mogelijk is.

In de afgelopen jaren is op alle locaties onderzoek uitgevoerd naar ventilatie en luchtkwaliteit. De scholen die als kwetsbaar zijn aangemerkt, bleken ook te beschikken over verouderde of slecht functionerende installaties. Een groot deel van deze locaties is inmiddels aangepakt met behulp van subsidieregelingen zoals de SUVIS-regeling, de vangnetregeling en DUMAVA-subsidie.

De SUVIS-regeling kreeg vervolg in de vorm van de Maatwerkregeling ventilatie op scholen. Deze subsidieregeling had twee verschillende opties, een basissubsidie (30% tegemoetkoming in de kosten) en een vangnetsubsidie (60% tegemoetkoming in de kosten). In 2022 hebben we voor de Franciscusschool dit traject ingezet en medio 2023 kregen we positief bericht dat de school voor de vangnetregeling in aanmerking kwam, de subsidie bedroeg € 718.740. De uitwerking en realisatie van deze plannen heeft in 2024 en 2025 plaatsgevonden.

Voor de gezamenlijke vernieuwbouw van De Weid (De Hoeksteen van Stichting Fedra en De Beekvliet van Atlant) is in 2025 een DUMAVA-subsidie toegekend van € 676.225,20. Deze subsidie maakt het mogelijk om extra investeringen te doen in verduurzaming binnen het vernieuwbouwproject. Het door de gemeente vastgestelde (en taakstellende) vernieuwbouwbudget bedraagt € 18,2 miljoen, waarbij de DUMAVA-subsidie een mooie aanvullende impuls vormt. De start van de eerste fase van de vernieuwbouw staat gepland voor juli 2026.

Nieuw IOHP gemeente Velsen

Het Integraal Onderwijs Huisvestingsplan (IOHP) 2025–2040 van de gemeente Velsen is in maart 2025 door de gemeenteraad vastgesteld en vormt vanaf 2025 het kader voor de gemeentelijke investeringen in onderwijshuisvesting. Voor Atlant zijn in de eerste periode van dit IOHP de volgende scholen opgenomen:

- De Toermalijn
- Kompas Oost / Waldorf aan Zee
- De Franciscusschool (uitbreiding)

Voor de tweede periode ligt de focus onder andere op De Klipper.

De investeringen uit de eerste IOHP-periode (2020) betreffen voor Atlant De Beekvliet. Voor deze locatie zijn het voorbereidingskrediet en het bouwbudget toegekend. Gekozen is voor vernieuwbouw, waarbij alle leerlingen van de betrokken scholen straks aan de Weid gehuisvest zijn. In dit traject wordt intensief samengewerkt met Stichting Fedra en de gemeente Velsen, met als doel een toekomstbestendige, brede onderwijsvoorziening met gezamenlijke faciliteiten te realiseren.

Een blijvende uitdaging vormt de financiële situatie van de gemeente, die onder druk staat door noodzakelijke bezuinigingen in de komende jaren.

De Beekvliet

In 2023 is het proces gestart voor de grootschalige vernieuwbouw van De Beekvliet, in combinatie met De Hoeksteen (Stichting Fedra), de gymzaal en het kinderdagverblijf. Onder begeleiding van Stichting Mevrouw Meijer zijn ontwerpen ontwikkeld, wat heeft geleid tot een unanieme keuze voor het ontwerp van VLOT Architecten.

In 2025 is het ontwerp verder uitgewerkt en is een Europese aanbesteding gestart voor aannemer en installateur. De keuze is gevallen op aannemersbedrijf Putter uit Uitgeest en Klaver installatietechniek uit Obdam. Vanwege de complexiteit van het project is gekozen voor een bouwteamconstructie, zodat ontwerp en uitvoering gezamenlijk verder kunnen worden uitgewerkt. In november 2025 is de omgevingsvergunning aangevraagd. Dit is een regulier traject, omdat de gehele vernieuwbouw past binnen het geldende bestemmingsplan.



Impressie vernieuwbouw Beekvliet

De start van de werkzaamheden (sloop) voor fase 1 (Beekvliet 1 en 3) staat gepland voor juli 2026. De oplevering van fase 1 is gepland voor de zomervakantie van 2027. Fase 2 (Hoeksteen, gymzaal en peuterspeelzaal) staat gepland voor start bouw in de zomer van 2027 met een oplevering in de zomer van 2028.

Inmiddels is ook gestart met het proces om te komen tot groene schoolpleinen. Hiervoor is het ontwerpbureau 'De Twee Heren - Natuurlijke Buitenruimtes' gecontracteerd.

Een onzekere factor blijft de stijgende bouwrijzen. Vanuit de gemeente is eind 2024 een taakstellend budget meegegeven. Dit budget ligt onder de budgetten die opgenomen zijn in het vastgestelde IOHP van 2025. De contractuele aannemersovereenkomsten gaan echter uit van prijspeil start bouw (juli 2026 met een indexatie). Hierover zijn inmiddels gesprekken met de gemeente gaande. Met het bouwteam wordt gewerkt met het taakstellend budget, maar duidelijk is dat dit onder spanning staat.

Franciscusschool

Luchtkwaliteit

In 2023 is, samen met Kernbouw en Halmos (installatieadviseur), een plan van aanpak opgesteld om de luchtkwaliteit op de Franciscusschool structureel te verbeteren. Op basis van onderzoek door Kenniscentrum Ruimte-OK is een urgentieverklaring afgegeven, waarna in 2024 een vangnetsubsidie van 60% is toegekend. Van de totale investering van € 1.197.900 wordt hiermee het grootste deel gesubsidieerd.

In 2024 is fase 1 uitgevoerd, waarbij de belangrijkste werkzaamheden aan de luchtbehandelingsinstallaties zijn afgerond. In 2025 is een start gemaakt met fase 2, gericht op verdere optimalisatie en afronding van het project. De plaatsing van de PV-panelen maakt hier onderdeel van uit. Inmiddels werkt de luchtbehandeling naar behoren.

Naast de technische ingrepen wordt gewerkt aan esthetische verbeteringen. In 2025 is hiervoor een masterplan opgesteld door een interieurarchitect, dat de komende jaren richtinggevend zal zijn voor het verbeteren van de uitstraling van het gebouw. De eerste zichtbare verbeteringen zijn inmiddels gerealiseerd.

Uitbreiding

In 2025 is verdere uitwerking gegeven aan de geplande uitbreiding van de Franciscusschool met circa 300 m² BVO. De uitbreiding is noodzakelijk vanwege een structureel ruimtetekort op de hoofdlocatie aan het Franciscuspad en heeft als doel alle onderwijsactiviteiten weer op één locatie te kunnen huisvesten. Momenteel worden hiervoor nog externe ruimten gebruikt.

De uitbreiding is primair bedoeld voor de bovenbouw en voorziet in drie extra leslokalen, een leerplein, aanvullende toiletvoorzieningen en enkele ondersteunende ruimten. In het ontwerp is nadrukkelijk aandacht voor daglicht, overzicht, toezicht en een goede relatie tussen de nieuwe ruimten en het bestaande gebouw.

In 2025 is een voorbereidingskrediet toegekend en is samen met de school, architect en gemeente gewerkt aan het programma van eisen en het voorlopig ontwerp. Daarbij is intensief samengewerkt met een gebruikersteam vanuit de school.

Het bouwbudget is aangevraagd voor 2026, met als streven om de realisatie dit jaar te starten, bij voorkeur rond de zomervakantie. Hier wordt momenteel hard aan gewerkt.



Impressie uitbreiding Franciscusschool

Kernbouw

Kernbouw is in 2025 voor het zesde opeenvolgende jaar onze vaste aannemer. De MJOP's zijn in 2024 herzien en in 2025 opnieuw afgestemd op de beschikbare financiële middelen. De samenwerking is in 2025 wederom met een jaar verlengd.

We ervaren de samenwerking als zeer prettig: Kernbouw signaleert tijdig knelpunten, denkt proactief mee en sluit goed aan bij de behoeften van de scholen. De werkzaamheden worden binnen de beschikbare budgetten uitgevoerd en de tevredenheid onder de scholen is groot.

Warmte-vraagstukken

Ook in 2025 en komende jaren zal er sprake zijn van toenemende warmteproblematiek in schoolgebouwen. Hogere zomertemperaturen zorgen ervoor dat de binnentemperatuur regelmatig oploopt. Luchtsystemen zijn primair gericht op luchtkwaliteit en bieden beperkt koelend vermogen.

Bij vernieuwbouwprojecten wordt hier nadrukkelijk rekening mee gehouden. Voor bestaande gebouwen wordt per situatie gekeken naar haalbare maatregelen, binnen de beperkte financiële kaders en waar mogelijk maken we gebruik van subsidiemogelijkheden. Onderwijshuisvesting heeft ook in 2025 landelijk geen prioriteit gekregen, wat dit vraagstuk complex maakt.

Onderzoek onderwijslocatie Driehuis

De Toermalijn kent een sterke en versneld toenemende leerlinggroei, waardoor de huisvestingscapaciteit onder druk staat. In de zomervakantie van 2024 is reeds een eerste maatregel getroffen door de teamkamer terug te brengen naar een leslokaal. Hiermee kon de groei tijdelijk worden opgevangen. Uit actuele leerlingprognoses blijkt echter dat deze oplossing vanaf schooljaar 2026–2027 onvoldoende is en dat aanvullende huisvesting noodzakelijk wordt.

In 2025 is daarom een spoedaanvraag ingediend voor de realisatie van twee extra leslokalen, zodat het onderwijsproces op korte termijn kan worden geborgd. Parallel hieraan is samen met de gemeente Velsen en andere betrokken schoolbesturen gewerkt aan een bredere, toekomstgerichte oplossing voor de onderwijslocatie Driehuis.

