



Jaarverslag 2024

Voorwoord

In het onderwijs is elk jaar bijzonder en ook in 2024 zijn er een aantal speciale gebeurtenissen die we met u willen delen in ons jaarverslag.

Het lerarentekort is onverminderd groot en dat geeft zorgen op verschillende momenten van het jaar op verschillende scholen. Het tekort verdeelt zich niet evenredig over de scholen. We zien dat scholen met een uitdagende populatie, met kinderen voor wie onderwijs belangrijk is om nog aan te sluiten bij de maatschappij, het extra moeilijk hebben om mensen te vinden. Op deze scholen staat - en dat is pijnlijk - onze kwaliteit onder druk. We zien hier een toename van kinderen met zorg, er is een stokkend jeugdzorgsysteem en er is armoede. Er is tegelijk instroom van nieuwkomers op deze scholen, kinderen die zich onze taal nog verder eigen moeten maken en soms een trauma met zich meedragen. We kunnen op deze scholen het onderwijs minder goed passend maken, doordat we hier de mensen en daarmee de flexibiliteit en de regelruimte voor missen. Dat maakt werken op deze scholen pittig.

Tegelijkertijd zien we dat er een eind gaat komen aan alle tijdelijke middelen. Subsidies stoppen en er is geen zich op de terugkeer van de extra middelen in de structurele bekostiging. Het is bijna niet uit te leggen dat we in tijden van lerarentekort afscheid moeten gaan nemen van een aantal collega's. Dit gaat ons in schooljaar 2025-2026 voor een reorganisatie plaats, waar we ons eind 2024 op hebben voorbereid. We werken verder aan onze complexe opdracht van goed onderwijs voor elk kind zonder onze tijdelijke collega's en dat is moeilijk. Zij zijn enorm waardevol voor de kwaliteit van ons onderwijs. Toch was het noodzakelijk, we moeten anticiperen op een tijd zonder extra middelen en bezuinigingen.

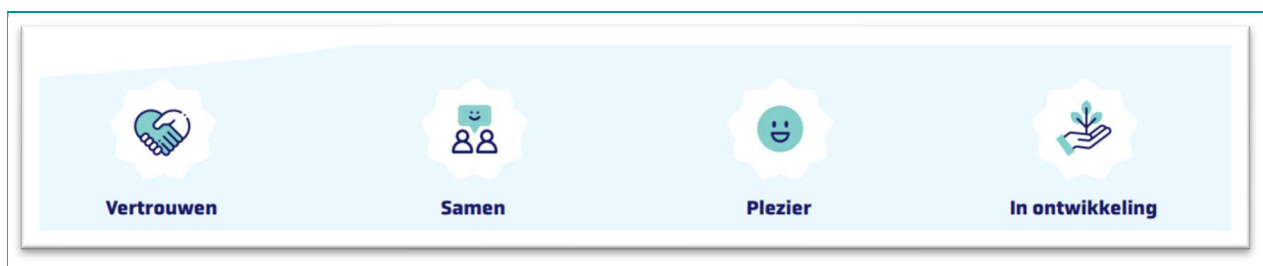
In 2024 is de onderwijsbegroting in de landelijke politiek een thema geweest dat de verhouding tussen oppositie en coalitie op scherp heeft gezet. Uiteindelijk is er ingestemd met een bezuiniging waarvan ook 255 miljoen gevonden gaat worden in het basisonderwijs. Op dit moment is het onduidelijk op welke manier deze bezuiniging gaat uitpakken, maar direct na het stoppen van de subsidies voelt het als de tweede bezuinigingsronde. Het is maar de vraag of de gemiddelde Nederlander zich bewust is wat het effect hiervan gaat zijn. Het hoger onderwijs heeft veel aandacht gehad, het basisonderwijs was in de media redelijk stil en dat is jammer. We maken ons grote zorgen over de toekomst! Ons vak is kwetsbaar maar tegelijk ook het mooiste wat er is. Nergens ben je als professional zo met de vorming van de toekomstige generatie bezig.

In deze spanning blijven we ons inzetten voor het opleiden van onze toekomstige collega's. Onze opleidingsschool heeft de aspirant fase goed doorstaan en is inmiddels officieel erkend. Het opleiden is een tweede primaire proces geworden, het geeft voor ervaren professionals **plezier** om hun kennis en kunde over te kunnen dragen waarbij zij tegelijkertijd ook leren van de kennis, vragen en feedback van studenten. Bij onze opleidingsschool gaat het om collectief leren. De bestuurlijke samenwerking die is ontstaan rondom Het leercollectief zien we ook terug in de basis aanvraag voor de onderwijsregio HAK. Onze regio heeft naast de verplichte onderwerpen

opleiden, werven, matchen, begeleiden en professionaliseren ook innovatie als doel en daar zijn we trots op.

We werken landelijk **samen** met andere besturen, schoolleiders en leerkrachten om anders om te gaan met toetsing in het basisonderwijs. Via Leve het Onderwijs kijken we of we anders om kunnen gaan met de eindtoets of doorstroomtoets en dit doen we zorgvuldig. In 2024 liepen was er ruis wat de betreft de uitkomsten van de verschillende toets aanbieders. De kansen voor kinderen zijn niet met elke toets gelijk. Ongelofelijk en dit is hoe dan ook schadelijk voor kinderen.

De getoetste vaardigheden hebben een te smalle basis, wij bieden de kinderen zo veel meer dan dat wat er gevraagd. Bovendien is het op basis van een toets onmogelijk om doordacht te voorspellen hoe jonge kinderen het in hun ontwikkelingen verder gaan doen. Zeker kinderen uit kwetsbare wijken of met een andere culturele achtergrond hebben meer tijd nodig om te kunnen laten zien wat zij in zich hebben. Opstroom in het VO gaat niet makkelijk, al zien we gelukkig steeds meer brede brugklassen. Er is toets-stress en toets-training en beiden hebben ze effect op kansen.



Wij hebben **vertrouwen** in onze professionals en zijn daarom met hen en andere collega's aan het kijken hoe het anders kan. In Nederland selecteren we kinderen vroeg, te vroeg. Onze professionals kennen de kinderen al jaren, volgen hun stappen, weten welke veerkracht kinderen hebben en ook of ze al hun potentie al hebben kunnen laten zien. Tegelijk weten we ook dat er objectiviteit nodig is. We zoeken een goede alternatieve werkwijze, die recht doen aan kinderen en hun totale capaciteiten.

Eind 2024 is de herijkte Atlas, onze strategische koers, klaar voor een reis van vier jaar. De onderwerpen uitdagend onderwijs, pedagogisch handelen en aandacht voor jezelf, elkaar en de zijn aangevuld met onze interpretatie van de basisvaardigheden. De wereld is voor de kinderen en voor ons veranderd. Een paar voorbeelden: Er zijn oorlogen, AI en ChatGPT, de macht van Big Tech is steeds zichtbaarder en er is politieke onrust. Nederlandse 15 jarigen kunnen steeds minder goed lezen en we dalen op de mondiale lijsten. Er is polarisatie. Tata steel en zijn uitstoot zijn meer dan eens onderwerp van de landelijke discussie over duurzame toekomst. Al zijn we als Nederlanders gemiddeld genomen gelukkig in ons land, toch groeit het aantal jongeren dat professionele zorg nodig heeft en neemt het aantal thuiszitters en voortijdig schoolverlaters toe.

In Nederland ervaart ruim één op de drie jongeren angst, somberheid, prikkelbaarheid of stress, maar ontvangt slechts één op de zeven kinderen psychische hulp (NJI, 2022). Tegelijk weten we dat zorg op deze schaal niet haalbaar gaat zijn en koerst ook de gemeente Velsen af op een ravijnjaar in 2026. Hier moeten we ons op voorbereiden, al is het alleen al in ons beeld en verwachtingen. We voorzien dat nog meer kinderen gaan vastlopen in het systeem, het aantal verwijzing naar specialistisch onderwijs zal stijgen en de druk in en op de school wordt groter.

Iedereen leert, elke dag. In 2024 hebben we audits ingezet op bijna alle scholen. Ook is Waldorf aan Zee erkend door de vereniging van vrije Scholen, een enorm compliment voor de school. Audits zijn in 2024 als element aan de kwaliteitskalender van Atlant toegevoegd en ook ons kwaliteitsbeleid is beschreven. Dit jaar had staat voor elke school rekenen centraal. We hebben inspirerende studiedagen gehad met de schoolleiders en de reken coördinatoren. Zo leren we samen en zijn we altijd samen **in ontwikkeling**.

Onder alle omstandigheden blijven we gaan voor het beste onderwijs voor onze kinderen. 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 en bestuurder in opleiding.



Inhoud

1. Het Schoolbestuur	9
1.1 Organisatie	9
1.2 Profiel	14
1.3 Dialoog	26
2. Verantwoording beleid	27
2.1 Onderwijs & kwaliteit	27
2.2 Personeel & professionalisering	39
2.3 Huisvesting & facilitair	46
2.4 Financieel beleid	51
2.5 Risicomanagement	52
3. Verantwoording financiën	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	58
3.4. Continuïteitsparagraaf	59
4. Toekomstige ontwikkelingen	62
Onderwijs:	62
Mensen:	64
Organisatie:	64
Huisvesting:	65
Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht	66
Bijlage 2: Jaarverslag GMR	71

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 bestuursmodel Raad Van Toezicht, College van Bestuur.

Onze scholen en de organisatie



De scholen en het onderwijs zijn het hart van onze organisatie. We zijn een platte en democratische organisatie. De aansturing en eindverantwoordelijkheid ligt weliswaar in handen van de bestuurder en de bestuurder in opleiding, maar op allerlei lagen is leiderschap terug te zien. Wie het weet mag het zeggen, in plaats van hiërarchie. We werken vanuit vertrouwen en leggen verantwoording af aan elkaar. De bestuurder is de spil in het web en geeft kaders aan voor de werking van het kantoor en de schoolleiders. 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.

Code Goed Bestuur

Atlant Basisonderwijs vindt goed en deugdelijk bestuur belangrijk. Wij zijn lid van de PO raad en onderschrijven de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs. Het bestuur van Atlant Basisonderwijs voldoet aan de beschreven bepalingen uit de code en is daar in 2024 niet van afgeweken. In 2024 heeft de code in de media extra aandacht gehad. Er bleek op diverse plekken in het land een sprake van belangenverstrengeling. Hoewel dit niet op ons van toepassing is, hebben we het onderwerp wel geagendeerd op een bijeenkomst. In de loop van het jaar heeft Bertie de Beuze een tijdelijke bestuurlijke rol in het basisonderwijs aangenomen. We hebben hier gekeken naar mogelijke conflicten en vastgesteld dat de geografische afstand en de tijdelijkheid van de opdracht maken dat dit geen probleem is voor het objectief en onafhankelijk kunnen functioneren van de raad.

Functiescheiding

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

Bestuur

Voorzitter College van Bestuur:

Mevrouw A.L.C. Trouw.

Nevenfuncties:

Bestuurslid Playing for Success (onbezoldigd)

Bestuurslid Samenwerkingsverband

IJmond (onbezoldigd)

Lid Raad van Toezicht Pontis onderwijsgroep

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

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	Wim Schrama	• Bestuurslid/penningmeester Stichting Heemstedse Reddingsbrigade • Conditietrainer Heemstedse Reddingsbrigade
Franciscus	Bianca Steman Mischa Roberts	geen geen
Klipper	Madelon Boot tot 1-10-2024 Denise Dekker en Marije Boots, waarnemend	geen
Kompas	Floor Braet tot 1-8-2024 Nadine Groot	
Waldorf aan Zee	Ali Verwoerd	geen
Orion	Mariëlle Hoonhout	geen
Parnassia	Mischa Roberts Inge Dik	geen geen
Rozenbeek	Laura Kerssens	geen
Toermalijn	Brigit Scheepens	geen
Zefier	Manja Dobbe	geen

Raad van Toezicht

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

De Raad van Toezicht kende de volgende commissies:

- Bedrijfsvoering (waaronder financiën en huisvesting)
- Kwaliteit (waaronder onderwijs en mensen)
- Remuneratie

De remuneratiecommissie is verantwoordelijk voor de invulling van het werkgeverschap naar het College van Bestuur, ook buigt zij zich over de bezoldiging van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht.

De leden van de Raad van Toezicht zijn lid van de VTOI en hebben zo contact met andere toezichthouders. In 2020 is er een nieuw toezichtskader opgesteld, in dit jaar hebben we besproken welke informatie nodig is om het kader werkbaar te maken. Er is extra ingezet op de verbinding met de GMR. Ook is er een interne evaluatie ingezet om de eigen werkwijze te blijven verbeteren. Begin juni 2024 is Bertie de Beuze toegetreden tot de Raad van Toezicht. Hiermee heeft onderwijskwaliteit een extra versteviging gekregen.

Samenstelling Raad van Toezicht:

Naam	Functie en Commissie	Jaar van aftreden	Zittings-termijn	Neven functies
Kees Hoogvorst	Voorzitter Commissie Remuneratie Commissie kwaliteit remuneratie	2024	eerste	- Voorzitter College van Bestuur CVO Jan Arentsz Alkmaar e.o. - Voorzitter Leden Advies Raad VO Raad (onbezoldigd)
Bertie de Beuze	Per 12 juni 2024 Lid Commissie Onderwijs, kwaliteit en medewerkers			- Schoolleider-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 Commissie Onderwijs, kwaliteit en medewerkers	2027	eerste	- Docent HRM aan de Hogeschool van Amsterdam - Eigenaar Vertiqa / Interim HR manager
Priscilla Nooij	Lid Audit Commissie	2027	eerste	- Hoofd Financial Economics Crime (Rabobank) - Lid Raad van Toezicht Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer
Marjolein van Tunen	Lid Audit Commissie Remuneratie	2027	eerste	- Coördinator directie Samenleving & Integratie bij ministerie SZW (tot 1 juni 2024) - Programmamaker directie MBO bij ministerie OCW (vanaf 1 juni 2024)

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

GMR

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van Atlant Basisonderwijs bestaat in principe 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 2023 zijn het huishoudelijk reglement en de statuten vastgesteld.

Het dagelijks bestuur van de GMR bestaat uit Daniëlle Böhm (voorzitter) en Anja van der Heiden (secretaris). Sinds augustus 2024 heeft Jaimy Zuiderwijk, bestuurssecretaresse, deze rol overgenomen.