Dit heeft geresulteerd in de rapportage 'Haalbaarheidsonderzoek herontwikkeling onderwijslocatie Driehuizerkerkweg en Nicolaas Beetslaan' door DEV. Real estate. In dit rapport zijn verschillende scenario's onderzocht voor (ver)nieuwbouw en fasering, met aandacht voor onderwijsvisie, leerlinggroei, tijdelijke huisvesting, financiën en stedenbouwkundige inpassing. De Toermalijn maakt hierin onderdeel uit van een integrale (gebieds)ontwikkeling, waarbij wordt toegewerkt naar duurzame en toekomstbestendige huisvesting.

In 2026 wordt, in afstemming met de gemeente Velsen, vervolg gegeven aan zowel de tijdelijke oplossingen als de besluitvorming over structurele huisvesting binnen het kader van het IOHP.

Leerlingaantallen en ruimten

Het leerlingenaantal is in 2025 nog wat verder teruggelopen, maar in overleg met de gemeente wordt het huidige aantal de richtlijn voor de Franciscus in combinatie met de kinderopvang. Dit past bij de aanbouw die gerealiseerd wordt in 2026.

De Toermalijn groeit verder door waardoor we tijdelijke huisvesting hebben moeten aanvragen. In de zomer van 2026 zullen twee groepen in een nabij gelegen school geplaatst worden tot het nieuwe schoolgebouw gerealiseerd is.

Voor de Rozenbeek is ook tijdelijke huisvesting aangevraagd. Er zal gebruik gemaakt worden van de nabijgelegen school. Dit zal naar verwachting voor twee jaar nodig zijn. Daarna zullen alle groepen weer in het bestaande gebouw passen. Hier wordt actief op gestuurd bij het aannamebeleid.

Dit past bij de afspraken die wij met de gemeente hebben gemaakt. De schoolbesturen zijn gevraagd om te sturen op leerlingenaantallen passend binnen de bestaande gebouwen. De uitbreiding van de Franciscus is hierop waarschijnlijk de laatste uitzondering.

Ongedierte

Het is niet eerder zo'n hardnekkig probleem geweest om ongedierte uit onze scholen te weren. Nu hebben we incidenteel sprake van muizen of wespen in onze gebouwen. Misschien geen ongedierte maar voor de vernieuwbouw van Beekvliet en Hoeksteen kijken we naar de vleermuizen in de wijk. (verplicht in het kader van de Flora&Fauna wet bij bouwwerkzaamheden). De meeste aandacht gaat naar de Toermalijn. Onder het pand en tussen het plafond en de verdiepingsvloer hebben we te maken met ratten. We hebben een verdelger ingeschakeld en schakelen hierover met de gemeente.

2.4 Financieel beleid

Allocatie middelen

Bij Atlant gaan de beschikbare middelen zo veel mogelijk naar rato van het aantal kinderen naar de scholen. Tegelijk blijven we wel kijken of dat een reële verdeling is in verhouding met de opdracht van de scholen. Deze gesprekken voeren we met elkaar in het directiebestuur. Schoolleiders hebben ook een gezamenlijke meerschoolse begroting met projecten waarbij ze gezamenlijk optrekken. Ook hebben zij inspraak in de rollen die het kantoor vervult en de grootte hiervan, vertaald in de bovenschoolse begroting.

Het beleid van Atlant en onze prioriteiten zijn terug te zien in de meerschoolse begroting en in de schoolbegrotingen, die we gezamenlijk met het bestuur, de directie, mens & organisatie en de controller 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.

Beleid

We evalueren onze begrotingsprocessen jaarlijks met elkaar. In 2025 hebben we voor de derde keer gewerkt met de begrotingstool Capisci. Onze schoolleiders hebben hierin kunnen werken en voelen zich steeds meer eigenaar over hun begroting.

De tijdelijkheid van middelen houden we scherp in de gaten, we hebben een laag natuurlijk verloop en een eigen vermogen dat past bij onze bedrijfsrisico's. Gedurende 2025 hebben we kwartaalgesprekken gevoerd en tussentijds continu bijgestuurd wanneer er extra middelen beschikbaar kwamen of er wijzigingen in formatie plaatsvonden.

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. In 2022 hebben we een overgang gemaakt naar schatkistbankieren. Schatkistbankieren is bedoeld voor instellingen die een wettelijke of publieke taak uitvoeren en hiervoor gelden van het Rijk ontvangen. Dit houdt in dat zij de publieke gelden aanhouden bij het ministerie van Financiën. Publiek geld verlaat de schatkist niet eerder dan noodzakelijk is voor de uitvoering van die publieke taak. Jaarlijks leggen wij verantwoording af over ons treasurystatuut aan de RvT en in 2023 is ons treasurystatuut herzien. Vooralsnog is er geen aanleiding om het treasurystatuut van een update te voorzien.

Onderwijsachterstanden

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. Eind 2025 is duidelijk dat het totale budget voor OAB gekort zal gaan worden. Vanuit de schoolbesturen is gezamenlijk het verzoek gekomen om dit niet te lasten te laten komen van de VVE inzet op de scholen. Hier is namelijk reguliere formatie aan verbonden. Het alternatief, het afschalen of zelfs stoppen van de zomerschool, was voor de gemeente dit jaar geen alternatief. Er is voor de zomerschool een andere financiële bron gevonden. Het vraagt wel evalueren en kijken naar de ruimte voor 2026.

We bespreken het thema kansengelijkheid regelmatig in het directiebestuur. Scholen met een populatie die relatief meer vraagt van leerkrachten zijn kwetsbaarder voor het lerarentekort. Bovendien zien we juist op deze scholen instroom van nieuwkomers. Hier proberen de Atlantischolen in de kernen gezamenlijk met scholen van andere besturen een antwoord op te vinden.

2.5 Risicomanagement

In deze paragraaf nemen we u mee in een aantal risico's en geven een doordachte schatting van de kans en het mogelijke financiële effect op onze organisatie. Begin 2024, bij het ingaan van de nieuwe Atlas, hebben we de onderdelen van de risicoanalyse gekoppeld aan het nieuwe strategisch beleid. Deze risicoanalyse richt zich vooral op de financiële continuïteit van onze stichting en niet direct op de continuïteit van de kwaliteit van het onderwijsaanbod op de scholen en toegevoegde waarde van onze organisatie. De mate van flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van de organisatie zijn als kracht en beheersmaatregel opgenomen, tegelijk is het naast kracht op termijn mogelijk ook een kwetsbaarheid. Er is een scenario denkbaar waar het aanpassingsvermogen te laag is of het tempo van de veranderingen niet kan bijhouden.

Bij risicomanagement draait het om het identificeren en analyseren van risico's en vervolgens het ontwerpen en implementeren van maatregelen om de kans van optreden van deze risico's te mitigeren. Door risicomanagement te implementeren in de planning & controle cyclus wordt het een bepaalde mate van risicoalertheid gecreëerd waardoor men proactief met risico's kan omgaan in plaats van reactief.

In 2025 is met name op risico alertheid veel veranderd. Het in de praktijk bijsturen op financiën heeft als waarde gehad dat we kritisch hebben gekeken naar onze opdracht en veel bewuster zijn van het effect van tijdelijke middelen. Zo voegen de kwartaalgesprekken extra waarde toe als controlesysteem en worden nieuwe vacatures alleen nog uitgezet via een formulier dat getoetst is door HR en Control.

De belangrijkste risico's uit deze risicoanalyse worden periodiek besproken tussen de controller, bestuurder en schoolleiders voordat ze in de auditcommissie en RvT behandeld worden. De uitkomsten van deze risicoanalyse dienen tevens als input voor de komende (meerjaren) begrotingen en beogen een betere koppeling te maken tussen risico's, ambities en financiën zodat Atlant een beleidsrijke begroting in handen heeft.

Uit onze risicoanalyse blijkt een gewenst eigen vermogen tussen de €1,6 miljoen en €2,95 miljoen voldoende om onvoorziene zaken te kunnen opvangen. Op basis van de huidige cijfers wijken we niet veel af van deze range maar onze buffer (het surplus boven de range) wordt iets kleiner; voor 2025 was een bedrag van €2,1 miljoen nodig en vanaf 2026 een bedrag van €1,8 miljoen bij ongewijzigd beleid en risico's. Deze daling wordt veroorzaakt door een afname van risico's gerelateerd aan NPO gelden.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Het afgelopen jaar hebben wij te maken gehad met omstandigheden die invloed hebben gehad op het tijdige proces rondom de totstandkoming en afronding van de jaarrekening. Hierbij heeft de samenwerking met het administratiekantoor niet volledig aan de verwachtingen voldaan, waardoor werkzaamheden en benodigde aanleveringen vertraging hebben opgelopen.

Daarnaast heeft de beschikbare capaciteit en ervaring binnen het controleteam niet in alle gevallen voldoende aangesloten bij de complexiteit en vereisten van het controleproces. Deze combinatie van factoren heeft geleid tot een langere doorlooptijd dan voorzien. Inmiddels zijn passende maatregelen getroffen om de kwaliteit, continuïteit en tijdigheid van het financiële verslaggevingsproces verder te waarborgen. Zo stappen wij per 1 januari 2027 over naar een nieuw administratiekantoor die de jaarrekening 2026 zal samenstellen en zal de controller meer taken naar zich toetrekken.

Uiteindelijk zijn er vanuit de risicoanalyse 38 risico's geïdentificeerd waarvan 18 risico's niet in geld uit te drukken zijn. In deze paragraaf worden de 10 grootste risico's opgenomen. Ook hebben we een specifiek risico opgenomen over onze omgeving, het betreft de toekomstscenario's van Tata steel.

1. Onvoldoende gekwalificeerde medewerkers (OP)/Niet in staat zijn om voldoende gekwalificeerde medewerkers aan te trekken en te behouden

Atlant heeft scholen die dagelijks werken met kinderen uit achterstandsposities. Er zijn delen van IJmuiden waar niet iedere leerkracht duurzaam kan en wil werken. Ook is het effect van negatieve berichtgeving in de media over de regio IJmond merkbaar in de aanwas van potentieel nieuwe medewerkers. Atlant investeert veel in goed werkgeverschap en heeft zij een zeer sterk ontwikkelde M&O afdeling waar innovatieve ideeën uit voortkomen. Dit draagt sterk bij aan het feit dat Atlant voor 2025 de formaties relatief goed rond krijgt. Een aanbeveling vanuit de intern gevoerde gesprekken is dat Atlant blijft innoveren en alternatieven onderzoekt als de vierdaagse schoolweek, of dit nu in gezamenlijkheid is of op eigen kracht maar vanuit de organisatie wordt deze ruimte/vrijheid hierin zeer gewaardeerd.