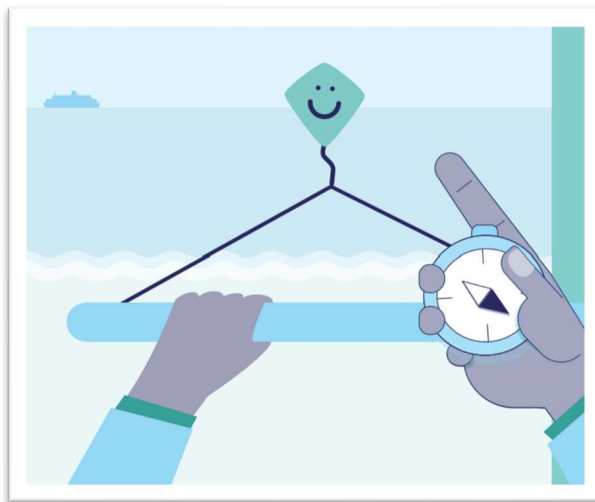
Het jaarverslag van de GMR is te vinden in [bijlage 2](#).

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

1.2 Profiel

Onze visie

Na het volgen van onderwijs op een Atlantschool zijn onze kinderen in staat om voor zichzelf en voor de omgeving belangrijke 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 2024 stonden op de beleidsagenda de thema's:

- Uit onze Atlas: Uitdagend onderwijs, pedagogisch tact en zorg voor elkaar en de omgeving
- Kwaliteitscultuur en doorlopend op leren gericht zijn

- Het rond maken van de eerste cyclus van de interne audits
- Ontwikkelen en invoeren kwaliteitsgesprekken
- Analyse van onze verwijzingen om te leren op het gebied van passend en inclusiever onderwijs.
- Het gezamenlijke Atlant doel Rekenen
- De accreditatie van onze opleidingsschool
- Het opstarten van de onderwijsregio
- Het opleiden van nieuwe collega's waaronder schoolleiders
- Personeelstekort
- Reorganisatie vanwege het stoppen van subsidies
- 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 2024 hebben we onze Atlas herijkt, om dit te doen hebben we kritisch teruggekeken naar de ontwikkelingen van het laatste jaar. Binnen de drie thema's uitdagend onderwijs, pedagogisch tact en zorg voor 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 bestuurlijke samenwerking
- Ons burgerschapsonderwijs: het rond maken van het beleid per school
- Kansengelijkheid
- Anders omgaan met toetsen (stop het verplichten toetsen)
- Passend onderwijs en inclusiviteit
- Jeugdhulp
- 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



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

Toegankelijkheid & toelating

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

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

Insluiten betekent dat we tot het uiterste gaan om kinderen op school in hun veilige vertrouwde setting goed onderwijsaanbod te geven, ook als het moeilijk gaat. 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. Veiligheid kan maken dat we een andere keuze moeten maken, maar ook het stagneren van ontwikkeling. Helaas zien we hierin in 2024 een toename, in overleg met het samenwerkingsverband en de andere schoolbesturen kijken we naar een voorziening voor thuiszitters en startklassen voor jonge kinderen die nog niet naar school kunnen. De complexiteit van onze populatie neemt toe.

De datum voor de leerling telling in het primair onderwijs is verplaatst van 1 oktober naar 1 februari. Het aantal leerlingen op 1 februari 2024 is bepalend voor onze bekostiging van kalenderjaar 2025. Op 1 februari 2024 zijn in totaal 3122 leerlingen ingeschreven op de Atlant Basisonderwijs scholen. De toename wordt veroorzaakt door de instroom op de Klipper en de groei van de Toermalijn.

Politieke of maatschappelijk impact

Duurzaamheid en Milieu

In 2024 kwam het Klimaatactivisme voor ons dichtbij. Naast dat XR leden zich vastplakte aan de sluis, hebben zij ook de start van het techniektoernooi bij de Academy van Tatasteel verstoord. Onze kinderen zijn niet onveilig geweest en de ervaringen hebben geleid tot mooie gesprekken in de hogere groepen van onze scholen. Tatasteel hoort bij onze omgeving, ondanks alle vervuiling en CO₂-uitstoot. Veel gezinnen zijn financieel verbonden en afhankelijk van de voortgang van het bedrijf. Deze gebeurtenissen benadrukken voor ons extra de urgentie van milieubewustzijn en de complexiteit van het vraagstuk. We leren kinderen hier vanuit verschillende perspectieven naar te kijken zonder dat we onze ogen sluiten voor de effecten ervan op onze leefomgeving, klimaatverandering en milieubescherming.

Politieke Veranderingen en Onderwijsbeleid

De formatie van een nieuw kabinet in 2024 bracht veranderingen in het onderwijsbeleid met zich mee. Het kabinet presenteerde een hoofdlijnenakkoord waarin onderwijs niet als topprioriteit werd aangemerkt. Hoewel er plannen waren voor een Herstelplan Kwaliteit Onderwijs, ontbrak het aan concrete financiële toezeggingen om deze ambities te realiseren. Dit leidt tot zorgen binnen de sector over de haalbaarheid van de gestelde doelen zonder adequate middelen. De invoering van de nieuwe kerndoelen voor het primair onderwijs werd met een jaar uitgesteld. Staatssecretaris Mariëlle Paul besloot tot dit uitstel om meer samenhang en focus aan te brengen in de kerndoelen, met name door het verminderen van het aantal doelen en het benadrukken van basisvaardigheden zoals lezen, taal en rekenen. Dit besluit leidde tot zorgen binnen de onderwijssector, met name omdat er veel betrokkenheid is geweest van de mensen op de werkvloer bij het opstellen ervan.

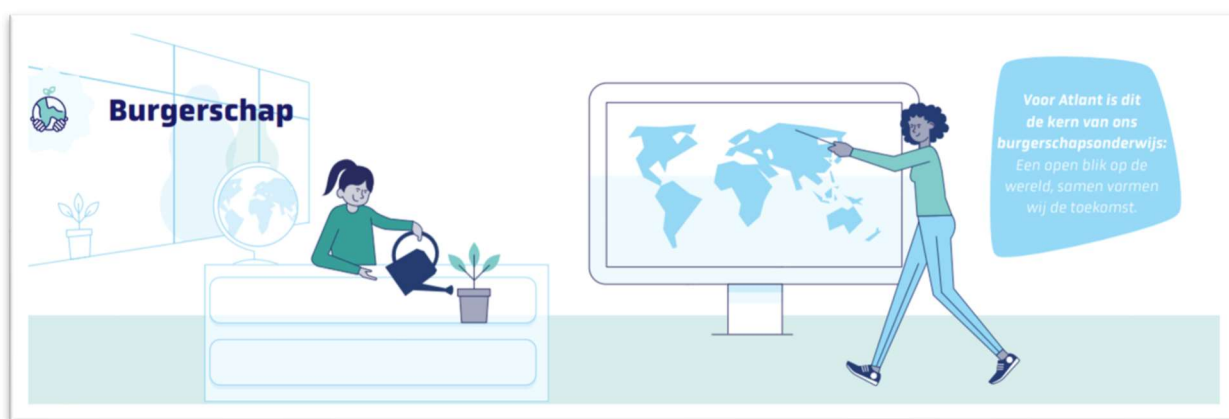
Ondanks de dringende behoefte aan verbetering van schoolgebouwen, werd er geen extra structureel budget vrijgemaakt voor onderwijshuisvesting. Wel werd het Innovatieprogramma Onderwijshuisvesting gestart, gericht op het vernieuwen van ongeveer 132 schoolgebouwen tussen 2024 en 2039. Echter, de indexering van normbedragen voor onderwijshuisvesting liet een lichte daling zien van 0,14% voor 2024, wat vragen oproept over de toereikendheid van de financiering voor noodzakelijke renovaties en nieuwbouw.

Op de valreep van 2024 ontstond onrust over de onderwijsbegroting. De oppositie dreigde de begroting weg te stemmen in de eerste Kamer. Bij het schrijven van dit verslag is er nog geen stemming geweest, wel is er overeenstemming over wederom een grote bezuiniging. In de onderwijsbegroting voor 2024 is een bezuiniging van ruim €250 miljoen specifiek gericht op het basisonderwijs opgenomen. Deze bezuiniging blijft nagenoeg volledig overeind, ondanks recente onderhandelingen en aanpassingen in de begroting. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft aangekondigd dat er de komende jaren €92 miljoen wordt bezuinigd op subsidies binnen het primair onderwijs. Deze bezuinigingen treffen onder andere subsidieregelingen voor de ondersteuning van thuiszitters en hoogbegaafde kinderen. Daarnaast wordt er bezuinigd op het programma 'School en Omgeving', dat bedoeld is om extra buitenschoolse activiteiten aan te bieden voor scholen met een zeer hoge achterstandscore zoals de Zefier.

We voorzien dat we qua financiën een heel andere tijd tegemoet gaan. De reorganisatie en het niet verlengen van onze tijdelijke contracten hebben gezorgd voor awareness in onze organisatie.

Internationale Conflicten en Sociale Impact

Onze kinderen groeien op een tijden van oorlog en daarmee onzekerheid. Internationale conflicten in 2024 leidden tot een toename van het aantal vluchtelingenkinderen in Nederland. Scholen stonden voor de uitdaging om deze leerlingen te integreren en hen passende ondersteuning te bieden, zowel op educatief als sociaal-emotioneel vlak. Daarnaast geven deze conflicten voeding aan polarisatie in de maatschappij. We zien verharding van groepen ten opzichte van elkaar. Hier hebben we in ons Burgerschapsonderwijs aandacht voor.



Mentale Gezondheid en Welzijn

Onderzoek in 2024 wees op een toename van werkstress door maatschappelijke ontwikkelingen, zoals vergrijzing en hybride werken. Vanuit de MDIEU hebben we hier een mooi aanbod op kunnen ontwikkelen. We hopen dat dit werkt als solide basis voor de reorganisatie. Eind 2024 hebben we een MTO gedaan, waarover later meer. Voor kinderen is aandacht voor jezelf en balans bewust een thema van de nieuwe Atlas. Ook bij hen is de druk hoog.

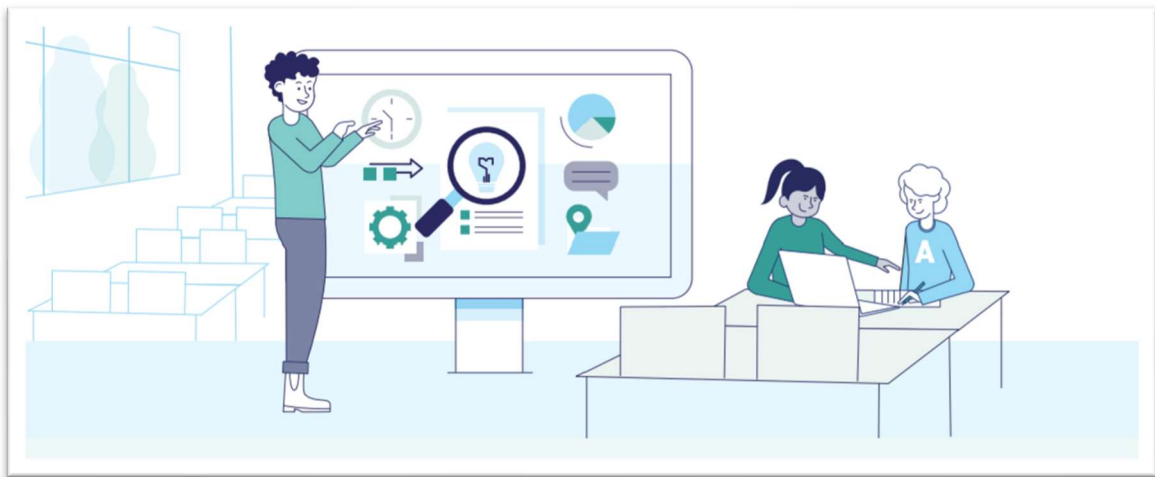
Leiderschap en Organisatiecultuur

Uit onderzoek bleek dat 70% van de Nederlanders in 2024 behoefte had aan menselijker leiderschap, met nadruk op transparantie, vertrouwen en empathie. Dit past bij onze democratische manier van werken. In 2024 hebben we op twee scholen na een systeemanalyse gewerkt aan het leiderschap op de scholen en de professionele cultuur. We zien de effecten hiervan terug in de praktijk en de recente MTO. De reorganisatie gaat vragen dat we heel goed kijken wat haalbaar is voor onze mensen, het vraagt keuzes maken in onze lesprogramma's, slim en beter samenwerken, standaardiseren waar kan en bewust ICT inzetten. We gaan met minder mensen het zelfde werk doen en dat vraagt nog zorgvuldiger monitoren, tegelijk verwachten we dat we de hogere druk terug gaan zien in onze verzuimcijfers.

Informatiebeveiliging en privacy

De groeiende invloed van grote technologiebedrijven en zorgen over digitale veiligheid zijn en blijven prominente thema's. Onze scholen besteden meer aandacht aan mediawijsheid, privacy bewustzijn en het veilig gebruik van digitale middelen om kinderen te beschermen en voor te lichten. Ook zetten we in op alertheid en gedrag van onze medewerkers. Tegelijk is het heel reëel dat ook ons op termijn iets overkomt. In 2025 hebben we daarom een simulatie gepland, waardoor we daar waar kan ons voorbereiden. In de nieuwe Atlas hebben we digitale geletterdheid als thema opgenomen. In 2024 is dit deel uitgewerkt naar aanleiding van een bijeenkomst met onze ICT coördinatoren. Elke school is hierin vertegenwoordigd.

Informatiebeveiliging en privacy is niet alleen een vraagstuk voor onze ICT afdeling. Het is voor iedereen en essentieel onderdeel van de dag. Daarom hebben we een divers samengestelde werkgroep die zich richt op digitaal veilig onderwijs. Hieronder vallen alle stappen die we zetten wat betreft het normenkader. Het normenkader voor informatiebeveiliging en privacy heeft als doel een uniforme standaard te bieden voor het veilig verwerken en beschermen van gegevens van kinderen medewerkers en ouders, in overeenstemming met wet- en regelgeving zoals de AVG. Het bestaat uit richtlijnen en maatregelen gebaseerd op de AVG, de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO), en internationale normen zoals ISO 27001/27002, aangevuld met sectorale tools zoals het Model Verwerkingsregister en de Handleiding IBP van Kennisnet. Dit kader biedt ons een praktische houvast om risico's te beheersen, incidenten te voorkomen en digitale veiligheid continu te verbeteren.



Algemeen personele tekort:

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

lerarentekort een nieuwe context mee te krijgen. Nu we moeten reorganiseren ontstaat de vreemde situatie dat we mensen weg zullen gaan en we daarmee kwetsbaarder worden in onze bezetting. De flexibele ruimte in de scholen wordt vele malen kleiner waardoor en geen regelruimte is bij ziek en zeer. Het vraagt van ons zorgvuldig communiceren via de LEF nieuwsbrieven die gaan over dit thema. We voorzien in 2025 meer verstoringen van ons aanbod doordat we mensen missen, kinderen zullen vaker niet naar school kunnen en thuis zijn.

Onderwijsregio's:

Om het tekort in het onderwijs te laten leiden tot samenwerking en niet tot concurrentie hebben we de subsidie voor onze onderwijsregio aangevraagd. Onderwijsregio's richten zich op de samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Ze zetten zich in op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Deze regeling is de volgende stap om te komen tot een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's. Onze HAK regio heeft aan deze thema's innovatie toegevoegd. 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.

Zorg:

Het zorgsysteem kan de vraag van kinderen en hun gezinnen niet meer goed kan beantwoorden. Er is ook bij hen een groot tekort aan mensen wat maakt dat kinderen te lang op hulp moeten wachten. We zien dat die teleurstelling maakt dat mensen afhaken terwijl hulp nu juist harder nodig is. We hebben vanuit de NPO middelen sinds 2023 twee familiecontactpersonen op onze scholen hebben om ouders en school te helpen daar waar het systeem stukt. In 2024 is hiervoor een landelijke subsidie voor gekomen, waardoor onze familiecontactpersonen nu brugfunctionaris heten. Er zit kracht in deze regeling, nu meer schoolbesturen deze rol hebben zien we een waardevolle samenwerking ontstaan. Tegelijk zijn zij maar een klein gedeelte van de oplossing. Dit gaat een herverdelingsvraagstuk worden, zorg die we nu als normaal ervaren kan strakst niet meer doorgaan. Zo hard en reëel is het en dat gaat effect hebben op dat wat we kunnen in de scholen. We voorzien een toename aan verwijzingen en kinderen die niet meer in het systeem passen.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag zijn niet eerder zo veelvuldig in het nieuw geweest. Er is een duidelijke verandering zichtbaar door schandalen op dit gebied. Eind 2024 hebben een medewerkerstevredenheidsonderzoek gedaan. We hebben hiervoor hetzelfde instrument gebruikt als twee jaar geleden, waardoor we onze resultaten kunnen vergelijken met toen, met het Atlantgemiddelde en het gemiddelde van de branche. Het resultaat stemt ons bijzonder trots en is daarmee hopelijk iets waarop we kunnen vertrouwen tijdens de reorganisatie halverwege 2025. Atlant scoort een 7,9 als werkgever, maar ook wij hebben meer

signalen van intern grensoverschrijdend gedrag. Later in het jaar verslag leest u meer over de uitkomsten van ons MTO. We gaan in de loop van 2025 langs de scholen om middels een infografic en een team gesprek een terugkoppeling geven, binnen de context van nu. Alleen met het verhaal krijgen de cijfers en scores echt waarde.

Strategische personeelsplanning

In 2023 hebben we middels een externe deskundige op een nieuwe manier naar onze mensen gekeken. Hebben we de juiste mensen voor onze opgave, nu en in de toekomst? In 2024 zien we een reorganisatie op ons afkomen. Het gaat daarmee in de eerste focus over het aantal mensen passend bij de nieuwe financiële situatie. Hierna gaat het om een herverdeling over de scholen. Er is interne mobiliteit, zowel verplicht vanwege bijvoorbeeld een dalend aantal kinderen op de school als vrijwillig vanuit Mijn afwisseling. We stimuleren dit bewust om meer flexibiliteit en regelruimte te realiseren voor alle scholen.

Onderwijsachterstanden

Onze scholen in IJmuiden hebben een behoorlijke schoolweging, tussen de 31,53 en 35,17. Het zijn scholen in kwetsbare wijken. Het onderwijsachterstandenbeleid van de gemeente wordt dan ook merendeels in gezet voor deze kinderen. Er is een sterk VVE programma, een zomerschool en een divers aanbod van jeugdwerk. We hebben wel zorg over VVE en de capaciteit bij de kinderopvang. Ook hier is weinig letterlijke ruimte doordat de gemeente niet primair verantwoordelijk is voor de huisvesting van opvang. Gelukkig kijkt de wethouder en de raad hier wel vanuit een bredere verantwoordelijkheid naar. Eind 2024 hebben zij met een flink aantal raadsleden ook twee van onze scholen met een samenwerking met opvang bezocht. Ook in de opvang is er een medewerkerstekort, waardoor er minder groepen kunnen zijn. VVE geïndiceerde worden vervolgens als eerste geplaatst maar daarmee zien we dat groepen minder heterogeen zijn. Kinderen kunnen minder leren van andere kinderen dan in een groep met een gemêleerde samenstelling.

We zien in 2024 een toename in kinderen die niet bekend zijn in het systeem en geen gebruik hebben gemaakt van opvang. Opvallend is ok dat een grote groep kinderen nog niet klaar is voor de stap naar groep 1. We zien hier een soort tussenvoorzieningen ontstaan, peuter-kleutergroepen gericht op zelfredzaamheid, zindelijkheid etc. Hoe mooi ook, we kijken wel kritisch naar onze rol hierin en stemmen af met het samenwerkingsverband. Ook zien we dat ouders lang wachten met het inschrijven van hun zoon of dochter, dit maakt formatieplanning moeilijk.

Lerarentekort en LEF

In 2024 hebben we ondanks de regelruimte in de scholen toch ook incidenteel groepen geen onderwijs kunnen geven. Bij ziek, zeer, studie- of zwangerschapsverlof hebben we lopende jaar geen regelruimte ervaren en dat was met alle mensen vanuit de subsidies. Nu we weten dat we hierin in 2025 een reorganisatie tegemoet gaan, vraagt dit van ons extra helder communiceren via de LEF nieuwsbrieven. Het klinkt voor ouders onlogisch: We kunnen contracten niet

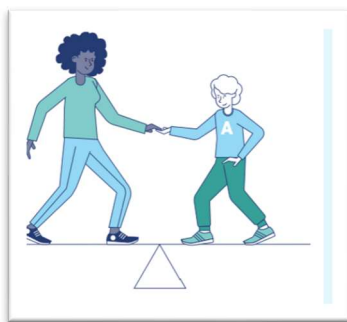
voortzetten en het effect gaat zijn dat we kwetsbaarder worden in onze formatie en dat heeft effect op hun kind en gezin. We hebben daarom wel doorgepakt op de extra inzetbaarheid van eigen mensen, via een beschikbaarheidstoelage. Hiermee krijgen we extra eigen mensen in onze invalpool. Het plan zal in 2025 uitgevoerd en geëvalueerd worden. Tegelijk lijkt er een mooie subsidiekans te zijn, die we hiervoor kunnen gaan benutten. Het betreft de regeling 'Meer uren werkt' die we voornemens zijn om aan te vragen in dat jaar.

Kansengelijkheid

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

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

De achterstandsscore en extra middelen die dat met zich meebrengt geeft deze scholen de ruimte om extra te investeren, maar op de lange termijn is dat niet genoeg. Kinderen in achterstandssituaties hebben niet alleen het beste onderwijs nodig maar ook levenservaringen, sociale vaardigheden en heel veel taal en daarvoor lijkt de schooldag alleen te kort. Gelukkig herkent de gemeente Velsen deze uitdagingen en investeren zij in VVE educatie, jeugdwerkers, de zomerschool, sport en meer. Tegelijk zien we ook dat het wegvallen van subsidies juist deze scholen raakt. Het vraagt ons om in 2025 nogmaals kritisch te kijken naar de wijze waarop we de middelen verdelen over de scholen. Past deze nog bij de nieuwe situatie die in 2025 gaat ontstaan.



Inclusief onderwijs

In de Atlas van Atlant heeft inclusiever onderwijs een plek gekregen. Daarmee vinden we een mooie aansluiting bij het ondersteuningsplan van het SWV. Ondersteund door de scholing pedagogisch leiderschap sluiten we zelden een kind uit. 'Het goede doen op het juiste moment ook in de ogen van ieder kind', daar gaat het om. In 2024 hebben we gezien dat deze opdracht onder druk staat. Er zijn simpelweg te weinig mensen om ons aanbod voor kinderen passend te

maken. Alle experts of flexibiliteit door extra inzet is nodig voor het primaire proces in de groepen. We hebben daarom van elke school de laatste verwijzing geanalyseerd en dat leert ons om de TLV-aanvragen (toelaatbaarheidsverklaring) van kinderen als een spiegel voor de kwaliteit van het onderwijs op school te zien. De verwijzing zegt iets over de schoolcontext.

Er zit verschil in onze visie en dat wat lukt in de praktijk. Het lukt maar zeer beperkt om de context mee te laten bewegen met de behoefte van de kinderen. Scholen ervaren de context als onveranderbaar. De onderwijscontext is geen vast gegeven, het gaat er altijd om interactie tussen mensen. Dat wat we normaal en afwijkend vinden komt tot stand in die interactie, er ontstaat een gezamenlijke norm.

Alle uitspraken over kinderen zeggen ook iets over onszelf, als individuele school maar daarmee ook als Atlant. Laat de gezamenlijke visie op kinderen en hun ontwikkeling doorklinken in de OPP's (ontwikkelingsperspectief) en de TLV aanvragen die u de komende jaren doet. Het gesprek over dit mooie rapport krijgt in 2025 een vervolg.

Vermogenspositie

Voor 2024 is er een bewust tekort begroot, we hebben de opdracht om onze reservepositie naar een passend niveau terug te brengen. Tegelijkertijd hadden we niet verwacht zo snel in te teren op onze reserves. We hebben een aantal jaar een balans gehad, met te veel mensen aan het begin van het schooljaar en te weinig aan het eind. In 2024 zien we voor het eerst dat deze beweging er niet is. We hebben daarmee doorlopend het hele begrotingsjaar te veel mensen gehad. Daar bovenop zien we dat er vanuit tijdelijke middelen gezien de langere looptijd mensen een vast benoeming hebben gekregen, er verschuift geld naar de onderwijsregio en de indexatiecijfers vallen tegen. Het is een samenloop die vraagt om bijsturen eind 2024.

De begroting voor 2024 laat een negatief resultaat van €1.696.755 (2023: €925.736) zien. Belangrijk om te vermelden is dat dit bestaat uit:

€109.000 (eenmalige afschrijving op ICT in verband met het verkorten van de afschrijvingsduur)
€276.000 (eenmalige afschrijving op Meubilair in verband met het verkorten van de afschrijvingsduur)

€490.000 (voorfinanciering Vuurtoren, dit bedrag is nog voorzichtig ingestoken voor 2024 en wordt veroorzaakt door het feit dat de leerlingen van de Vuurtoren pas per 1-2-2024 meetellen voor de bekostiging van de Klipper en er daarmee pas in 2025 geld vanuit DUO komt. Tot die tijd ontvangt Ijmare de gelden nog ondanks dat de leerlingen daar inmiddels niet meer ingeschreven staan. Doordat we tevens geen groeibekostiging ontvangen ontstaat er een tekort in de begroting)

Het 'reguliere' tekort wordt daarmee €821.753 voor 2024.



Maatschappelijke aspecten van het ondernemen

Duurzaamheid

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

Armoedecoalitie

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

Banenafpraak

In 2024 heeft het bestuur van het primair onderwijs zich actief ingezet om de banenafpraak te realiseren, die beoogt 115.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In het OOGO van de gemeente hebben verkend in welke rollen mensen betrokken kunnen zijn bij onze scholen. We denken aan het onderhoud van de (groene) schoolpleinen, huishoudelijke werkzaamheden en mogelijk toezicht. Met name gericht op de aanstaande reorganisatie zien we deze samenwerking met de gemeente als kansrijk. In 2024 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 einde jaargeschenk en ook wie letten bij wat we geven voor bijvoorbeeld de dag van de leerkracht op wat onze keuze betekent voor de maatschappij.

1.3 Dialoog

Belanghebbenden

Samenwerking met:	Inhoud:
Medewerkers	- Leerkrachten - Directieberaad - Klankbordgroep inz. Atlas van Atlant en lerarentekort - Atlanding en 100 dagen in dienst - N.a.v. reorganisatie - Focusgroepen: - o Kwaliteit - o DVO - o Wetenschap & Techniek - o SWV - o LEF (lerarentekort)
Gemeente Velsen	Huisvesting Armoedecoalitie Zomerschool Jeugdbeleid
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond	Passend Onderwijs Via Nova/ HB onderwijs Kansengelijkheid
PABO	Het Leercollectief
Collega-besturen	Diverse samenwerkingen Het Leercollectief Beschikbaarheidstoelage Gezamenlijk renovatieproject Beekvliet en Hoeksteen Subsidie Techkwadraat
Technisch College	Wetenschap & Techniek Praktijkklas
Ouders	GMR Atlas van Atlant diverse klankbordgroepen, waaronder de voorbereiding op zelfevaluatie Ouderpeiling
Kinderen	Kindgesprekken, waaronder de voorbereiding op zelfevaluatie Leerlingpeiling

Klachtenbehandeling

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

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

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

In 2024 zijn er twee formele klachten ontvangen. Voor één van de klachten zijn we ook gezamenlijk naar de landelijke klachtencommissie 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 gevraagd. Deze procedures vragen tijd en in de tussenliggende weken zijn wij tot een oplossing gekomen met deze ouders. De andere klacht is na een intern gesprek naar tevredenheid opgelost.

Eind 2023 heeft onze vertrouwenspersoon na heel wat jaren om persoonlijke redenen aangegeven zijn functie te willen neerleggen. We hebben ervaringen opgevraagd van collega-schoolbesturen met andere vertrouwenspersonen en op basis daarvan gesprekken gevoerd met de mogelijke nieuwe interne vertrouwenspersonen. Inmiddels hebben we de GMR gevraagd om in te stemmen met de benoeming van een nieuwe kandidaat als extern vertrouwenspersoon en vertrouwenspersoon integriteit.