2. Werkdruk wordt als hoog ervaren (medewerkers geven aan moeite te hebben om te kunnen voldoen aan de eisen van het werk binnen de daarvoor gestelde tijd)

Met behulp van medewerkertevredenheidsonderzoeken en flitspeilingen probeert Atlant in kaart te brengen wat de aard van de hoge werkdruk is en proberen we creatieve oplossingen te bedenken. Een hieraan gerelateerd risico is risico nr. 16; onvoldoende in staat zijn om kortdurende uitval op te vangen. Deze komt niet omhoog door de relatief lage financiële impact ten opzichte van de andere risico's maar is in dit kader wel het benoemen waard. Tegelijk is dit risico voor onze kinderen en onze medewerkers het meest voelbaar. Het vraagt flexibiliteit van iedereen en soms zijn groepen om deze reden thuis.

3. Schoolgebouw voldoet niet aan onderwijskundige en/of duurzaamheidseisen

Duurzaamheid wordt steeds belangrijker en ook als onderwijssector zal op termijn moeten gaan verantwoorden hoe duurzaam wij zijn, waaronder de gebouwen waar zij in zitten. Atlant pakt ieder jaar, waar kan, een school aan om te verduurzamen maar een lange termijn planning is nog niet aanwezig.

Het vertragen van de gemeente als het gaat om ver-nieuwbouw geeft een extra vraagstuk. Met name het onderhouden van gebouwen in de laatste 'levens'-fase van een gebouw vraagt zorgvuldige afwegen welke werkzaamheden echt nog noodzakelijk zijn.

Ondanks verschillende beschikbare subsidies draagt Atlant nog steeds een aanzienlijk deel bij aan de kosten en daarom maken we een investeringsbegroting voor de lange termijn, gekoppeld aan een liquiditeitsprognose. Met name dit laatste is belangrijk; Atlant heeft een gezonde vermogenspositie maar wordt wat betreft grote investeringen tegengehouden door de liquiditeitspositie.

4. Liquiditeitspositie

In de afgelopen jaren hebben we veel geïnvesteerd, wat zorgt voor een relatief hoog jaarlijks af te schrijven bedrag. Ook hebben we ons bovenmatig eigen vermogen afgebouwd. Dit is terug te zien in het relatief hoge percentage medewerkers in dienst. Dit alles heeft een effect op onze liquiditeit. In 2025 hebben we teruggeschakeld naar een gezondere balans.

Onderwijs wordt gemaakt door mensen, zij zijn onze belangrijkste investering. Als we kijken naar de verhouding totale baten en dat wat we aan medewerkers besteden zien we de laatste jaren een sterk opwaartse trend. Hier hebben we in 2025 op bijgestuurd. Een gezonde verhouding

voor de toekomst ligt rond de 82 % (Inspectie van het Onderwijs, 2023, p. 109) van de toekomstige baten.

	2021	2022	2023	2024	2025
Totale baten	20.019.678	22.078.825	24.018.277	25.208.862	26.630.305
Medewerkers-lasten	15.573.851	18.379.498	21.234.427	22.439.214	22.148.767
verhouding	78%	83%	88%	89%	83%
bijzonderheden	Groot effect lerarentekort meer investeringen materiele activa	Wegvallen bekostigings-moment en daarmee lagere baten	Voorfinanciering extra kinderen, uitgave aan medewerkers lopen voor op bekostiging (T-1)	Bijgestuurd door scherp te sturen op contracten, benoemingen en inschalingen.	Iets meer dan een half miljoen aan UWV uitkeringen voor ziekte waar geen volledige personele vervanging voor is ingezet i.v.m. tekorten

5. Vermindering/wegvallen van incidentele gelden waarmee structurele lasten zijn aangegaan

Dit risico zit met name op NPO gelden of andere kortdurende subsidies waarbij onderwijsassistenten en leraren in opleiding zijn aangenomen. Hier raken medewerkers op onze scholen aan gewend en daarmee knelt het als we zonder deze middelen verder gaan. Het raakt het organiseren van het primaire proces en daarmee onze kwaliteit.

6. BTW op pensioenpremies

In 2025 heeft het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft bepaald dat pensioenfondsen bij werkgevers 21% btw moeten gaan heffen over de pensioenpremie. Dat zou grote gevolgen hebben gehad voor overheidswerkgevers, zoals onze onderwijssector, omdat zij de btw niet kunnen aftrekken.

Eind 2025 heeft de staatssecretaris laten weten dat hij de uitspraken van het hof niet overneemt. Dit risico is dan niet meer actueel, maar laat zien hoe gevoelig we zijn voor grote politieke of gerechtelijke besluiten.

7. Onvoldoende contractbeheer

Contractbeheer heeft nog niet voldoende aandacht gekregen binnen Atlant. Er wordt voornamelijk gebruik gemaakt van een externe partij om de aanbestedingsplichtige dossiers op

te pakken. Om een goede begroting te maken, tijdig bij te sturen en onnodig doorlopende contracten te voorkomen is een totaaloverzicht echter wel wenselijk. In 2025 hebben we een nieuwe collega aangenomen die naast andere werkzaamheden, dit voor ons oppakt. Via het huidige administratiesysteem, AFAS, kan eenvoudig een contractenregister worden opgesteld met signaalfunctie.

8. Onvoorziene reparatie/aanpassing aan schoolgebouw

Huisvesting is extern belegd bij een adviseur en aannemersbedrijf dat jaarlijks het MJOP doorspreekt en op basis daarvan de werkzaamheden uitvoert. Deze kosten zijn vooraf al duidelijk. Toch kan het voorkomen dat er incidenteel (meer) onderhoud aan een pand moet plaatsvinden door bijvoorbeeld brand- storm- of waterschade. Het advies is om bij de volgende herijking van het meerjarenonderhoudsplan de potentiële zwakke punten te identificeren en mee te nemen in het reguliere onderhoud zodat de panden minder kwetsbaar worden voor incidentele en acute gebreken, brandschade daargelaten.

9. ICT en veiligheidsrisico's

Er is een lange termijn planning voor de hardware gemaakt. De afschrijvingstermijn zijn inmiddels in overleg met ICT gelijk getrokken voor alle scholen en onderverdeeld in 3 categorieën zodat scholen ook beter inzicht hebben in hoelang een investering meegaat. Het risico is dat we hierbij uitgaan van de huidige behoefte aan ICT-middelen, wetende dat de ontwikkelingen de komende jaren hard zullen gaan. Hier hebben we misschien onvermijdelijk een blinde vlek. In 2025 werd duidelijk dat ons bestuur en onze scholen tot 2030 de tijd krijgen om te voldoen aan de landelijke normen voor een digitaal veilige schoolomgeving. Tegelijkertijd nemen de cyberdreigingen nu al toe. We worstelen met privacyvraagstukken als het delen van beeldmateriaal van de scholen.

10. Grootste transitie Tata Steel

De mogelijke transitie van Tata Steel maakt zichtbaar hoe sterk ontwikkelkansen van kinderen op onze scholen verweven zijn met economie, gezondheid en leefomgeving in de IJmond.

Scenario	Regionale Impact	Effect op gezinnen	Effect op kinderen
Voortzetting	Hoog structureel verschil in welbevinden	Lage economische verandering	Gezondheidsrisico's blijven; verschillen tussen wijken blijven
Groen staal	Verbetering leefomgeving, trots blijft behouden	Nieuwe banen; beter perspectief maar ook minder werknemers nodig door innovatie, werkloosheid	Nieuwe inspirerende leerinhouden; meer stabiliteit; verschillen tussen wijken blijven
Gefaseerde krimp	Wijkachterstanden groeien, toenemend beroep op voorzieningen	Banenverlies; schuldstress	Stress; concentratieproblemen; instabiliteit in groepen; verschillen tussen wijken nemen toe
Snelle sluiting	Sociale ontwrichting, regionale leegloop	Acute werkloosheid, schuldenstress, herlocatie vraagstukken	Kans op trauma; armoede; onderwijsachterstanden; toename tussentijdse uitstroom van kinderen; verschillen tussen wijken nemen extreem toe

Atlant opereert in een veld waar klimaatbeleid, gezondheid en energietransitie het industriële regime onder druk zetten. Opvallend is dat in alle scenario's vooral kinderen in sociaaleconomisch kwetsbare wijken verhoogde risico's houden. We weten dat onze kinderen in kwetsbare wijken zonder bewuste keuzes relatief veel lasten dragen en weinig profiteren van nieuwe kansen. Atlant heeft daarom een scenario-robuste koers nodig die inzet op voorbereiding in plaats van voorspelling: Het versterken van basisstructuren en gerichte aandacht voor kinderen in de meest kwetsbare wijken vanuit een wevende rol in het regionale ecosysteem. Door deze keuzes expliciet te verankeren in de Atlas van Atlant, onze schoolplannen en onze professionele dialoog kan Atlant, ongeacht de toekomst van Tata Steel, een stabiele, uitdagende en rechtvaardige factor blijven in het leven van al onze kinderen.

3. Verantwoording financiën

3.1. Financiële positie op balansdatum

Onderstaand de opsomming van de kengetallen over 2025 en in meerjarenperspectief. In 2025 is de solvabiliteit afgenomen door de afname van het eigen vermogen en blijft de komende jaren rond de 50% schommelen doordat we zeer strak op ons eigen vermogen sturen. Atlant wil het eigen vermogen zo efficiënt mogelijk inzetten waarbij de grens tussen risico's nemen en de continuïteit borgen continue onderwerp van gesprek is. De liquiditeit zien we door de negatieve meerjarige resultaten afnemen waardoor het besluit is genomen om meer behoudend om te gaan met investeringen waarbij het uitgangspunt blijft dat de scholen allen veilig, schoon en bevorderlijk voor het leerproces dienen te zijn. In het algemeen is de financiële situatie van Atlant Basisonderwijs gezond te noemen en kunnen we tijdig bijsturen.

Financiële kengetallen	Signaleringsgrens	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Solvabiliteit 2	< 30 %	48%	43%	43%	42%	41%	43%
Liquiditeit	< 0,75	0,98	0,92	0,68	0,59	0,55	0,58
Rentabiliteit	3-jarig: minimaal 0% 2-jarig: minimaal -5% 1-jarig: minimaal -10%	-6%	0%	0%	-1%	0%	1%
Huisvestingsratio	> 10%	8%	6%	6%	6%	7%	7%
Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen	> 1	0,63	0,59	0,49	0,41	0,39	0,40

Vermogensvisie

Door de komende jaren (licht) negatief te begroten en in te zetten op het uitvoeren van de projectplannen zoals basisvaardigheden blijft Atlant onder de signaleringsgrens van het bovenmatig publiek eigen vermogen. Atlant hanteert de uitgevoerde risicoanalyse als uitgangspunt voor het benodigde eigen vermogen en blijft ook daar binnen de vastgestelde grenzen. Het afbouwen van het eigen vermogen is geen doel an sich maar stelt ons wel in staat om een zachte landing te maken bij bezuinigingen vanuit het Rijk of andere onvoorziene tegenvallers. Uiteindelijk zien we het eigen vermogen, meerjarig, weer stabiliseren.

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

De balans is met €927k gemuteerd ten opzichte van 2024.

Activa	31-12-2025	31-12-2024	Mutatie
Materiele vaste activa	4.021.901	3.703.864	318.037
Vorderingen	860.790	916.723	-55.933
Liquide middelen	3.513.439	2.848.757	664.682
Totaal Activa	8.396.131	7.469.344	926.787

Passiva

Eigen vermogen	3.164.595	3.218.193	-53.598
Voorzieningen	475.558	393.085	82.473
Langlopende schulden	-	-	-
Kortlopende schulden	4.755.979	3.858.066	897.913
Totaal Passiva	8.396.131	7.469.344	926.787

De belangrijkste oorzaak van de toename in het balanstotaal zijn gedane investeringen in meubilair, ICT en groot onderhoud. Daarnaast zijn enkele grote subsidies afgerond en daarmee volledig vrijgevallen en/of ontvangen waardoor de vorderingen zijn afgenomen en de liquide middelen zijn toegenomen. De kortlopende schulden zijn onder andere gestegen doordat Atlant penvoerder is van het Leercollectief en vanuit de onderwijsregio reeds gelden heeft ontvangen die pas in 2026 uitbetaald worden aan de partnerscholen. Ook heeft de gemeente voorbereidingskredieten uitbetaald voor de (ver)nieuwbouw van twee scholen waar nog geen volledige kosten tegenover staan.

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

Het resultaat over 2025 is €53.597 negatief, €374.168 positiever dan begroot. Er lijken dit jaar meer verschuivingen in de cijfers te zitten dan normaal. Dit is voor een groot deel veroorzaakt door de subsidies Basisvaardigheden die niet, of niet volledig, in de begroting zijn meegenomen doordat nog onvoldoende bekend was hoe deze besteed zouden worden. Dit heeft echter geen resultaat effect. Hieronder volgt een uiteenzetting van de afwijking ten opzichte van de begroting.

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Mutatie	In %
Baten				
Rijksbijdragen	25.404.421	25.266.671	137.750	1%
Overige overheidsbijdragen	300.834	308.000	-7.166	-2%
Overige baten	928.689	539.790	388.899	72%
Totale baten	26.633.945	26.114.461	519.484	2%

Lasten

Personele lasten	22.166.060	22.502.904	-336.844	-1%
Afschrijvingen	818.890	907.894	-89.004	-10%
Huisvestingslasten	1.429.088	1.326.366	102.722	8%
Overige instellingslasten	2.337.298	1.918.492	418.806	22%
Totale lasten	26.751.336	26.655.656	95.680	0%

Saldo financiële baten en lasten	63.795	113.430	-49.635	-44%
----------------------------------	--------	---------	---------	------

Resultaat	-53.597	-427.765	374.168	-87%
------------------	----------------	-----------------	----------------	-------------

Rijksbijdragen OCW

De begrote baten van OCW zijn gebaseerd op de Regeling bekostiging WPO en WEC 2025. Op aangeven van de PO-raad is voor de reguliere bekostiging basisscholen een indexatie begroot van 2,95%. Uit de definitieve bekostigingsregeling, gepubliceerd op 5 juli 2024, bleek een indexering van 4,84%. Ook de werkdrukmiddelen en de bekostiging voor onderwijsachterstanden zijn geïndexeerd. In totaal dus een hogere indexering van 1,89%. Hier staan grotendeels ook extra loonkosten tegenover en is één van de resultaat neutrale afwijkingen in de cijfers van 2025.

Vanuit de subsidie basisvaardigheden zijn minder kosten gemaakt en daarmee minder baten vrijgevalen dan vooraf begroot. De aanlooperperiode bleek langer nodig te zijn en daarmee zijn kosten vooruitgeschoven naar 2026/2027.

Overige overheidsbijdragen

De gemeentelijke baten liggen in lijn met de begroting maar zijn lichtelijk lager uitgevallen doordat in de begroting rekening was gehouden met een indexatie van de vergoeding. Deze heeft echter niet plaatsgevonden.

Overige baten

De overige baten zijn aanzienlijk hoger uitgevallen door de verhuuropbrengsten; er wordt steeds meer samengewerkt met kinderopvang waardoor ook het verhuren van lokalen en speelruimte voor en naschool toeneemt.

Een onvoorziene baten op het gebied van sponsoring zorgt voor bijna €34.000 aan extra inkomen. Dit zijn opbrengsten die ten goede komen van bijvoorbeeld groene schoolpleinen, activiteiten voor de kinderen en moestuintjes. We hebben zeer gepassioneerde scholen die elkaar ook inspireren om fondsen te werven voor activiteiten waar extra inkomsten goed voor gebruikt kunnen worden.

Tot slot zit er een verschuiving in de baten; de onderwijsregio heeft de gelden voor de professionaliseren en begeleiding van starters en schoolleiders (PBSS) doorgestort naar de scholen. Hierdoor worden de gelden echter niet meer verantwoord onder de Rijksbijdragen, waar ze wel begroot waren, maar onder de overige baten.

Personele lasten

Onder de personele lasten zijn de loonkosten € 8,6k hoger dan begroot. Dat is dus vrijwel gelijk aan de begroting. Dit lijkt financieel gezien een mooi resultaat, er zit echter een 'maar' aan vast. De uitkeringen vanuit het UWV in verband met ziekte en zwangerschap was in 2025 ruim €308k hoger. Als we deze collega's hadden vervangen hadden we daardoor juist hogere loonkosten moeten hebben. De vervanging is echter vrijwel overal intern opgelost of er zijn klassen naar huis gestuurd. De flexibele schil is volledig ingezet en er zijn géén collega's boven de formatie aangesteld. Deze ontwikkeling laat zien dat we wederom afstevenen op een lerarentekort waar Atlant nu al op stuurt door voor te sorteren op toekomstige ontwikkelingen en daar het eigen vermogen voor in te zetten.

Overige personele lasten

Personeel niet in loondienst is € 106k hoger dan begroot door een interim-directeur die langer is aangebleven dan begroot, externe inhuur van docenten i.v.m. vervanging (€37k) en meer inzet van de externe controller door de overgang naar een nieuwe administratiekantoor en het inwerken van de nieuwe assistent-controller.

Op scholing is minder uitgegeven dan begroot, uit een nadere analyse blijkt dat de begroting te hoog is opgenomen. Er stonden twee opleidingen in die geen doorgang hebben gevonden en activiteiten van de Academy die op een andere wijze zijn ingevuld.

Afschrijvingen

Gedurende 2025 hebben we wederom kritisch gekeken naar de investeringen die op de planning stonden voor enkele gebouwen. Daarbij hebben we de keuze gemaakt om de investeringen te beperken tot het hoogst noodzakelijke. Er lopen momenteel drie grotere projecten in samenwerking met de gemeente waardoor we vooral voor deze locaties behoudend zijn met investeren. Zodra een renovatie op (ver)nieuwbouw is opgeleverd zal dit weer extra investeringen in meubilair e.d. tot gevolg hebben. Hier is in de meerjarenprognose rekening mee gehouden.

Huisvestingskosten

De onderhoudslasten zijn voor het eerst in een paar jaar tijd onder de begroting uitgekomen. De afgelopen jaren hebben we veel gedaan aan bewustwording en sturing om deze post weer onder controle te krijgen. Dit lijkt nu voorzichtig zijn vruchten af te werpen met een onderbesteding van €31k.

De grootste overschrijding komt vanuit de schoonmaakkosten en hoewel we hier een mooie besparing hadden onderhandeld bleek dat het vloeronderhoud en de zomerschoonmaak bij geen enkele school begroot was. Voor het vloeronderhoud heeft het te maken gehad met het feit dat deze in eerdere jaren onder de meerjarenonderhoudsplannen vielen maar wij deze jaarlijks in de kosten nemen omdat dit overeenkomst met de werkelijkheid.

De gemeentelijke belastingen zijn hoger uitgevallen dan begroot doordat de WOZ-waarden én de tarieven flink omhoog zijn gegaan. Ondanks dat we alleen het gebruikersdeel betalen heeft dit voor een overschrijding van 28k gezorgd.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn op meerdere deelgebieden overschreden. We hebben €84k meer uitgegeven aan de administratie; dit is een direct gevolg van de overstap naar een nieuw administratiekantoor en heeft betrekking op de implementatiekosten, extra consultancy uren én een afrekening van het vorige administratiekantoor over de werkzaamheden voor de jaarrekening 2024.

Er is voor €88k meer aan verbruiksmateriaal en schoolactiviteiten uitgegeven. Deze kosten hangen samen met het feit dat we meer achterstandsgelden kregen en dit in februari al wisten. Daardoor konden we tegen meer incidentele uitgaven 'ja' zeggen.