Er zijn twee signalen via de onderwijsinspectie bij ons gekomen. Het waren bekende situaties op scholen 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.

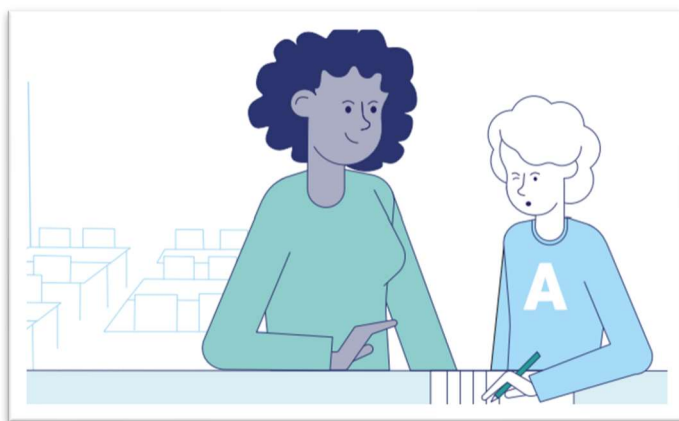
Goed onderwijs wordt gegeven door mensen. Dat betekent dat je gezien wordt als mens en professional en dat je werkt en leert in een leuk team.

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.

De bestuurder bezoekt onze scholen regelmatig voor allerlei zaken. Daarnaast is er elk jaar een gepland schoolbezoek, waarbij lessen worden bekeken en er ruimte is voor een gesprek met kinderen, ouders en medewerkers. Na elk gepland schoolbezoek gaat de bestuurder in gesprek met het team van de school over de opvallende dingen van de dag en de eerste twee elementen van onze doelen. In 2023 en in 2024 worden deze momenten gebruikt om de teams te vragen wat naar hun idee aanvullend kan zijn voor de herijking van de Atlas. Ook de bestuurder in opleiding bezoekt de scholen. Zij sluit aan bij een studiemoment van de scholen. Dit heeft ons een mooie bestuurlijke inkijk gegeven van de professionele leerculturen van de scholen.



Kern van onze opdracht

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

We hebben een studiedag met schoolleiders en IB-ers benut om samen te kijken naar de analyse van onze verwijzingen naar het SO en SBO.

Ook hebben we gezamenlijk onze resultaten bekeken en deze verbonden aan het Atlantdoel. In het najaar van 2024 hebben we een rekenstudiedag gehad waarbij ook de reken coördinatoren van de scholen zijn aangesloten.

Onderwijsuitgangspunten

We volgen het proces van schoolontwikkeling en kwaliteitsverbetering via ontwikkelgesprekken. Deze hebben we in twee vormen. Bij de grote overleggen sluiten de IB-ers van de scholen aan. Het onderwerp is dan vooral de school, de opbrengsten, de doelen en leervragen op het gebied van kwaliteit. Bij de kleine overleggen bespreken de schoolleiders meer leiderschapsthema's en teambehoefte en cultuur. In 2024 hebben bij alle directeurs een keyscan gedaan. De uitkomst van deze onderzoeken geven inzicht en verdieping aan de gesprekken. De ontwikkelgesprekken worden gevoerd in groepen van drie scholen om zo van en met elkaar te leren. Na de zomervakantie hebben we nieuwe groepen samengesteld, om interne blinde vlekken te voorkomen. De bestuurder is niet meer alleen de gespreksleider. Scholen zijn samen lerend en presenteren afwisselend hun opbrengsten of inhoudelijke ontwikkelingen om vervolgens in te zoomen op leervragen. Ook hebben de schoolleiders die voortrekker zijn op het gebied van kwaliteit alle gesprekken gevolgd. Dat maakt dat alle scholen verbonden blijven en we kwetsbaarheden tijdig signaleren.

Ontwikkelingen

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

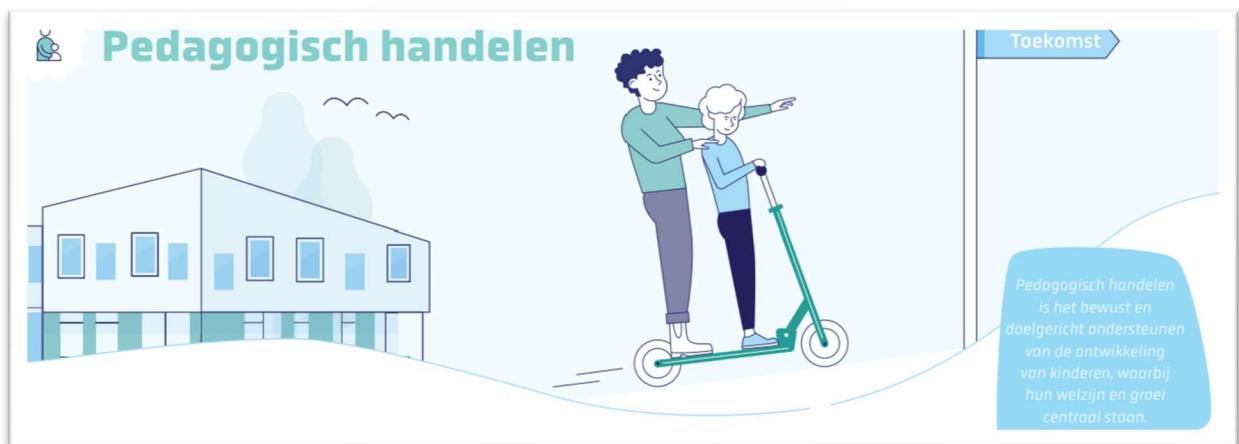
In 2024 hebben we via een opleiding van de bestuurder de werking van de taal- en rekenleerwerkgroep laten analyseren. We zien namelijk een enorm verschil in de werking van de groepen. Voor dit onderzoek is systemisch gekeken met als doel om de beide groepen te versterken. In 2025 verwachten we het resultaat van dit onderzoek.

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

Op elke school is pedagogiek een thema, maar het verder eigen maken van instructiemodellen als EDI, onderwerpen als thematisch werken of Close reading zien we op meer scholen terugkomen in hun schoolplannen. Atlantscholen hebben echt een eigen gezicht en zijn verschillend. Zo hebben we Dalton onderwijs, een Vrije schoolstroom, OGO scholen, maar ook

scholen die IPC hebben ingevoerd of hebben gekozen voor een methode als VierKeerWijzer, scholen met een gezond profiel of met de werkwijze LeerKracht gericht op continu verbeteren.

Pedagogisch tact heeft ons geïnspireerd en ons gericht gemaakt op insluiten i.p.v. uitsluiten en gedrag te zien als signaal. Een leerling heeft iets nodig van de leerkracht, maar kan dat niet anders uiten. We noemen dit moeilijk verstaanbaar gedrag. Tegelijk hebben we in 2024 ook de grenzen van deze visie ervaren. Om deze reden hebben we gekozen voor pedagogisch handelen in de nieuwe Atlas, er zijn grenzen en wat we kunnen.



NPO en basisvaardigheden

In 2024 hebben we wederom te maken met incidentele middelen voor basisvaardigheden. Het is mooi dat eind dat jaar ook aangetoond is dat de inzet van de middelen effect heeft. Dit schrijft staatssecretaris Mariëlle Paul bij de voortgangrapportages Masterplan basisvaardigheden en het Nationaal Programma Onderwijs dat verscheen op 4 december.

Natuurlijk zijn we blij met alle tijdelijke middelen, maar het is ongelofelijk wrang dat alle mooie dingen die we hieruit hebben kunnen opbouwen in 2025/2026 geen doorgang kunnen vinden. Het zijn korte termijn investeringen en dat maakt sturen hierop extra ingewikkeld. Kwaliteit wordt in het onderwijs gemaakt door mensen. De druk en de verwachtingen van de scholen blijven straks even hoog, terwijl zij door het stoppen van subsidies met minder mensen zullen zijn. Het is een stille bezuiniging en vraagt intern en extern enorm duidelijk communiceren.

Scholen die een volgende subsidie Basisvaardigheden hebben aangevraagd hebben hiervoor een uitvoerig plan opgesteld dat gedeeld is met het team en de MR. Nieuw is dat zij ook een plan moeten kunnen overleggen hoe de school zorgt voor afbouw als deze extra middelen er niet meer zijn. Hier zijn we sinds dit jaar extra scherp op.

De interventies die scholen gaan inzetten zijn heel divers. Onze scholen verschillen, de analyses gaven andere behoefte aan van groepen, van kinderen en vanuit onze verantwoordelijkheid hebben scholen keuzes gemaakt. Zo zijn er scholen waar is ingezet op meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Er zijn scholen waar is gekozen voor een effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren. We hebben een belangrijke pedagogische opdracht, daarom zijn er ook scholen die juist ingezet hebben op de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen. De ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen en de (extra) inzet van personeel en ondersteuning zien we in de scholen terug. Atlant heeft op totaalniveau voor 3,26% van de totale loonkosten extern personeel ingehuurd en valt daarmee ruim onder de geadviseerde 5%.

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

Wetenschap en Techniek

Uit de gesprekken met kinderen voor 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 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. 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! In 2024 hebben we op de meeste scholen gewerkt met junior IOT. In steeds 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. Het is twijfelachtig of dit aanbod in de huidige vorm door kan gaan. Wel hebben we in samenwerking met Dunamare een techniekpact subsidie aangevraagd begin 2025. De contacten hierover zijn in 2024 ontstaan.

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

In 2024 zijn we bezig geweest met 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. We hebben een reparatieslag moeten doorvoeren voor de leerkracht devices, er bleek bij een flink deel een defect in het touchscreen dat onder verlengde garantie is hersteld door de leverancier.

Ook hebben we een test gedaan, door zelf een phishingmail te versturen en te volgen hoe vaak er geklikt wordt. Dit heeft gezorgd voor grotere awareness bij onze mensen. Verder hebben we onze oefening voorbereid. Begin 2025 gaan we in een simulatie oefenen hoe we moeten acteren als wij op enig moment digitaal gegijzeld worden. Hoe hebben we alles geregeld, geborgd en hoe kunnen we dan goed onderwijs geven. Tijdens het schrijven van dit jaarverslag is dit onderwerp heel actueel. Verschillende universiteiten ervaren aanvallen op hun systeem waar zij niet tegen bestand zijn.

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. Tijdens de Atlantdag was er grote interesse in AI en hoe we dit kunnen toepassen in het onderwijs. Hierop komt in 2025 een vervolg door het onderwerp te agenderen in overleggen en een aanbod in onze Academy.

Datalekken

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

Ontwikkelingen binnen het Samenwerkingsverband

In de periode 2024 – 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 leerlingen.

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 leerlingen 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 datagedreven 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.

Onderwijs aan hoogbegaafden

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

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

Het SWV en Atlant hebben afspraken gemaakt over de gezamenlijke setting voor HB onderwijs, alleen met een permit als uitkomst van een zorgvuldig aanmeldingsproces kunnen kinderen worden inschreven voor dit speciale aanbod op de Beekvliet Via Nova. We zien, passend bij de meer inclusieve ambitie, een duidelijke afname van het aantal kinderen dat aanspraak maakt op een exclusieve voorziening. Hoewel dat iets is om trots op te zijn, maakt het de voorziening ook financieel kwetsbaar voor ons. We hebben de grenzen van dat wat we als organisatie voor een voorziening van het SWV extra kunnen bijdragen bereikt. Hierover zijn we met het SWV in gesprek en in 2024 hebben we nogmaals een extra bedrag ontvangen. Het SWV kan vanuit een subsidie voor HB ons aanbod nog twee jaar extra ondersteunen wat ons tijd geeft om dit vraagstuk verder te analyseren.

Opbrengsten

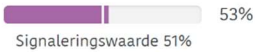
De opbrengst van ons onderwijs is veel meer dan de uitkomst van toetsen alleen. We willen kinderen voorbereiden op hun rol in de maatschappij. We investeren daarom in kennis en in burgerschap, cultuur, ondernemerschap, sport, muziek, sociale ontwikkeling en meer, belangrijke, niet meetbare elementen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

Alle vaardigheden - Doorstroomtoets 2024

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

School 	Schoolweging 	Afwijking 	Percentage 1F 	Afwijking 	Percentage 1S/2F 
01VQ00 - RK BS De Beekvliet Leerlingen: 62	28,7	12	97% Signaleringswaarde 85%	-7	44% Signaleringswaarde 51%
05DT00 - ICBS De Toermalijn Leerlingen: 33	25,0	13	98% Signaleringswaarde 85%	9	64% Signaleringswaarde 55%
05FK00 - Franciscusschool Leerlingen: 52	31,6	9	94% Signaleringswaarde 85%	-4	42% Signaleringswaarde 46%
07S000 - De Zefier Leerlingen: 29	36,3	5	90% Signaleringswaarde 85%	-3	33% Signaleringswaarde 36%
12QI00 - Basisschool het Kompas Leerlingen: 58	33,0	7	92% Signaleringswaarde 85%	-7	35% Signaleringswaarde 42%

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 Origen 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%

Waldorf aan Zee heeft in 2024 de doorstroomtoets niet af kunnen nemen, omdat er geen klas 6/groep 8 leerlingen waren. De school groeit naar een volledige school, in 2025 zullen twee kinderen de doorstroomtoets gaan maken.

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

Wat is het percentage leerlingen op de school dat het fundamentele niveau (1F) heeft behaald?

School	% 1F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
Basisschool de Parnassia	 97,5% 97,3%	24,9	39,7

Wat is het percentage leerlingen op de school dat het streefniveau (1S/2F) heeft behaald?

School	% 1S/2F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
Basisschool de Parnassia	 58,3% 66,9%	24,9	39,7

Legenda % 1S/2F behaald

-  Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Signaleringswaarde inspectie (56,2%)
-  Gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

Het is opvallend dat de helft van onze scholen onder de signaleringswaarde scoort wat betreft 1S/2F. Hier hebben we bij onze analyses over gesproken.

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 2024 hebben we met verschillende collega's nagedacht over een andere manier van zichthouden op ontwikkeling en hebben gesproken met onze collega's van het VO.