€137k komt voort uit de ICT-licenties en contracten. Ongeveer €45k is te verklaren door onze leerlingstijging en indexaties. €55k wordt veroorzaakt door extra werkzaamheden van onze ICT-leverancier in verband met het IBP-normenkader die we in de tijd naar voren hebben gehaald. Daarnaast hebben wij nu onze eigen applicatie voor factuurverwerking in beheer waardoor er een verschuiving heeft plaatsgevonden vanuit de administratiekosten ad €14k.

De kosten voor tussenschoolse opvang (TSO) zijn tot slot ook hoger uitgekomen. Scholen kiezen er vaker voor om hier betaalde krachten voor in te zetten om zo het huidige personeel te ontlasten en ook de mogelijkheid te geven zelf pauze te houden.

Financiële baten & lasten

€ 49k negatiever dan begroot doordat het rentepercentage gedurende 2025 sterker daalde dan verwacht.

3.3. Toelichting op het investeringsbeleid en financiering

Elke schooldirectie maakt een investeringsplan dat verwerkt wordt in de schoolbegroting. Indien dit binnen de gestelde normen valt én het binnen de liquiditeitsbegroting past dan wordt deze investering gedaan. Net als in 2024 hebben de scholen ook in 2025 minder geïnvesteerd dan begroot. In totaal is er in 2025 een bedrag van €1.137k geïnvesteerd, begroot was €1.354k. Het verschil zit hem met name in het vooruitschuiven van sommige investeringen op het gebied van groot onderhoud. We kijken twee keer per jaar naar de plannen en de scholen en lopen dan elke geplande investering kritisch door. Indien blijkt dat de C.V. ketel bijvoorbeeld nog prima werkt, wordt hij niet vervangen.

Onderstaand de specificatie van de begrote mutatie in bankmiddelen de komende jaren. De komende jaren lopen onze bankmiddelen nog enigszins terug om daarna weer toe te nemen. Dit is grotendeels het gevolg van een strak beleid op investeren. Atlant hanteert een gewenste ondergrens van €2.000.000, waar we in 2028 onder lijken te zakken. Onderstaande cijfers zijn echter op basis van de meerjarenbegroting waar met een relatief negatief scenario is gerekend. Hierdoor ontstaat gedurende een jaar sturingsruimte om de grens van €2.000.000 te behouden. Deze grens is bepaald op ten minste één maand uitbetalen van salarissen, verplichte afdrachten en het uitbetalen van crediteuren.

Liquiditeit	2025	2026	2027	2028	2029
Resultaat	-53.597	7.224	-270.475	-50.896	216.555
Afschrijvingen	818.890	867.509	855.192	833.413	812.780
Mutaties personele voorzieningen	82.472	75.000	75.000	75.000	75.000
Mutaties	901.362	942.509	930.192	908.413	887.780
Vordering	55.932	-17.216	-17.560	-17.911	-18.270
Kortlopende schulden	897.912	95.120	97.022	98.962	100.942
Mutaties werkkapitaal	953.844	77.904	79.462	81.051	82.672
Investerings- & uitgaven MJOP					
Gebouwen en terreinen	759.013	1.350.000	700.000	700.000	700.000
Inventaris en apparatuur	295.269	565.300	433.000	363.000	319.000
Leermiddelen	82.645	200.000	15.000	15.000	-
Totaal investeringen	1.136.927	2.115.300	1.148.000	1.078.000	1.019.000
Beginstand liquide middelen	2.848.757	3.513.439	2.425.776	2.016.954	1.877.522
Verandering in banksaldo	664.682	-1.087.663	-408.821	-139.432	168.007
Eindstand liquide middelen	3.513.439	2.425.776	2.016.954	1.877.522	2.045.530

3.4. Continuïteitsparagraaf

Eind 2025 is zowel de begroting 2026 als een meerjarenbegroting 2027 – 2029 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. 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. We zien vooral bij de Toermalijn, Kompas en Rozenbeek een stijging de komende jaren. De beperkende factor voor groei zal straks de huisvesting zijn waarbij er geen ruimte meer is voor het formeren van nieuwe groepen. De groeiopdracht van Waldorf aan Zee blijft de komende jaren staan, de school is met het huidige aantal kinderen kwetsbaar.

Leerlingaantallen (feb. T-1)	2025	2026	2027	2028	2029
Totaal Atlant	3119	3159	3126	3188	3225

Voor de nabije toekomst verwacht Atlant een daling in het aantal fte's door het wegvallen van diverse projectgelden en daarmee samenhangende tijdelijke uitbreidingen en dienstverbanden. Dit terwijl het leerlingaantal niet evenredig mee zal dalen. Dit fenomeen legt ook de essentie van het bekostigingsprobleem bloot; om structureel genoeg mensen aan ons te kunnen binden is er ook structurele bekostiging nodig in plaats van de diverse projectsubsidies van de afgelopen jaren. Bij de meerjarenbegroting is ingeschat dat Atlant de komende jaren ongeveer 210 fte in dienst zal hebben.

Formatie	2025	2026	2027	2028	2029
Fte Directie	13,39	11,09	11,00	11,00	11,00
Fte Onderwijzend personeel	174,22	171,71	166,53	164,23	163,37
Fte Onderwijs Ondersteunend Personeel	38,90	39,59	36,64	35,15	34,46
Fte Totaal	226,51	222,39	214,17	210,38	208,84

Staat van baten en lasten meerjarenperspectief

Atlant heeft voldoende reserves en één van de uitgangspunten blijft dan ook om de reserves doordacht af te bouwen tot en met 2028.

Deze tekorten worden echter niet op schoolniveau gerealiseerd maar op het meerschoolse in beeld gebracht. Sinds vijf jaar werken we met een t=0 systematiek. Op deze manier krijgt elke school de middelen die nodig zijn om dat jaar hun onderwijs goed in te richten. Vanaf 1 januari 2023 is de vereenvoudigde bekostiging ingegaan, dit betekent dat er geen onderscheid meer wordt gemaakt naar leeftijdscategorieën, personele of materiele bekostiging. Er wordt één bedrag per school en één bedrag per leerling ontvangen, de basisbekostiging. De grondslag voor de basisbekostiging voor 2025 is het leerlingaantal op 1 februari 2024.

	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Baten					
Rijksbijdragen	25.404.421	26.197.218	25.496.195	25.737.145	26.002.062
Overige overheidsbijdragen	300.834	265.368	265.368	265.368	265.368
Overige baten	928.689	564.162	406.162	406.162	405.940
Totale baten	26.633.945	27.026.748	26.167.725	26.408.675	26.673.370
Lasten					
Personele lasten	22.166.060	22.740.008	22.232.199	22.295.399	22.355.404
Afschrijvingen	818.890	867.509	855.192	833.413	812.780
Huisvestingslasten	1.429.088	1.463.213	1.469.970	1.458.870	1.442.920
Overige instellingslasten	2.337.298	1.991.884	1.923.929	1.914.979	1.888.801
Totale lasten	26.751.336	27.062.614	26.481.290	26.502.661	26.499.905
 Saldo financiële baten en lasten	 63.795	 43.090	 43.090	 43.090	 43.090
 Resultaat	 -53.597	 7.224	 -270.475	 -50.896	 216.555

Bovenstaande tabel laat het overzicht baten en lasten zien in meerjarenperspectief. De baten laten een klein sprongetje zien in 2026 doordat de verschillende scholen in 2025 nog zijn gegroeid. Voor 2027 verwachten we een lichte daling in leerlingaantallen doordat de groei bij populaire scholen beperkt wordt door de huisvesting en bij minder populaire scholen grote groepen acht de school gaan verlaten. We zien dat het niveau zich in de jaren daarna weer normaliseert.

De personele lasten laten zijn in 2026 hoger doordat dit het focusjaar van de subsidie Basisvaardigheden is voor meerdere scholen binnen Atlant. De laatste drie subsidies lopen per 31-07-2027 af. Er wordt vooral ingezet op tijdelijke versterking die een impuls moet zijn voor het ontwikkelen van kennis, kunde en handvatten om basisvaardigheden structureel te verbeteren.

De huisvestingskosten blijven naar verwachting stabiel. De overige lasten bewegen enerzijds mee met de leerling prognoses en anderzijds met de te verwachtte inflatie.

Atlant heeft in 2020/2021 een risicoanalyse opgesteld die in 2024 is geüpdatet. Hieruit blijkt dat er voldoende reserves zijn om tot en met 2028 nog in te teren op het eigen vermogen. Er is geen sprake van volledige doordecentralisatie van de huisvesting en geen sprake van contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten.

Balans in meerjarig perspectief

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

	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Activa					
Materiele vaste activa	4.021.901	5.269.692	5.562.500	5.807.087	6.013.307
Vorderingen	860.790	878.006	895.566	913.477	931.747
Liquide middelen	3.513.439	2.425.776	2.016.954	1.877.522	2.045.530
Totaal activa	8.396.131	8.573.474	8.475.021	8.598.087	8.990.584
Passiva					
Eigen vermogen	3.164.595	3.171.819	2.901.344	2.850.448	3.067.003
Voorzieningen	475.558	550.558	625.558	700.558	775.558
Kortlopende schulden	4.755.979	4.851.099	4.948.121	5.047.083	5.148.025
Totale passiva	8.396.131	8.573.474	8.475.021	8.598.087	8.990.584

De meerjarenbalans is aangepast met de meest actuele realisatiecijfers over 2025 waardoor deze afwijkt van de meerjarenbalans zoals opgenomen in de meerjarenbegroting. Onderstaand de ontwikkeling van de balans de komende jaren. Hieruit is te herleiden dat:

- Atlant een financieel gezonde organisatie is.
- De materiele vaste activa toenemen in 2026 door enkele grotere huisvestingsprojecten (mede gefinancierd door de gemeente), groot onderhoud en duurzaamheidsinvesteringen zoals zonnepanelen, klimaatinstallaties en led-verlichting.
- De reserves afnemen met het begrote resultaat. De langjarige trend laat zien dat de reserves boven het benodigde niveau blijven.

4. Toekomstige ontwikkelingen

Onderwijs moet gaan over de wereld van morgen. Hoe zorgen we dat onze kinderen genoeg kennis hebben voor grote vraagstukken als migratie, klimaatverandering, stikstof? Atlant is volop in ontwikkeling. In onze Atlas leggen we de scope op de toekomst, in dit hoofdstuk beschrijven we onze plannen voor de iets kortere termijn, ons plannen voor 2026.

Het grote thema dat alle lagen van de organisatie raakt gaat over de samenwerking, mogelijk samengaan met een ander schoolbestuur. Met zorgvuldigheid voorop onderzoeken we of en op welke manier we elkaar kunnen aanvullen en versterken.

In 2026 gaat het onderzoek verder en zal er naast de zakelijke elementen aan naar de cultuur van de organisaties worden gekeken. Dat is goed, omdat we weten dat het succes afhangt van hoe mensen met elkaar willen gaan werken, het wordt gemaakt in relatie.

2026 is het jaar dat uitsluitsel geeft over onze zoektocht. In het onverhoopte scenario dat we elkaar niet vinden, zal Atlant uitkijken naar een andere partner. Het is dagelijks merkbaar dat we klein zijn en de grotere verantwoordingsvraagstukken drukken zwaar op de kleine achterliggende organisatie waarbij de kwetsbaar zijn voor ziek en zeer. In het onderwijs voorzien we meerdere fusies de komende periode, ook omdat dit maakt dat het aantal verplichte gesprekstafels te overzien blijft.

Onderwijs:

Onderzoek en ontwikkeling (O&O) binnen Atlant richt zich op het verbeteren van de onderwijskwaliteit, het oplossen van personeelstekorten en het bevorderen van gelijke kansen. Hieronder staan enkele voorbeelden en toelichtingen van hoe wij dit levend houden binnen de organisatie.

Kwaliteit:

Begin 2026 wordt sinds lage tijd een van onze scholen onderzocht op kwaliteit. Dit volgt uit het bestuursgesprek waarin in een meerjarige trend kwetsbaarheid te zien is bij De Klipper. De school beweegt zich qua resultaten van de doorstroomtoets steeds rond het minimale wat verwacht kan worden. Wij herkennen dat en in de tijden van de instroom van de kinderen van een aangrenzende school die gesloten is, is die zorg niet kleiner geworden. De school heeft het afgelopen jaar, na een onrustige periode qua leiderschap hard gewerkt en het is fijn om te kunnen laten zien waar we staan. We kijken uit naar het proces.

We werken altijd aan onze kwaliteit. Dat zien we in elke evaluatie, elk kwaliteitsgesprek, in onderzoek en in ons cyclisch werken met de kwaliteitskalender. Het jaar 2026 net als 2025 over het behouden van onze kwaliteit met minder mensen. We gaan vertragen, handiger samenwerken en duidelijkere keuzes maken.

Voor Burgerschap hebben we n.a.v. van de eerste schoolbezoeken een aanpassing gedaan. Het aanbod per school kan scherper kan passen bij de populatie en daar gaan we in 2026 mee verder.

In 2026 ronden we ons gezamenlijke doel Rekenen af en gaan we, met als kick-off de Atlantdag, een overgang maken naar Inclusief onderwijs, het nieuwe Atlant doel voor de komende anderhalf jaar.

Digitale geletterdheid is een thema waar de schoolleiders graag gezamenlijk in optrekken. In 2025 hebben we de eerste stappen gezet en in 2026 krijgt dit een grotere impuls. Ook gaan een aantal ICT-er op reis, zij bezoeken in 2026 de BETT in London. Het doel is om te kijken naar alle technologische ontwikkelingen die kansrijk zijn voor onderwijs in de toekomst.

Atlant zet zich actief in om tijdig en zorgvuldig in te spelen op de ontwikkelingen rondom het vernieuwde curriculum in het primair onderwijs en zorgt ervoor dat het onderwijsaanbod hierop aansluit. De kwaliteitscommissie heeft de ontwikkeling structureel op de agenda staan.

Lerarentekort:

Na een afvlakking van het tekort, gaat dat in 2026 weer groter aanwezig zijn. Niet alleen bij ziek, zorg of verlof maar ook in de reguliere formatie verwachten wij op aan aantal plekken geen invulling te gaan hebben. Het is voor Atlant extra spannend, omdat we in de voorgaande jaren meer investeerde in het opleiden van mensen. De middelen daarvoor zijn nu weer ingezet in het primaire proces. In de onderwijs regio is groots inzetten op de verkorte en geïntensiveerde

deeltijd een onderwerp van gesprek. Hopelijk komen we begin 2026 verder, zodat we in 2026-2027 weer instroom hebben van nieuwe lerenden. Voor 2026-2027 hebben we zelf intern ruimte voor 5 mensen die door willen groeien van OA of leraarondersteuner naar leerkracht. We verwachten dat innovatie op termijn een antwoord kan zijn op het tekort, daarom is dit als domein aan de opdracht van de onderwijsregio toegevoegd. Voor Atlant wordt ook het vier dagen model weer actueel gemaakt, als uiterst scenario voor scholen.

Opleidingsschool IJmond:

Het Leercollectief, de opleidingsschool voor PABO studenten, gaat een volgende fase tegemoet. In 2026 wordt onder de nieuwe programmaleiding gewerkt aan samenwerking met OPLIS, de opleidingsschool in Leiden, ook onderdeel van de HAK. Er is een grote behoefte vanuit de besturen voor meer uniformiteit en dat onderzoeken we op collectieve koersdagen. Tegelijk hebben we ook herontwerp te doen, doordat InHolland een nieuw curriculum heeft ingevoerd. Het nieuwe curriculum knelt hier en daar en we zien druk bij de instituutsdocenten. In 2026 reorganiseert InHolland, er wordt met name gekort in de managementrollen en daarmee bestaat het risico dat we een ander contactpersoon krijgen. Voor ons betekent dit dat we in 2026 nog scherper moeten zijn en dingen moeten borgen en vastleggen.

Financiën

De PO raad noemt het, lijkend op de loonkloof tussen PO en VO die gelukkig gedicht is, de kostigingskloof. Daarmee geven de bestuurders aan dat de middelen waarvoor het PO goed onderwijs moeten organiseren enorm afwijken van dat waar onze collega's in de VO mee werken. We zijn voorzichtig hoopvol dat het nieuwe kabinet meer gericht zal zijn op onderwijs en geld wil vrijmaken voor de basis. Een begin lijkt er te zijn, we kijken uit naar structurele middelen voor de basisvaardigheden in 2027.

ICT

Vanwege de groeiende rol van technologie in het dagelijks leven, zal er steeds meer aandacht komen voor digitale geletterdheid, zowel voor kinderen als voor onze medewerkers. Er zullen wellicht meer digitale tools en platforms worden geïntegreerd in het onderwijs, wat vraagt om bijscholing van onze mensen en mogelijk veranderingen in het curriculum. Tegelijk voorzien we meer zorgen op digitale veiligheid en de kwetsbaarheid van systemen.

Mensen:

Zorgen zijn er ook. In 2025 zijn meer dan eerder bezig geweest met sociale veiligheid in teams. Dit zien we op verschillende lagen terug in de scholen. In sommige teams zijn groepjes, maar waar dat op een plek heel mooi samengaat kan het op een andere school voelen als buitensluiting. Ook op de laag van leiderschap hebben we op twee scholen verder onderzoek gedaan. Als leider zet je de toon en ben je onderdeel van een groep, het is een dubbele rol en dat vraagt sensitiviteit en zorgvuldigheid. Al onze leiders gaan daarvoor, er is nooit kwade intentie. Tegelijk ontkom je in leiderschap nooit dat het ook schuurt. Sturen en veranderen vraagt een stap uit de comfortzone en dat geeft ook spanning. Atlant verwacht geen schoolleiders die hierin nooit zoekend zijn. Dat is inherent aan de baan.

Tegelijk handelen we als organisatie wel als er meerdere signalen zijn. Onderwijs wordt gemaakt door mensen dus zij hebben altijd onze prioriteit en fijn (samen-) werken is daar een onderdeel van.

Organisatie:

Samenwerking

Atlant is een relatief kleine organisatie. Het ligt in de lijn van de verwachting dat bestuurlijk samenwerken of samengaan onderzocht gaat worden. We zijn kwetsbaar in de achterliggende ondersteuning voor de scholen en hebben met onze grote in een onderwijsregio vrijwel geen stem. We verachten dat ons onderzoek met een ander bestuur in 2026 ons een heel duidelijk beeld gaat geven of en hoe samenwerken of samengaan kansrijk is voor ons allebei. Dit is natuurlijk een proces waarbij de GMR, de RvT, het kantoor en de directeuren van Atlant bij betrokken zijn. De mensen in de scholen hebben iets meer afstand van het onderzoek, omdat het effect van de mogelijke samenwerking niet zo zeer hun laag al gaan raken maar juist de achterliggende organisatie met alle processen.

Huisvesting:

Ver- nieuwbouw Beekvliet

Na jaren van dromen en voorbereiden gaat eindelijk gebeuren, al lopen we wel een vertraging op. Het blijft bijzonder dat de Beekvliet straks niet meer verdeeld gaat zijn over de verschillende locaties! Toch heeft vertragen ook een groot nadeel. De kosten voor ver- nieuwbouw stijgen door en het is begin 2026 onduidelijk of de gemeente om die reden toch welwillend gaat zijn en gaat indexeren. Spannend dus.

Ook hopen we in 2026 in verbinding met de burens van de school verder te komen. Er is weerstand bij sommige burens en ook al houden we ons aan het bestemmingsplan, we voorzien mogelijk toch bezwaren.

Floor Braet en Annemarie Trouw

Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht

Inleiding

Net als het College van Bestuur (verder: 'bestuur'), legt de Raad van Toezicht (RvT) verantwoording af over haar functioneren gedurende het kalenderjaar 2025. De RvT kent een driedelige verantwoordelijkheid:

- de rol van intern toezichthouder (ook wel de rol van controller, toetsers, vaststeller van het jaarverslag);
- de rol van werkgever van de bestuurder(s) als formeel werkgever;
- de rol van adviseur (sparring partner/critical friend).