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 meteen toets als we een goed alternatief hebben en ook dit alternatief de tijd hebben gegeven om zich te bewijzen. Tegelijk houden we het onderwerp wel actueel, in- en extern.

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.

Passend Onderwijs

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

In 2024 hebben geruime tijd gesproken over de subsidie HB onderwijs en hoe de fulltime voorzieningen passen bij de visie van zo inclusief mogelijk werken. Ook hebben we onder begeleiding van Jan Rath gesproken over ons governance model. In 2025 gaan we over 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 2024 hebben we wijkgericht gewerkt met kernoverleggen, scholen van verschillende besturen delen kennis en ervaringen, leren samen en werken samen aan een inclusiever aanbod. De kernoverleggen hebben een eigen budget gekregen om in te zetten voor de nodige ontwikkelingen van passend onderwijs in hun wijk. Niet in alle wijken verloopt het overleg even soepel. Er is soms weerstand en het vraagt actief zoeken naar verbinding. Ook is merkbaar dat het eerste effect van elkaar leren kennen, niet verdiept wordt. Sommige kernen stoppen, anderen vinden elkaar op een ander thema. In 2024 heeft het SWV hier intern onderzoek naar gedaan, waarvan de resultaten terug gaan komen op de bestuursdag in 2025.

In 2024 is het nieuwe strategisch plan van het SWV gepresenteerd: [Samen sterk](#). Het plan heeft 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.

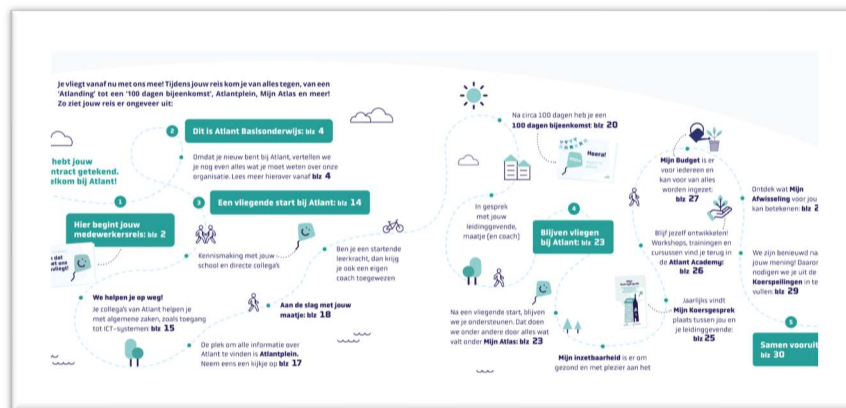
- Sterke ondersteuningsroute: Het schoolteam en kernteam jeugd werken vanuit dezelfde visie op inclusie samen. Iedere school heeft een stevige basisondersteuning. In het ondersteuningsteam wordt handelings- en groepsgericht gearrangeerd en we sturen op leerlingstromen.



Het plan Samen sterk is een logisch vervolg op Samen past het. In verschillende sessies hebben de stakeholders mee kunnen denken met het nieuwe plan, daarmee is het van iedereen geworden. Het plan is de leidraad voor alle ontwikkelingen van het samenwerkingsverband.

2.2 Personeel & professionalisering

Beleidsontwikkelingen



In 2024 zijn Mijn Vliegende Start (goede ondersteuning nieuwe en startende medewerkers) uitgewerkt en geïmplementeerd. We voeren al een flink aantal jaren gesprekken met nieuwe medewerkers op het moment dat zij een paar maanden in dienst zijn en de feedback uit die gesprekken hebben we steeds gebruikt om nieuwe mensen een fijne start te kunnen geven in onze scholen. Inhoudelijk zijn de gesprekken van grote waarde, maar ze zijn daarbij ook helpen om nieuwe mensen deel te maken van de Atlant cultuur.

De MDIEU subsidie heeft gemaakt dat we deze stappen en het beleid mooi hebben vormgeven in een boekje dat nieuwe mensen ontvangen.

Uiteraard zijn er meer beleidsaanpassingen geweest. Zo hebben we ons beleid op het gebied van mobiliteit aangepast. We wilden weg van 'moeten' en de mogelijk negatieve lading en daarom hebben we een andere passende naam gevonden. Mijn Afwisseling beschrijft naast de aanpak als we in een verplichte situatie komen juist ook de kansen van wisselen, het doorgroeien naar andere functies en de aanpak voor schoolleiders die intern een stap willen maken naar een andere school.

Mijn Werving & Selectie is verder uitgewerkt en dat is mooi, al weten we dat we de komende periode vooral gericht zijn op goed herplaatsen en goed afscheid nemen van een flink aantal mensen met een tijdelijke benoeming. Ook dat afscheid willen we zo goed mogelijk doen, op voor ons passende wijze. Concreet betekent dit dat we in verbinding met de besturen om ons heen kijken naar kansen, afstemmen over lopende opleidingen van mensen en initiatief nemen als we mogelijkheden zien. Een intensief proces voor alle betrokkenen.



In 2024 hebben we twee grote veranderingen doorgemaakt, die de meeste medewerkers niet eens hebben gemerkt maar organisatorisch wel aandacht hebben gevraagd. De eerste verandering gaat over de inzetbaarheid van onze mensen. We zijn overgegaan naar een andere ARBO dienst.

Vanaf 1 januari werken we met Credo en de ervaringen dit jaar zijn positief. We werken allebei met het huis van werkvermogen wat maakt dat we dezelfde taal spreken en vanuit visie kijken naar mogelijkheden en dat wat wel kan.

De tweede grote verandering betreft het wisselen van de administratiekantoor. Na een hernieuwde aanbesteding zijn we per januari 2025 over van Concent naar Mercedes. Zo'n overstap vraagt tijd en een zorgvuldige voorbereiding en dat heeft eind 2024 voor grote druk gezorgd. Juist omdat dit samen viel met het communiceren over het niet doorzetten van tijdelijke contracten na de zomervakantie van 2025, de interne mobiliteit en het missen van een collega op de afdeling M&O. Om deze reden hebben we tijdelijk een ervaren collega ingehuurd die alle complexe inzetbaarheidsdossier vasthoudt.

Alle medewerkers van Atlant krijgen vanuit de WKR eigen budgetruimte. Zij kunnen gebruik maken van deze regeling, waarbij er een heel divers palet aan mogelijkheden zijn. Jaarlijks kijken we hiervoor naar de ruimte in de regeling. In 2024 was dit 300 euro per medewerker.



We communiceren deze zaken via ons Atlantplein, het intranet met nieuws, informatie en actuele ontwikkelingen. In 2024 is meer dan eerdere jaren gebruik gemaakt van Mijn Budget, we kunnen merken dat de regeling bekender is geworden. Een volgende stap voor ons is het controle proces beter te automatiseren. Dit vraagt nu veel tijd en handmatig werken.

Het Lief & Leed beleid is vernieuwd. We hebben hiervoor in ons netwerk de beleidsstukken van andere organisaties opgevraagd. Het blijft een sobere regeling, tegelijk is het passend. Onderwijs geldt is voor onderwijs en we zijn met ons beleid weer up to date.

Functiebouwhuis directiefuncties

Ook in 2024 is een aantal talenten gestart met een opleiding voor schoolleider. Het is mooi dat we elke jaar intern enthousiaste mensen met potentie vinden en hiervoor een goede leerplek vinden op de scholen. Het is ontzettend waardevol als groeiperspectief voor medewerkers, maar het maakt onze organisatie ook mindere kwetsbaar voor verloop en ziekte bij schoolleiders. In de 2024 hebben we voor het eerst, ondanks het zelf opleiden van mensen het schoolleiderstekort ervaren. We hebben een vacature op de Beekvliet niet kunnen invullen. Gelukkig hebben intern kunnen schuiven, waardoor de school 2024/2025 goed heeft kunnen starten.

Op verschillende scholen is gedurende het jaar de schoolleiding anders ingevuld dan gedacht. We hebben ziek en zeer bij de schoolleiders en ook heeft een van de schoolleiders de keuze gemaakt om voor de klas te gaan.

Tegelijk hebben vanuit de tijd van alle subsidies op de laag van schoolleiders iets meer ruimte dan passend is voor onze scholen en ondanks dit voorzien we voor 2025/2026 vacatures.

Ook zullen de beschrijvingen van de directiefuncties (schoolleider en adjunct) worden geactualiseerd overeenkomst het onderhandelaarsakkoord en de cao po 2024-2025.

VOG

De veiligheid van onze kinderen en medewerkers staat voorop. Ook in 2024 hebben we ons uiterste beste gedaan om te voldoen aan de wettelijke verplichting om Verklaringen Omtrent Gedrag (VOG) van al het personeel, inclusief vrijwilligers, te controleren, teneinde een veilige leeromgeving te waarborgen. Ondanks alle inspanningen lukt dat niet altijd. Dat is vooral bij de stagiaires het geval, omdat vaak op het laatst duidelijk is, wie bij welk bestuur de stage gaat lopen.

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2024	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	26		
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting ²	8 (TSO)	25 (Stagiaires)	

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.

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2024 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren. De VOG's van de stagiaires kunnen pas aangevraagd worden zodra wij weten op welke school zij geplaatst zijn en daarom vrijwel altijd een week te laat.

Stagiaires Pabo + vanaf 2025 Stagiaires MBO

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).

	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,-

Strategisch personeelsbeleid

In 2023 is er een groot onderzoek geweest naar de Strategische Personeels Planning, waar in 2024 op is voortgeborduurd. Er wordt ingezet op een 'team in beeld' gesprek en de uitkomsten hiervan worden meegenomen in de begrotingen.

Aanpak werkdruk

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

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

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

Invalpool

De insteek van de invalpool is om kortdurend verzuim op de scholen op te vangen, maar soms is een langere inzet op een school noodzakelijk. In 2024 waren er zes mensen structureel beschikbaar voor de invalpool, voor totaal 2,6 fte. Daarnaast kan Atlant een beroep doen op een aantal ZZP-ers en hebben wij een samenwerking met Flex-Onderwijs.

We hebben via een enquête gevraagd wie van onze medewerkers ook beschikbaar wil zijn voor inval op onze scholen. Deze mensen ontvangen sowieso een beschikbaarheidstoelage en kunnen vervolgens werken via de invalpool. In 2024 hebben we dit verder uitgedacht en de pilot hiervoor start in 2025. Ook hebben we gezocht naar een tool, in de nabije toekomst gaan we werken met de Vervangingsmanager.

Bijzondere personele gebeurtenissen

MDIEU

Dit is de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden. Atlant heeft ingezet op het stuk Duurzame Inzetbaarheid en hier subsidie voor aangevraagd en € 350.000 toegekend gekregen per 1 september 2023 gedurende een periode van twee jaar.

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.

Projecten en evenementen als het Baancafé, de Atlantdag, arbeidsmarktcommunicatie campagnes (waaronder een beeldbank met nieuw video- en fotomateriaal van de verschillende Atlant scholen en kantoor), talentontwikkeling middels de keyscans, gesprekken voor collega's bij de arbeidpsycholoog, het herinrichten van de Atlant Academy en het aanbod aan workshops in de Academy, de uitwerking van Mijn Vliegende Start, het MTO en de Koerspeilingen, het Kweekvijvertraject en de Inspiratiereis in 2023 konden plaatsvinden mede dankzij de MDIEU subsidie.

Investeren in de opleiding van toekomstige collega's

Het doel enorm lijn maar we voorzien dat we naast dat wat we doen in Het Leer Collectief in de nabije toekomst niet meer kunnen investeren in leertrajecten van toekomstige collega's. Het raakt omdat het lerarentekort groot is en blijft. In 2024 hebben we de laatste trajecten ingezet:

Duaal flex

Twee medewerkers zijn gestart bekostigd vanuit Atlant. Twee andere collega's hebben het traject zelf bekostigd met benoeming als onderwijsassistent. Vijf collega's zijn inmiddels in de 3^e fase waarvan we verwachten dat er in de zomer van 2025 drie collega's hun studie afronden en afstuderen.

Zijinstroom

In september 2024 zijn twee zijinstromers gestart en drie collega's zijn in het tweede en laatste jaar. We verwachten dat zij rond de zomer van 2025 afstuderen.



Verbinden mensen op expertise

We stimuleren het samenwerken van mensen met een expertise of interesse in leerwerkgroepen. Zo hebben een leerwerkgroep rekenen, aandacht functionarissen, intern begeleiders, ICT coördinatoren, plusklas en praktijkklas. 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.

Een van de M&O specialisten heeft zich geschoold en mag zelf key scans afnemen, het analyse instrument dat wij inzetten ondersteunend aan een leertraject van bijvoorbeeld een toekomstige schoolleider of een zijinstromer. In 2024 zijn we ook gestart met het afnemen van keyscans op teamniveau en keyscans voor schoolleiders en locatieleiders, gekoppeld aan een business coaching traject. De uitkomst van de keyscans zijn onderdeel van ontwikkelgesprekken.

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 in 2024 veelvuldig gebruik van gemaakt. Het vraagt scherp zijn op de hulpvraag, we zien ook meer persoonlijke vragen ontstaan die minder verbinden zijn met de werksituatie.

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.

Mobiliteit (nu Mijn Afwisseling)

In 2024 was er in het kader van de mobiliteit een Baancafé aan zee. Wouter Hart sprak over het werken vanuit de bedoeling en nam de aanwezigen mee uit de waan van de dag en hielp te focussen op wat je 'wilt', in plaats van wat je 'moet'. Daarna hebben de scholen zich, d.m.v.

marktkraampjes, gepresenteerd aan de aanwezigen. Behalve veel medewerkers van Atlant, trok het Baancafé aan zee ook veel mensen van andere besturen, alsmede mensen die geïnteresseerd waren om bij Atlant te werken en tegelijkertijd een opleiding te gaan volgen tot leerkracht.

Uiteindelijk zijn aan het begin van het schooljaar 2024/2025 zo'n 26 nieuwe medewerkers gestart, van (vak)leerkracht tot pedagogisch conciërge, tot leraarondersteuner, maar ook als lerende tot leerkracht. In 2025 zal er geen Baancafé zijn, we verwachten dat we het verloop, dat nu nog onbekend is, goed op kunnen vangen met mensen die nu een tijdelijke benoeming hebben. We willen hen graag behouden maar dit kan alleen als er ruimte ontstaat in de formaties van de scholen en via Mijn Afwisseling de collega's van de scholen met een lager leerlingaantal een plek hebben gekregen. Deze balans wordt heel scherp gemonitord.