De RvT heeft ervoor gekozen de mogelijk vierde rol van netwerker of ambassadeur niet actief in te vullen, omdat deze volgens de visie van de RvT aan het bestuur is.

In voorliggend verslag legt de RvT verantwoording af over haar optreden en wordt gereflecteerd op de resultaten. Conform Principe 2 van de Governancecode Funderend Onderwijs ziet de RvT erop toe dat het bestuur voldoende interne en externe verbinding zoekt en zich inspant om een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod te realiseren".

Samenstelling van de Raad van Toezicht

In april 2025 heeft de toenmalige voorzitter afscheid genomen in verband met een andere dienstbetrekking die zich niet liet verenigen met de rol van RvT Atlant.

Voor de overige leden was dit reden om na te denken over de samenstelling van de RvT. Voorheen bestond de RvT altijd uit 5 leden (inclusief voorzitter). Binnen de organisatie had Atlant de lastige keuze moeten maken om contracten van tijdelijke medewerkers niet te verlengen. Reden voor de RvT om te besluiten geen nieuw lid aan te trekken, maar verder te gaan in een bezetting van 4 personen, met de aantekening dat daar waar wij specifieke kennis missen, wij deze extern zullen inhuren. Deze keuze is, met name, ook ingegeven door het proces waarin onderzocht wordt of samenwerking met een andere stichting tot de mogelijkheden behoort. De portefeuilles zijn herverdeeld. In de vergadering van 2 april 2025 is besloten dat de voorzittersrol wordt ingevuld door mevr. Van Tunen en deze situatie per begin nieuwe kalenderjaar (2026) te evalueren.

In onderstaande tabel zijn de leden van de RvT opgenomen, met daarbij een vermelding van de zittingstermijn en jaar van aftreden (rooster van aftreden) en van de nevenfuncties.

Naam	Functie en Commissie	Jaar van aftreden	Zittings-termijn	Nevenfuncties
Bertie de Beuze	Lid RvT Vz Commissie Onderwijskwaliteit en medewerkers	2028	1e	• Directeur-bestuurder STABO Hoorn • DGA de Beuze onderwijs-advies • Toezichthoudend bestuurder Vrijeschool Lelystad • Toezichthoudend bestuurder De Blauwe

				Schuit, centrum voor kunst en cultuur Hoorn
Aïcha Qotit	Lid RvT Voorzitter Remuneratiecommissie	2027	1e	• DGA Vertiqa • Lid RvT IPABO
Priscilla Nooij	Lid RvT Voorzitter Auditcommissie Lid commissie onderwijskwaliteit en medewerkers	2027	1e	• Hoofd Financial Economics Crime (Rabobank) • Lid Raad van Toezicht Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer
Marjolein van Tunen	Lid / Voorzitter RvT Lid Auditcommissie Lid Remuneratiecommissie	2027	1e	• Coördinerend specialist ministerie SZW: gedetacheerd naar ministerie OCW resp. naar Stichting Intermin per juni 2025

Raad van Toezicht vergaderingen

De Raad van Toezicht is in de verslagperiode zesmaal zelfstandig bijeengewees en tweemaal met de GMR. Daarnaast vergaderden de commissies periodiek en vonden gesprekken met de bestuurder plaats.

De bestuurder is bij de vergaderingen aanwezig, met uitzondering van het besloten deel aan het begin van de bijeenkomst.

De RvT ontvangt informatie via de bestuurder en de commissies en haalt daarnaast zelfstandig informatie op, onder meer via gesprekken met de controller en schoolbezoeken. In 2025 heeft de RvT de (meerjaren)begroting 2026-2029, de jaarrekening 2024 en het bestuursverslag 2024 goedgekeurd.

Toezicht en Advies

In september 2024 is de bestaande Toezichtvisie herzien, het Toezichtkader aangescherpt en zijn zes hoofdlijnen voor het toezicht vastgesteld. De strategische koers van Atlant (Kompas 2025–2028) en de Governance code Funderend Onderwijs (25 juni 2025) vormen de leidraad voor de rolinvulling van de RvT. De Raad van Toezicht leeft de wettelijke voorschriften na.

Naar aanleiding van de zelfevaluatie in september 2025, begeleid door Beekveld & Terpstra, is de Toezichtvisie nog weer verder aangescherpt. Vaststelling vindt plaats in de vergadering van 18 februari 2026.

De focus van de RvT richtte zich in 2025 op:

1. De impact van het nieuwe kabinetsbeleid in brede zin (financiering, kwaliteit onderwijs, inclusiviteit, kansengelijkheid etc.;
2. Maatschappelijke ontwikkelingen rondom diversiteit & inclusies (in de klas, in personeelsbeleid, in betrekken ouders);
3. Herijking Atlas, inclusief professionaliseringsvraagstuk docenten;
4. Onderzoek naar mogelijke bestuurlijke samenwerking binnen de regio.

De RvT werkt met commissies en in de algemene vergadering koppelen commissieleden de uitkomsten terug. De commissievergaderingen audit en onderwijskwaliteit/professionaliseren vinden 4 x per jaar plaats, de remuneratiecommissie wordt 2 x per jaar ingepland.

Een paar highlights vanuit de commissies:

1. Kwaliteit en Medewerkers: de commissie werd gevormd door mevrouw de Beuze en mevrouw Nooij, en houdt toezicht op de kwaliteit van:

- Het onderwijs, inclusief resultaten van inspecties, leerlingprestaties en curriculumontwikkeling;
- Het personeelsbeleid (professionalisering, arbeidsomstandigheden en personeelstevredenheid);
- De ondersteuning van leerlingen.

In 2025 stonden de bijeenkomsten van deze commissie in het teken van de impact van de ingreep in het personeelsbestand, mede ingegeven door de financiële situatie, op het welzijn en de betrokkenheid van medewerkers, de start en positionering van de nieuwe directeurs, en de ontwikkelingen in het ziekteverzuim binnen de organisatie.

2. Audit en bedrijfsvoering: de commissie werd gevormd door mevrouw Nooij en mevrouw van Tunen. In deze commissie houdt de RvT toezicht op de bedrijfsvoering en de financiën. De commissie komt bijeen om de begroting, de prognose, de tussentijdse cijfers en de jaarrekening te bespreken en vast te stellen.

Bij de beoordeling van het jaarverslag en de jaarrekening 2024 is uitvoerig gereflecteerd op de formatiebesluiten die in het verleden zijn genomen o.b.v. de destijds ter beschikking gestelde subsidies. Er zijn leerpunten geformuleerd (o.a. meer in scenario's denken om risico's vroegtijdig te ontdekken). Vooral bij de behandeling van de begroting 2026 heeft dit geleid tot een beter zicht. Huisvesting maakt nu onderdeel uit van de auditcommissie en loopt dus mee in de scenario's. De RvT heeft met het bestuur uitvoerig stilgestaan bij wat financiële krapte betekent voor de huisvestingsplannen en hoe dat gewogen wordt in relatie tot een goede omgeving voor leerlingen en docenten.

Ten aanzien van de doelmatige besteding van middelen heeft de auditcommissie gedurende het jaar kritische vragen gesteld over de begroting, via het verkrijgen van voortgangsrapportages en kritische vragen gesteld over afwijkingen t.o.v. begroting. De Raad van Toezicht heeft expliciet toezicht gehouden op:

- De Rechtmatige verwerving van middelen door bijvoorbeeld er op toe te zien dat er conform WPO wordt gehandeld, er subsidies van de gemeente worden verkregen en dat de verwerving binnen de subsidieregelingen valt.
- Rechtmatige besteding door toe te zien of het bestuur handelt conform het inkoopbeleid (EU aanbesteding na wordt geleefd), beleid t.a.v. aanwezigheid geldige VOG's, er wordt gehandeld volgens het treasury statuut.

3. Remuneratie: De remuneratiecommissie werd gevormd door mevrouw Qotit en mevrouw van Tunen. De remuneratiecommissie is in het verslagjaar tweemaal bijeengewees. De commissie

sprak met de bestuurder over de resultaten, de strategische voortgang , het algemeen functioneren en over diens (persoonlijk) welbevinden.

In het verslagjaar heeft de commissie gewerkt aan de doorontwikkeling van het beoordelingskader, met als doel dit beter te laten aansluiten bij de strategische koers van Atlant, de maatschappelijke opdracht en de principes van de Governancecode Funderend Onderwijs.

Met de Bestuurder in Opleiding is een tweetal ontwikkelgesprekken gehouden. We hebben hierbij de vorm, het profiel en het proces gevolgd dat gebruikelijk is voor de bestuurder, zodat ook hier zoveel als mogelijk geleerd kan worden vanuit de praktijk.

Relatie met de GMR

De afstemming met de GMR heeft tweemaal plaatsgevonden. De samenwerking met de GMR kenmerkt zich als open en constructief. In de gesprekken hebben wij stilgestaan bij de professionalisering van de GMR en bij de ontwikkeling mb.t. het onderzoek naar samenwerkingsmogelijkheden met een ander schoolbestuur. Wij hebben – ieder vanuit eigen perspectief – gesproken over wat zo’n samenwerking op zou moeten brengen en wanneer kunnen wij instemmen met zo’n voorstel. Een mooie verrijkende avond voor beide partijen!

Relatie met het Bestuur

Als RvT is het soms zoeken naar de balans tussen verantwoordelijkheid van het bestuur versus de toezichthoudende rol van de RvT. Zowel in onze reflectiebijeenkomsten als in het vooroverleg hebben we aandacht voor een rolvaste invulling van het toezicht. De communicatie tussen beide partijen is open, gebaseerd op vertrouwen, kritische vragen die ruimte geven voor ‘proberen & leren’ en steun op gekozen richtingen.