Koerspeiling & MTO

Elke twee jaar voeren wij een medewerkerstevredenheid onderzoek (MTO) uit. In oktober/november 2024 heeft dit medewerkers onderzoek plaatsgevonden. De resultaten worden nader uitgewerkt en worden na de voorjaarsvakantie 2025 met de collega's gedeeld via een infographic poster. Een kleine preview is opgenomen in het hoofdstuk toekomstige ontwikkelingen.

Om tussendoor op de hoogte te blijven hoe op de werkvloer verschillende thema's worden ervaren, zetten we twee keer per jaar een koerspeiling uit onder alle collega's die anoniem wordt ingevuld. De uitkomsten worden per school gesplitst. Deze koerspeiling geeft ons een algemeen beeld van de werkbeleving op bepaalde thema's op een bepaald moment, waaronder de thema's mentale en fysieke balans en gezondheid, ruimte voor ontwikkeling, gezien en gewaardeerd worden en de sfeer op de werkvloer. In april/mei 2024 heeft deze plaatsgevonden met als thema het aanbod van de Atlant Academy. 118 collega's hebben deze koerspeiling ingevuld en met de input is de Atlant Academy heringericht en is het aanbod verder aangescherpt.

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.

Kweekvijver:

Twee collega's in opleiding tot schoolleider hebben de geslaagd-vlag van Atlant ontvangen in 2024. Twee nieuwe collega's zijn juist begonnen dit jaar. Zij hebben beiden een goede plek gekregen op een school om ook dagelijks te kunnen werken aan hun ontwikkelingen op het gebied van leiderschap.

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 €52.558 besteed aan de kweekvijver in 2024.

Startende leerkrachten:

Er is 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 2024 een bedrag van €73.300 ingezet en voor begeleiding €135.200. 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 stellen dat we grip op ons vastgoed hebben. Dit betreft zowel de bouwkundige en installatietechnische staat van onze scholen, maar ook financieel zijn we in control. Hieronder beschrijven we de actuele thema's van 2024 waarbij het belangrijk is om te weten dat we altijd naar samenhang zoeken. Voor verbetering van een gebouw kijken we naar meerdere onderdelen, zoals onze (geactualiseerde) MJOP's (Meerjarenonderhoudsplannen), het IOHP (Integraal Onderwijs Huisvesting Plan) van de gemeente, onze ambities op het gebied van duurzaamheid en gegevens over luchtkwaliteit. Het geheel maakt dat we doordachte keuzes kunnen maken voor nu en de langere termijn.

Luchtkwaliteit

Luchtkwaliteit en CO²-gehaltes hebben nog steeds onze aandacht. Alle leslokalen zijn voorzien van CO²-meters die ook op afstand afgelezen kunnen worden. De meters geven op sommige locaties wel onrust, kinderen en leerkrachten zien wanneer er geventileerd moet worden en dat kan niet altijd (wegens kou of spelende kinderen op het plein). Op alle locaties is in het verleden onderzoek uitgevoerd met betrekking tot ventilatie en luchtkwaliteit, de uitkomsten waren voor ons geen verrassing. De scholen die wij als kwetsbaar in kaart hebben, hadden ook in deze onderzoeken slecht functionerende installaties, een slechte luchtkwaliteit en overschrijdende waarden. Het betrof acht van de veertien locaties. Meerdere locaties zijn de afgelopen jaren aangepakt, waarbij gebruik is gemaakt van de SUVIS-regeling (30% subsidievergoeding van de kosten), de vangnetregeling (60% subsidievergoeding van de kosten) en de DUMAVA subsidie

(30% subsidievergoeding van de kosten). De scholen die nog niet zijn aangepakt staan voor de korte termijn op de nominatie voor een ingreep, sloop-nieuwbouw, vernieuwbouw of renovatie.

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 uitwerking van deze plannen heeft in 2024 plaatsgevonden.

Inmiddels is er nog één mogelijkheid voor subsidie, de DUMAVA subsidie. In 2024 is voor de gezamenlijke vernieuwbouw van De Weid (Hoeksteen van Fedra en Beekvliet van Atlant) een DUMAVA subsidie aangevraagd en toegekend. Dit gaat om een subsidiebedrag van € 676.225,20, waarmee we een extra input kunnen geven aan de verduurzaming bij de vernieuwbouw die begin 2026 moet starten. Het toegekende vernieuwbouwbudget is door de gemeente voor het gehele project vastgesteld op ca. € 18,2 mio. Hierboven op komt dan nog de DUMAVA subsidie (ca. 4% boven op het vernieuwbouwbudget).

Nieuw IOHP gemeente Velsen

Eind 2023 is een start gemaakt met het nieuwe IOHP voor de gemeente Velsen. Dit IOHP zal in 2024 verder uitgewerkt worden met een vaststelling aan het eind van 2024. Voor Atlant is het van belang dat de volgende scholen in de eerste periode van het nieuwe IOHP worden opgenomen; De Toermalijn, Kompas Oost / Waldorf aan Zee en De Franciscusschool (uitbreiding). Voor de tweede periode van het nieuwe IOHP richten we ons met name op De Klipper. Uitdaging blijft de gemeentelijke financiën, omdat deze onder zware druk staan. Er moet de komende jaren voor miljoenen bezuinigd worden.

De investeringen uit de eerste fase van het IOHP van 2020 betreft voor ons De Beekvliet. We hebben vooroverleg gevoerd, het voorbereidingskrediet is toegekend en het bouwbudget aangevraagd. We gaan voor renovatie en een deel nieuwbouw, waarbij alle kinderen van de beide scholen aan de Weid gehuisvest blijven en waarbij de groepen van de locatie Aletta Jacobsstraat ook overgaan naar de locatie aan de Weid. We werken in dit plan intensief samen met Fedra, die ook een school heeft op deze locatie en de gemeente Velsen. We willen een brede onderwijsinstelling met gezamenlijke voorzieningen realiseren.

De Beekvliet

In 2023 zijn we gestart met het proces om te komen tot grootschalige renovatie van de Beekvliet. Dit doen we in combinatie met De Hoeksteen van Stichting Fedra en de gymzaal en KDV, onderdelen die bij de gemeente Velsen horen. Onder leiding van Stichting Mevrouw Meijer hebben 3 architecten een ontwerp gemaakt, afgestemd op de wensen van de scholen. Dit heeft geresulteerd in een unanieme voorkeur voor het ontwerp van VLOT Architecten.

In 2024 is het ontwerp verder uitgewerkt, is de zoektocht naar een aannemer en installateur gestart middels een (verplichte) Europese aanbesteding en streven we naar start werkzaamheden begin 2026. Er zijn nog wel de nodige uitdagingen in het proces, vandaar dat gekozen is voor een bouwteam, waarbij we gezamenlijk met de aannemer en installateur de uitwerking van het ontwerp oppakken.



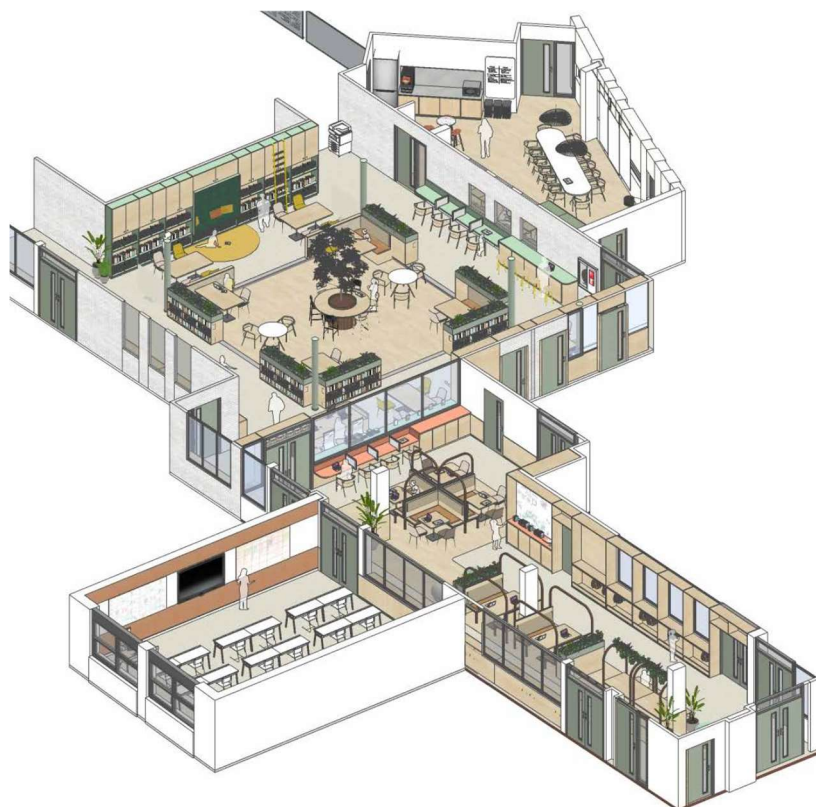
Franciscusschool

Begin 2023 is samen met Kernbouw en Halmos (installatieadviseur) een plan van aanpak bedacht om de luchtkwaliteit op de Franciscusschool te verbeteren. Op basis van dit plan is een begroting gemaakt en is een aanvraag op basis van de Vangnetregeling (60% subsidie) gedaan.

Kenniscentrum Ruimte OK heeft onderzoek verricht in de school, wat geresulteerd heeft in een rapportage inclusief urgentieverklaring, omdat de gemeten waardes de normen ver overstegen. Aansluitend is samen met Kernbouw en Halmos (installatieadviseur) een plan van aanpak opgesteld om de luchtkwaliteit op de Franciscusschool te verbeteren. Op basis van de vangnetsubsidie vanuit de Maatwerkregeling Ventilatie op Scholen (60% subsidie) een aanvraag gedaan. Eind juni 2024 ontvingen wij bericht dat de Franciscusschool de subsidie toegekend heeft gekregen. Dit betekent dat we van de benodigde investering van € 1.197.900 60% vergoed krijgen in de vorm van subsidie.

Na de zomervakantie is verder gewerkt aan het plan en inmiddels worden alle voorbereidingen getroffen om in twee fases het plan uit te voeren. Fase 1 is gestart in de zomervakantie van 2024, waarna in de herfstvakantie van 2024 de werkzaamheden grotendeels zijn afgerond. Inmiddels worden de installaties ingeregeld. Wel dienen de PV-panelen op het dak nog gelegd te worden.

Naast de luchtbehandeling kijken we ook naar esthetische verbeteringen van het gebouw. Hiervoor wordt door een interieurarchitect een masterplan gemaakt, wat de komende jaren gebruikt wordt om de uitstraling van de school te verbeteren. De eerste ingrepen hiervoor zijn inmiddels gedaan.



Kernbouw

Kernbouw is inmiddels 5 jaar onze aannemer. Alle MJOP's zijn in 2024 herzien en afgestemd op de beschikbare financiële middelen. In 2024 hebben we onze samenwerking wederom met een jaar verlengd. We zijn heel tevreden over de samenwerking, de manier van signaleren en het inspelen op de behoefte van de scholen. Er is een goede vertrouwensband, de scholen zijn ook tevreden over de uitgevoerde werkzaamheden en er is duidelijkheid over de toekomst van de gebouwen. In 2024 hebben we met alle schoolleiders geëvalueerd, waarbij we scherp kijken naar wens en noodzaak. Het is goed te constateren dat de werkzaamheden van Kernbouw binnen de beschikbare budgetten uitgevoerd kunnen worden.

Warmte-vraagstukken

We signaleren in toenemende mate dat er sprake warmte in de schoolgebouwen. De zomertemperaturen lopen op en dat is merkbaar. Op veel plekken is buitenzonwering niet voldoende om een werkbare temperatuur te realiseren, frisse luchtsystemen gaan over CO2 en zijn niet meteen koelsystemen. Hier gaan we daar waar sprake is van vernieuwbouw rekening mee houden. Voor bestaande lokalen die dit treft kijken we per situatie wat we kunnen doen. Het is een moeilijk vraagstuk omdat we hier niet voor bekostigd worden en onderwijshuisvesting heeft ook in 2025 geen politieke prioriteit.

Onderzoek onderwijslocatie Driehuis

De Toermalijn staat in de eerst volgende fase van het IOHP van de gemeente. Inmiddels weten we dat het gemeentelijke ravijnjaar maakt dat de investeringen vertraagd gaan worden, toch hebben we in 2024 in samenwerking met Dunamare en Ijmare een gebiedsonderzoek uitgezet. Onze scholen staan om dezelfde strook in Driehuis en het lijkt kansrijk om vanuit die verbinding naar de opdracht voor deze locatie te kijken.

Leerlingaantallen en ruimten

In 2024 heeft de Franciscus een ruimte in de school mogen vrijmaken voor Zoople kinderopvang. Daarmee kan de inhoudelijk doorgaande lijn voor het aanbod voor het jonge kind sterker gemaakt worden.

De Toermalijn groeit. In de zomer van 2024 hebben de laatste interne ruimte terug kunnen bouwen naar leslokaal. De keuken is verplaatst en de teamkamer is in een andere kleine ruimte terecht gekomen. Hoe mooi ook, het is maar tijdelijk het antwoord. In de 2024 hebben we met de gemeente en de school gekeken naar de aantallen. We gaan uitbreiding van de school aanvragen.

Hetzelfde vraagstuk zou op termijn kunnen ontstaan in Velsbroek waar de Rozenbeek groeit. In beide gevallen hebben we een maatschappelijke verantwoordelijkheid om goed naar de oorzaak van de groei te kijken. In beide woonkernen worden huizen gebouwd, maar het kan ook zijn dat we groeien ten koste van andere scholen en dat is niet de bedoeling. Ook de gemeente wil in de toekomst meer kijken naar onderwijslocaties, zodat trends minder vat krijgen op dit vraagstuk.

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 ver-nieuwbouw 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 verdiepingvloer 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 leerlingen naar de scholen. Tegelijk blijven we wel kijken of dat een reële verdeling is in verhouding met de opdracht van de scholen. Deze gesprekken voeren we met elkaar in het directieberaad. Schoolschoolleiders 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 ons administratiekantoor Concent opstelden 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. Eind 2024 zijn we over gegaan naar een andere administratiekantoor; Mercus.

Beleid

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

In 2024 hebben we voor de tweede keer gewerkt met de begrotingstool Capisci. Onze schoolleiders hebben hierin kunnen werken en voelen zich steeds meer eigenaar over hun begroting. Toch gaan we hierin een verdiepende scholing aanbieden.

Gedurende 2024 hebben we gezien dat we in de zomer van 2025 moeten gaan bijsturen. Tijdelijke middelen stoppen, we hebben een laag natuurlijk verloop en een eigen vermogen dat past bij onze bedrijfsrisico's. Er is geen andere weg om terug te schakelen dan tijdelijke contracten niet door te zetten na de zomervakantie. We hebben alle checks en balances nagelopen en een aantal zaken aangescherpt. Zo komen de kwartaalgesprekken terug, een moment om per school de uitgaven ten opzichte van de begroting beter te kunnen volgen.

Voor 2025 voorzien we nog extra bezuinigingen waarnaar we vanuit solidariteit willen kijken. We zijn samen Atlant en het kan niet zijn dat scholen gelijke middelen krijgen voor een, vanuit de

context van de school, ongelijke opdracht. Hier zit gevoeligheid en vraagt zorgvuldig communiceren op alle lagen, maar we gaan dit gesprek aan.

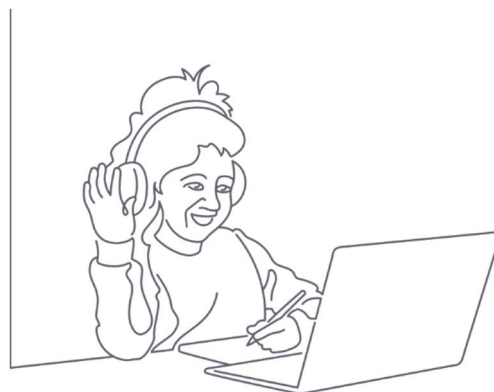
Treasury

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.

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

We bespreken het thema kansengelijkheid regelmatig in het directiebestuur. Scholen met een populatie die relatief meer vraagt van leerkrachten zijn kwetsbaarder voor het lerarentekort. Bovendien zien we juist op deze scholen instroom van nieuwkomers. Hier proberen de Atlantscholen 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 hebben we de onderdelen van de risicoanalyse gekoppeld aan het nieuwe strategisch beleid, de Atlas van Atlant. 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 daarom ook als kracht en beheersmaatregel

opgenomen, dit vraagt onze continue aandacht. De euro alleen geeft geen toegevoegde waarde. Het gaat om de keuzes die we gezamenlijk maken en de effecten daarvan en een tekort kan onze waarde wel raken. We willen daarom aanvullend op dit document meten wat we waarderen, naast het waarderen wat we meten.

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 verminderen, oftewel om de schade, veroorzaakt door de risico's, te minimaliseren. Door risicomanagement te implementeren in de planning & controlcyclus wordt het een bepaalde mate van risicoaltherheid gecreëerd waardoor men proactief met risico's kan omgaan in plaats van reactief.

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 de vorige risicoanalyse bleek een gewenst eigen vermogen tussen de €1,6 miljoen en €2,95 miljoen. Op basis van de huidige analyse wijken we niet veel af van deze range maar wordt hij wel iets kleiner; voor 2024 en 2025 is een bedrag van €2,1 miljoen nodig en voor 2026 en 2027 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

Uiteindelijk zijn er 38 risico's geïdentificeerd waarvan 18 risico's niet in geld uit te drukken zijn. In deze paragraaf worden de 8 grootste risico's opgenomen. Indien hier extra kosten aan hangen kan dit gefinancierd worden uit het eigen vermogen. Belangrijk om hierbij te vermelden is dat dit incidenteel geld is en daarmee ook eindig. Alle keuzes die gemaakt worden hangen dus ook van elkaar af en met elkaar samen. Met name door periodiek te evalueren en cijferbewustzijn in de hele organisatie te creëren kan er tijdig worden bijgestuurd en ontstaat er ook meer draagvlak als er een periode aanbreekt waarin minder kan.

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

Dit risico zit met name op NPO gelden waarbij onderwijsassistenten en leraren in opleiding zijn aangenomen. Hier zijn scholen aan gewend geraakt maar nu de middelen er niet meer zijn wordt de formatie ook minder ruim. Komende begrotingen zal uitvoeriger gekeken moeten worden naar de gemiddelde groepsgrootte, bezetting, functiemix en het aantal OOP'ers dat op een school rondloopt. In theorie moet men namelijk uitkomen met de beschikbare middelen vanuit

de reguliere lumpsum. Dit risico heeft zich gedurende 2024 al gepresenteerd waardoor we tijdig konden bijsturen.

2. Stijging van de rente en/of indexatie hoger dan voorzien in de meerjarenbegroting/huisvestingsplan.

De kosten voor gas waren afgelopen jaren weinig inzichtelijk doordat DVEP laat factureerde en uiteindelijk ook failliet is gegaan. Via energie voor scholen zijn we nu aangesloten bij een nieuwe leverancier waardoor de administratie nu veel beter te volgen is. Het advies is om samen met huisvesting te kijken naar het uitlezen van de verbruikstanden via slimme meters om achteraf hogere afrekeningen te voorkomen.

3. Onvoldoende contractbeheer

Contractbeheer heeft nog onvoldoende aandacht gekregen binnen Atlant zelf en 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. Vooral ook voor contracten die niet via de externe partij lopen. Via het huidige administratiesysteem, AFAS, kan eenvoudig een contractenregister worden opgesteld met signaalfunctie.

4. 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. Desalniettemin 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.

5. Schoolgebouw voldoet niet aan onderwijskundige en/of duurzaamheidseis

Duurzaamheid wordt steeds belangrijker en ook de onderwijssector zal op termijn moeten gaan verantwoorden hoe duurzaam zij 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 vernieuwbouw geeft een extra vraagstuk. Met name het onderhouden van gebouwen in de laatste fase vraagt zorgvuldige afweging welke werkzaamheden echt nog noodzakelijk zijn.

Ondanks verschillende beschikbare subsidies draagt Atlant nog steeds een aanzienlijk deel bij aan de kosten en daarom is het aan te bevelen een investeringsbegroting te maken 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. Het kan dus voorkomen dat men in de toekomst ook alternatieven moet onderzoeken als het aantrekken van externe financiering via de schatkist.

6. ICT is niet meer up to date en voldoet daardoor niet aan de vereisten

Ten tijde van dit schrijven is het advies al ten harte genomen en opgestart door ICT; Atlant werd de afgelopen jaren af en toe verrast door extra overschrijdingen op ICT door hardware die niet meer ondersteund werd of 'plots' verouderd was. Er bleek geen lange termijn doorkijk te zijn met de verwachte kosten en levensduur van verschillende zaken. De afschrijvingstermijn zijn

inmiddels in overleg met ICT gelijk getrokken en onderverdeeld in 3 categorieën zodat scholen ook beter inzicht hebben in hoelang een investering meegaat.

7. Onvoldoende gekwalificeerd personeel (OP)/Niet in staat zijn om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden

Atlant heeft te maken met een complexe leerlingpopulatie in delen van IJmuiden waar niet iedere leerkracht geschikt voor is. Ook is het effect van negatieve berichtgeving in de media over de regio IJmond merkbaar in de aanwas van potentieel nieuw personeel. Desalniettemin investeert Atlant veel in goed werkgeverschap en heeft zij een zeer sterk ontwikkelde HR-tak waar innovatieve ideeën uit voortkomen. Dit draagt sterk bij aan het feit dat Atlant vooralsnog de formaties relatief goed rond krijgt. Atlant zit momenteel in het traject om geaccrediteerd te worden als opleidingsschool. Een aanbeveling vanuit de intern gevoerde gesprekken is dat Atlant blijft innoveren en alternatieven blijft onderzoeken 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.

8. 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 probeert men 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. Hier wordt momenteel namelijk een mooi initiatief onderzocht vanuit HR; de beschikbaarheidstoelage. Dit houdt in dat parttime medewerkers een brutobedrag krijgen als zij zich op een niet-werkdag beschikbaar stellen voor de invalpool in de hoop dat we zo de kortdurende uitval beter kunnen opvangen. Het blijkt namelijk dat de uitval vanwege ziekte, zwangerschaps- of ouderschapsverlof vaak de indruk werkt dat er een lerarentekort is waardoor de werkdruk bij collega's toeneemt. Terwijl dit beeld niet terugkomt als we kijken naar het totale aantal fte en de groepen op de scholen.

3. Verantwoording financiën

3.1. Financiële positie op balansdatum

Onderstaand de opsomming van de kengetallen over 2024 en in meerjarenperspectief. In 2024 is de solvabiliteit afgenomen door de afname van het eigen vermogen. De liquiditeit zien we door de negatieve meerjarige resultaten afnemen waardoor het besluit is genomen om meer behoudend om te gaan met investeringen. In het algemeen is de financiële situatie van Atlant Basisonderwijs gezond te noemen.

Financiële kengetallen	Signaleringsgrens	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 2	< 30 %	48%	47%	43%	41%	41%
Liquiditeit	< 0,75	0,98	0,77	0,67	0,66	0,69
Rentabiliteit	3-jarig: minimaal 0% 2-jarig: minimaal -5% 1-jarig: minimaal -10%	-6%	-2%	-1%	-1%	0%
Huisvestingsratio	> 10%	8%	8%	9%	8%	8%
Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen	> 1	0,63	0,48	0,41	0,41	0,46

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.

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

De balans is met €1.702k gemuteerd ten opzichte van 2023.

Activa	31-12-2024	31-12-2023	Mutatie
Materiele vaste activa	3.703.864	3.659.689	44.175
Vorderingen	916.723	782.587	134.136
Liquide middelen	2.848.757	4.728.689	-1.879.932
Totaal Activa	7.469.344	9.170.965	-1.701.621
Passiva			
Eigen vermogen	3.218.193	4.762.448	-1.544.255
Voorzieningen	393.085	389.456	3.629
Langlopende schulden	-	-	-
Kortlopende schulden	3.858.066	4.019.061	-160.995
Totaal Passiva	7.469.344	9.170.965	-1.701.621

De belangrijkste oorzaak van de afname in het balanstotaal is het behaalde resultaat uit 2024 waardoor zowel de liquide middelen als het eigen vermogen, overeenkomstig de begroting, zijn afgenomen.

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

Het resultaat over 2024 is €1.544.257 negatief, €152.409 positiever dan begroot.

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Mutatie	In %
Baten				
Rijksbijdragen	24.066.579	22.884.709	1.181.870	5%
Overige overheidsbijdragen	347.551	331.100	16.451	5%
Overige baten	794.732	375.867	418.865	111%
Totale baten	25.208.862	23.591.676	1.617.186	7%
Lasten				
Personele lasten	22.439.214	21.447.956	991.258	5%
Afschrijvingen	957.624	1.055.598	-97.974	-9%
Huisvestingslasten	1.382.889	1.291.036	91.853	7%
Overige instellingslasten	2.115.058	1.518.077	596.981	39%
Totale lasten	26.894.785	25.312.667	1.582.118	6%
Saldo financiële baten en lasten	141.666	24.325	117.341	482%
Resultaat	-1.544.257	-1.696.666	152.409	-9%

Rijksbijdragen OCW

De begrote baten van OCW zijn gebaseerd op de Regeling bekostiging WPO en WEC 2024 van 16 oktober 2023. Op aangeven van de PO-raad is voor de reguliere bekostiging basisscholen een indexatie begroot van 3,95%. Uit de definitieve bekostigingsregeling, gepubliceerd op 5 juli 2024, bleek een indexering van 5,39%. Ook de werkdrukmiddelen en de bekostiging voor onderwijsachterstanden zijn geïndexeerd.

Overige overheidsbijdragen

In 2024 is voor een bedrag van ongeveer € 348.000 aan gemeentelijke baten ontvangen. Dit is vergelijkbaar met voorgaand jaar en betreft voornamelijk de Schakelklas en vergoeding voor het gebruik van een gymzaal.

Overige baten

De overige baten zijn aanzienlijk hoger uitgevallen door de vrijval van MDIEU-gelden, het jeugdeducatiefonds en de RAP-subsidie. Hier staan echter ook één-op-één kosten tegenover.

Personele lasten

Onder de personele lasten zijn de loonkosten € 1.210k hoger dan begroot. De personele inzet is gemiddeld 10,57 fte hoger geweest echter betreffen dit voornamelijk stagiaires die als totaal bedrag begroot waren en niet per fte. De loonkosten zijn begroot o.b.v. de oude CAO met een indexatie van 3,95% wat uiteindelijk 5,39% is geworden. Op 30 september 2024 is een onderhandelaarsakkoord bereikt waarmee de salarissen per 1 oktober stijgen met ca. 4,9% en zijn een aantal salarisschalen ingekort. Dit is in november met terugwerkende kracht verwerkt. En in december is de opgebouwde bindingstoelage over september-december afgerekend, aangezien deze in 2025 wordt vervangen door de oktobertoelage.

Overige personele lasten

Personeel niet in loondienst is € 75k hoger dan begroot door het tijdelijk extern aan moeten trekken van een IB'er en een administratieve kracht.

Afschrijvingen

Gedurende 2024 hebben we nog eens 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.

Huisvestingskosten

Net als vorig jaar wordt er flink overschreden op de post 'klein onderhoud'. Inmiddels hebben we daar harder op ingegrepen door met het externe onderhoudsbedrijf afspraken te maken. Onder andere de frequentie van reparaties, de reactiesnelheid en noodzakelijkheid van bepaalde klussen is besproken. Daardoor worden reparatieverzoeken nu gebundeld, gaan scholen zelf betalen voor wensen buiten het MJOP om en worden te factureren werkzaamheden vooraf doorgesproken.