Compliance en Integriteit binnen Atlant

Als Raad van Toezicht van Atlant hechten wij groot belang aan een cultuur van compliance en integriteit. Deze waarden vormen het fundament van ons handelen en zijn essentieel voor het vertrouwen van leerlingen, ouders, medewerkers en andere stakeholders. Compliance gaat verder dan het naleven van wetten en regels; het draait om verantwoordelijkheid nemen en ethisch handelen in alle facetten van de organisatie. De bestuurder is hierin een cruciale schakel: door consistent transparant en integer te handelen, wordt de toon gezet voor de hele organisatie. Integriteit betekent ook ruimte bieden voor een open dialoog en het bespreekbaar maken van dilemma’s. Als toezichthouder waarderen wij de openheid waarmee de bestuurder zowel successen als uitdagingen op dit vlak met ons heeft gedeeld. De schoolbezoeken en gast-presentaties laten ons zien dat deze werkwijze deel uitmaakt van de Atlant cultuur.

Zelfevaluatie en kwaliteitsontwikkeling RvT

Elk jaar evalueert de Raad van Toezicht (RvT) haar eigen functioneren. Hiermee wordt invulling gegeven aan de Governancecode Funderend Onderwijs en de principes van de Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK en aan de opgestelde evaluatiecyclus. Deze evaluatiecyclus is gericht op leren en ontwikkelen.

In het verslagjaar zijn wij gestart met een vierjarige evaluatiecyclus. Deze cyclus bestaat uit periodieke zelfevaluaties, aangevuld met collegiale of externe visitaties. In 2025 vond de eerste

evaluatie plaats onder begeleiding van een externe deskundige. Daarbij heeft ook het bestuur feedback gegeven op het ervaren functioneren van de RvT.

De evaluatie richtte zich op de kwaliteit van ons toezicht, onze onderlinge samenwerking, de balans tussen betrokkenheid en distantie en de relatie met de bestuurder. Op basis hiervan hebben wij onze toezichtvisie aangescherpt, het beoordelingskader voor het CvB ontwikkeld en onze rollen en verantwoordelijkheden verder verduidelijkt.

De uitkomsten van evaluaties worden vastgelegd en periodiek gemonitord, zodat verbeterpunten daadwerkelijk worden opgepakt en geborgd.

Tenslotte is van belang melding te maken dat wij gesproken hebben over een mogelijke belangverstrengeling van één lid, mevr. De Beuze, voortvloeiend uit haar functie als directeur-bestuurder bij Stichting Algemeen Bijzonder Onderwijs Hoorn (STABO Hoorn). Geconstateerd is dat er geen onderlinge afhankelijkheid is en zodoende geen onverenigbaarheid met de rol van toezichthouder bij Atlant. Mochten besluiten binnen de RvT op enigerlei wijze zich richten op STABO Hoorn, dan zal mevr. De Beuze zich onttrekken aan de besluitvorming in deze.

Besturingsmodel Atlant

De ontwikkelingen in het onderwijsveld en het geven van voldoende aandacht aan de individuele scholen vragen steeds meer van het bestuur. De ontwikkelplek van een Bestuurder in opleiding is deels vanuit deze vraag voortgekomen, naast het bieden van voldoende doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie. In 2025 hebben wij diverse gesprekken gevoerd met de bestuurder (in onze rol als sparringspartner) over welk sturingsmodel voldoende 'toekomstproof' is. In 2025 heeft dit geleid tot de keuze om te onderzoeken of samenwerking met een ander schoolbestuur de oplossing zou kunnen gaan vormen voor de bestuurlijke- en bedrijfsvoeringsuitdagingen waar Atlant tegenaan loopt.

Als RvT hebben wij geconstateerd dat ook wij ons kennisniveau hierop hebben te ontwikkelen, om de goede vragen te kunnen blijven stellen en om op het juiste moment de goede besluiten te kunnen nemen. Wij hebben ons laten bijscholen door B&T tijdens de zelfevaluatie in september 2025.

Hoogte vergoeding leden Rvt

De zelfevaluatie leidde ook tot het herijken van de vergoeding die uitgekeerd wordt aan de leden van de RvT. De vergoeding was altijd gelijk aan de maximale vrijwilligersvergoeding. Vanuit de constatering dat deze vergoeding niet in voldoende in balans is met de verantwoordelijkheden van de RvT voor leerlingen, docenten en een goed functionerend bestuur, hebben wij het bestuur gevraagd met een passend voorstel te komen. Dat voorstel is ontvangen en in de RvT van november 2025 is de vergoeding verhoogd, in lijn met de richtlijnen die vanuit VTOI gegeven zijn en de vergoedingen van RvT's in onze omgeving.

Keuze van de accountant

De RvT heeft de wettelijke taak de accountant aan te wijzen. In navolging van eerdere jaren, waar we met tevredenheid op terugkijken, heeft de RvT Van Ree accountants - op basis van een opdrachtbeschrijving - verzocht de jaarrekening voor het boekjaar 2024 te controleren. Mede op basis hiervan heeft de raad van toezicht de jaarrekening 2024 goedgekeurd.

Bijlage 2: Jaarverslag GMR

Jaarverslag 2025

Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad

Stichting Atlant

Inleiding

Het voor u liggende jaarverslag is een terugblik op het kalenderjaar 2025. Het jaarverslag van de GMR is onderdeel van het jaarverslag van de Stichting.

De GMR vergaderde dit jaar ...6 keer. Naast de officiële vergaderingen zijn er in de tweede helft van het kalenderjaar extra bijeenkomsten ingepland i.v.m. het onderzoek tot samenwerking.

De GMR heeft een training gevolgd over zijn/haar rol als GMR.

Er zijn drie officiële vergadering geweest met de RvT en de GMR samen. De onderwerpen die zijn besproken zijn: ...

- Toezicht houden en bewaken van de lijn die de bestuurder heeft uitgezet.

Tijdens de gezamenlijk avond hebben de leden van de RvT en GMR gesproken over onderwijskwaliteit behouden en waar mogelijk verbeteren nu we voor een bezuiniging staan. Er is in twee groepen uit of the box gedacht, juist naar kansen gekeken en dat heeft verschillende ideeën en energie gegeven. Dit verslag is een samenvatting van de opbrengst. Open gesprek om elkaar te leren kennen en onderwerpen bespreken die we vanuit onze eigen rol kunnen oppakken.

Deze bijeenkomst heeft plaatsgevonden 6 januari 2025. De RvT is op zoek naar nieuwe leden en namens de GMR zal een van de leden aansluiten bij de zoektocht naar nieuwe mensen. 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 medewerkers van het stafbureau of met externen. Zij waren aanwezig voor informatie, vragen, toelichting en opmerkingen.

Dit jaar is de werkgroep LEV bij elke vergadering kort aanwezig geweest om toelichting te geven op de stand van zaken m.b.t. 4 daagse schoolweek. Aanpak lerarentekort en formatie hangen hier direct mee samen. Onderwerpen die standaard op de agenda stonden zijn mededelingen van het CvB en BM (huisvesting, personeel, financiën, AVG, etc.).

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

- de agendacommissie;
- commissie personeel;
- commissie onderwijs en kwaliteit;
- commissie AVG;
- 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: Jaimy Zuiderwijk

School	Personeelsgeleding	Oudergeleding
De Beekvliet	Dineke Smit Amber Kooijman april 2025	Linda Midgley sept 2024
Franciscus	Roeliene Overzet Steffie Hirs oktober 2025	Job Schoorl septembber 2025
De Origon	Maarten Wijker (december 2024)	Vacature
De Klipper	Daan van der Rol	Bas van Rossum januari 2025
Het Kompas	Vanessa Heilig	Nicole Timmers september 2024
Parnassia	Saskia Nijssen oktober 2024 Irene Glas september 2025	Jolene Spilt september 2025
Rozenbeek	Wieteke Groot	Sigrid Verstijnen januari 2025
De Toermalijn	Kim Moritz Oktober 2024	Vincent Shaw april 2025
De Zefier	Sasha Ruiter mei 2025	Bjorn Pauletta
Waldorf	Vacature	Johan van den Bos

Rooster van aftreden [einde schooljaar]

2025	
Bjorn Pauletta	Ouder Zefier
Thea Alornyo	Leerkracht Waldorf
Wieteke Groot	Leerkracht Rozenbeek
2026	
Roeliene Overzet	Leerkracht Beekvliet
Saskia Nijssen	Leerkracht Franciscus
	Leerkracht Parnassia
2027	
Johan v/d Bos	Ouder Waldorf
Vanessa Heilig	Leerkracht Kompas
Daan van der Rol	Leerkracht Klipper
2028	
Nicole Timmers	Ouder Kompas
Linda Midgley	Ouder Beekvliet
Maarten Wijker	Leerkracht Origon
Sigrid Verstijnene	Ouder Rozenbeek
Kim Moritz	Leerkracht Toermalijn
2029	
Bas van Rossum	Ouder Klipper
Vincent Shaw	Ouder Toermalijn
Amber Kooijman	Leerkracht Beekvliet
Steffie Hirs	Leerkracht Franciscus
Irene Glas	Leerkracht Parnassia
Jolene Spilt	Ouder Parnassia
Job Schoorl	Ouder Franciscus

Advies en instemmingsbesluiten van de GMR

1. Instemming Vakantieregeling gemeente Velsen 05-02-2025
2. Instemming Mijn Budget (PGMR) 05-02-2024 14-04-2025
3. Instemming Bestuursformatieplan (PGMR) 1-04-2024 14-04-2025
4. Instemming op Arbeidsmarktgeden 23-06-2025
5. Instemming Begroting 25-11-2024 24-11-2025
6. Instemming vakantieregeling gemeente Velsen 16-12-2024 18-12-2025

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

1. Personeelstekort
2. Invulling Nieuwe schoolweek
3. Vakantierooster concept
5. Begroting Atlant
7. Mijn Budget
8. Sollicitatie nieuwe leden RvT
9. Proces onderzoek tot samenwerking (dit was een terugkerend en veel besproken onderwerp)

Februari 2026

Daniëlle Bohm (voorzitter GMR)

Anja van der Heiden (secretaris GMR) /Jaimy Zuiderwijk (secretaris GMR) Sigrid Verstijnen (tijdelijk secretaris)