Overige instellingslasten

Grootste afwijkingen zitten op inventaris en apparatuur, leermiddelen en schoolactiviteiten; €91k overschrijding op inventaris en apparatuur wat vooral ICT licenties betreft. Bij de leermiddelen is een overschrijding van €65k door extra aanschaffingen vanuit de subsidie basisvaardigheden en vervanging van lesmateriaal. Onder de schoolactiviteiten zijn uitgaven opgenomen waarvan de ouderraad mag bepalen hoe de ter beschikking gestelde gelden worden uitgegeven, zolang het past binnen het curriculum van de school. Ook zijn hier de kosten voor het schoolontbijt opgenomen waar de subsidie vanuit het Jeugdeducatiefonds tegenover staat.

Financiële baten & lasten

€ 117k positiever dan begroot: rentebaten waren niet als dusdanig begroot en zijn hoger doordat het rentepercentage pas aan het eind van 2024 een voorzichtige daling heeft ingezet terwijl dit al eerder werd 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. In 2024 hebben de scholen minder geïnvesteerd dan begroot. In totaal is er in 2024 een bedrag van €1.002 geïnvesteerd, begroot was €1.791. Dit verschil komt doordat de eigen bijdrage aan de Franciscus aanzienlijk verlaagt is en wij hebben bijgestuurd op het uitvoeren van investeringen in gebouwen.

Onderstaand de specificatie van de begrote mutatie in bankmiddelen de komende jaren. Voor 2025 en 2026 lopen onze bankmiddelen nog enigszins terug om daarna weer toe te nemen. Dit is grotendeels het gevolg van een strak beleid op investeren.

Liquiditeit	2024	2025	2026	2027	2028
Resultaat	-1.685.923	-427.765	-362.259	-131.249	58.665
Afschrijvingen	957.625	907.894	901.035	842.563	782.191
Mutaties personele voorzieningen	3.629	47.170	8.805	35.925	48.499
Rente en bankkosten	141.666	113.430	113.430	113.430	113.430
Correctie	1.102.920	1.068.494	1.023.270	991.918	944.120
Vordering	-134.135	-258.174	52.179	52.180	52.179
Kortlopende schulden	-160.995	-144.744	165.609	165.610	165.609
Mutaties werkkapitaal	-295.130	-402.918	217.788	217.790	217.788
Investeringen & uitgaven MJOP					
Gebouwen en terreinen	419.051	885.000	750.000	700.000	750.000
Inventaris en apparatuur	548.427	391.000	208.500	128.500	33.500
Leermiddelen	34.321	25.000	12.000	15.000	15.000
Totaal investeringen	1.001.799	1.301.000	970.500	843.500	798.500
Beginstand liquide middelen	4.728.689	2.848.757	2.188.486	1.878.997	1.896.166
Verandering in banksaldo	-1.879.932	-660.271	-309.489	17.169	204.285
Eindstand liquide middelen	2.848.757	2.188.486	1.878.997	1.896.166	2.100.451

3.4. Continuïteitsparagraaf

Eind 2024 is zowel de begroting 2025 als een meerjarenbegroting 2026 – 2028 gemaakt. In deze meerjarenbegroting zet Atlant Basisonderwijs een deel van de reserves bewust in. Dit bewust inzetten van de reserves kan alleen via het weergeven van een negatief resultaat. In de jaren 2023 tot en met 2027 wordt er bewust ingeteerd op de reserves. Uit de meerjarentrend blijkt dat Atlant Basisonderwijs een meer dan gezonde stichting is. Ondanks dat de gemeente Velsen te maken heeft met dalende leerlingaantallen, heeft Atlant het afgelopen jaar te maken gehad met stijgende leerlingaantallen.

Leerlingaantallen (feb. T-1)	2024	2025	2026	2027	2028
Totaal Atlant	2964	3119	3173	3207	3229

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 200 fte in dienst zal hebben.

Formatie	2024	2025	2026	2027	2028
Fte Directie	11,75	12,18	12,47	12,29	12,29
Fte Onderwijzend personeel	184,31	174,19	163,28	159,74	157,98
Fte Onderwijs Ondersteunend Personeel	48,13	40,71	37,54	37,31	37,14
Fte Totaal	244,20	227,08	213,29	209,34	207,42

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 2027. We starten ook dit begrotingsproces met een tekort voor ogen om de scholen weer naar 'het oude normaal' te krijgen; de situatie voordat er incidentele subsidies werden verstrekt.

Deze tekorten worden echter niet op schoolniveau gerealiseerd maar op het meerschoolse in beeld gebracht. Sinds vier 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 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Baten					
Rijksbijdragen	24.066.579	25.266.671	24.424.485	24.551.903	24.651.874
Overige overheidsbijdragen	347.551	308.000	302.000	302.000	302.000
Overige baten	794.732	539.790	354.240	354.240	354.240
Totale baten	25.208.862	26.114.461	25.080.725	25.208.143	25.308.114
Lasten					
Personele lasten	22.439.214	22.502.904	21.517.583	21.517.369	21.492.898
Afschrijvingen	957.624	907.894	901.035	842.563	782.191
Huisvestingslasten	1.382.889	1.326.366	1.287.606	1.287.602	1.287.602
Overige instellingslasten	2.115.058	1.918.492	1.850.190	1.805.288	1.800.188
Totale lasten	26.894.785	26.655.656	25.556.414	25.452.822	25.362.879
Saldo financiële baten en lasten	141.666	113.430	113.430	113.430	113.430
Resultaat	-1.544.257	-427.765	-362.259	-131.249	58.665

Bovenstaande tabel laat het overzicht baten en lasten zien in meerjarenperspectief. De baten laten een klein sprongetje zien in 2025 doordat de verschillende scholen groeien en we nu per maand in kaart hebben gebracht of we in aanmerking komen voor groeibekostiging. Naar

verwachting kunnen we rekenen op ongeveer 200k aan groeibekostiging. Ook de resterende vrijval van Basisvaardigheden zorgt in 2025 voor een toename aan de batenkant.

De personele lasten dalen gestaag doordat de incidentele projectsubsidies aflopen en daarmee de extra inzet, hoewel zeer gewenst en nodig, niet meer altijd financieel haalbaar is. De huisvestingskosten blijven naar verwachting stabiel. Met de komst van diverse verduurzamingsmaatregelen hopen we de grootste stijgingen in energielasten te kunnen beteugelen. De overige lasten bewegen enerzijds mee met de leerling prognoses en anderzijds met de te verwachte inflatie.

Atlant heeft in 2020/2021 een risicoanalyse opgesteld die in 2023 is geüpdatet. Hieruit blijkt dat er voldoende reserves zijn om tot en met 2027 nog in te teren op de reserves. 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 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Activa					
Materiele vaste activa	3.703.864	4.096.970	4.166.435	4.167.372	4.183.681
Vorderingen	916.723	658.549	710.728	762.908	815.087
Liquide middelen	2.848.757	2.188.486	1.878.997	1.896.166	2.100.451
Totaal activa	7.469.344	6.944.005	6.756.160	6.826.446	7.099.219
Passiva					
Eigen vermogen	3.218.193	2.790.428	2.428.169	2.296.920	2.355.585
Voorzieningen	393.085	440.255	449.060	484.985	533.484
Kortlopende schulden	3.858.066	3.713.322	3.878.931	4.044.541	4.210.150
Totale passiva	7.469.344	6.944.005	6.756.160	6.826.446	7.099.219

De meerjarenbalans is aangepast met de meest actuele realisatiecijfers over 2024 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 2025 door enkele grotere huisvestingsprojecten (mede gefinancierd door de gemeente) waarna we een gelijkblijvend niveau hanteren.
- De reserves afnemen met het begrote resultaat. De langjarige trend laat zien dat de reserves zich bewegen naar het niveau van de gewenste reserves zoals bepaald in de risicoanalyse.

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 2025.

Onderwijs:

Kwaliteit:

We werken altijd aan onze kwaliteit. Dat zien we in elke evaluatie, elk ontwikkelingsgesprek, in onderzoek en in ons cyclisch werken met de kwaliteitskalender. Het jaar 2025 gaat over het behouden van onze kwaliteit met minder mensen. We gaan vertragen, handiger samenwerken en duidelijkere keuzes maken. De Atlas is klaar! We hebben onze invulling van burgerschap gekoppeld aan aandacht voor jezelf, elkaar en de omgeving. De andere basisvaardigheden, taal, rekenen en digitale geletterdheid hebben een plek gekregen uitdagend onderwijs.

We zijn trots op onze herijkte koers, maar we moeten reëel zijn en kijken welke stappen haalbaar zijn in de huidige situatie.

We werken ook in 2025/2026 aan rekenen als Atlant doel.

Lerarentekort:

We laten mensen gaan en verwachten een groter tekort. Dat klinkt als een enorm contrast en het vraagt ook extra uitleg. We hebben straks minder mensen in de scholen en daarmee verliezen scholen regelruimte voor bijvoorbeeld ziek en zeer. We verwachten dat dit het jaar gaat zijn waarin we hiervoor vaker geen oplossingen meer hebben en er groepen thuis moeten zijn. Hoe pijnlijk ook. Tot januari 24 is het net aan gelukt om de scholen draaiend te houden. We hebben lerenden ingezet, andere onbevoegden of extern ingehuurd en toch gingen er eind 23 al regelmatig groepen naar huis.

We voorzien ook dat het schoolleiderstekort duidelijk merkbaar gaat zijn. Het is maar zeer de vraag of we in 2025 de vacatures kunnen vullen met interne kandidaten of mensen in de kweekvijver want dit is wel ons streven.

Onderwijsregio:

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. Naast de normale opdracht van de onderwijsregio (opleiden, begeleiden, professionaliseren, werven en matchen) hebben wij innoveren toegevoegd. Een mooie gedeelde extra opdracht. In totaal zijn we met 38 schoolbesturen, van klein naar groot. Twijs is de uiteindelijke penvoerder, hoewel de administratie van Het Leercollectief bij Atlant gaat blijven.

Nu de subsidie voor onze onderwijsregio is aangevraagd zoeken we een programmaleider die met ons verdere stappen zet. De 'governance-structuur' van onderwijsregio HAK zal nog bestuurlijk vastgesteld worden, maar bestaat op dit moment uit een regiegroep, het bestuurlijk

overleg, dat een besluitvormend gremium is, en projectgroepen. De regiegroep bestaat uit de penvoerder, vertegenwoordiging vanuit opleidingsinstituten en besturen en wordt ondersteund door de programmamanager.

Opleidingsschool IJmond:

We zijn inmiddels geaccrediteerd en dat hebben we gevierd! We hebben de naam opleidingschool IJmond losgelaten omdat de nieuwe naam Het Leercollectief beter past bij onze regionale samenwerking. Hiermee gaat de opleidingsschool een nieuwe fase in. Tegelijk hebben we ook herontwerp te doen, doordat INHolland een nieuw curriculum heeft ingevoerd. Hier hebben we een ontwikkelteam voor, dat in 2025 ongevormd gaat worden naar een team per waarborg van het samen opleiden.

We hebben als doel om in 2025 alle studenten op te leiden via het leercollectief, waarmee voldoen we niet alleen ruim op tijd aan deze opdracht, maar ook financieel is het gunstig. De samenwerkende schoolbesturen hebben nu steeds voorgefinancierd wetende dat hier op termijn een balans in zou komen. Dat punt komt in zicht, ook nu landelijke de instroom van de PABO's tegenvalt. De stuurgroep heeft aanvulling krijgen van andere schoolbesturen dat de 'founding mothers and fathers', het statuut is vastgesteld en er gesproken over het verdelen van de leerteams, onze kwaliteit, de vergoeding voor stagiaires en we hebben elkaar ontmoet tijdens collectieve koersdagen.

ITK onderwijs

In 2025 kijken we op welke plek in Velsen de kinderen van de ITK een goede plek kunnen krijgen. Het gebouw in Haarlem wordt vernieuwd op de gemiddelde bezetting en om die reden is er voor kinderen uit onze omgeving een alternatief nodig. Op dit moment gaan deze kinderen dagelijks zonder begeleiding met de bus. Voor kinderen die toch al kwetsbaar zijn is dit een heel onveilige situatie.

Financiën

We voorzien dat het basisonderwijs de komende tijd meer bezuinigingen te verwerken krijgt. In de onderwijsbegroting van het huidige kabinet staat immers ruim 250 miljoen aan bezuinigen gepland in onze sector en dat is een ongelooflijk grote opdracht. Misschien is het voordeel van het terugschakelen wat we nu gedaan hebben, dat we duidelijke awareness is bij onze mensen. De tijden van ruim geld is geweest. We voorzien wel dat het effect van minder middelen kan zijn dat we minder goed in staat zijn op passend onderwijs te bieden, dat we alert moeten zijn op werkdruk bij onze mensen en het afbreuk risico voor onderwijs in het algemeen.

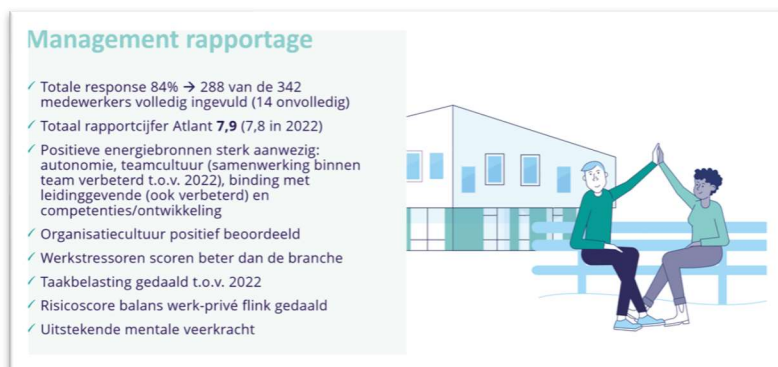
ICT

Vanwege de groeiende rol van technologie in het dagelijks leven, zal er steeds meer aandacht komen voor digitale geletterdheid, zowel voor leerlingen als voor docenten. 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:

In 2025 blijven we ons inzetten om een goede werkgever te zijn. Ook als we terug moeten kan dat vanuit respect gaan. Het is een leerzame fase voor iedereen waarbij ik hoop dat we straks terug kunnen kijken en de waarden van Atlant ook in dit proces herkennen.

Begin 2025 bespreken we het MTO. Als heeft het meetmoment plaatsgevonden voor de boodschap dat we terugschakelen, we hebben aanknooppunten genoeg om te bespreken met elkaar.



Zorgen zijn er ook, met name de 41 signalen van intern ongewenst gedrag schreeuwt om verder onderzoek! Daarnaast zien we nog deze risico's:

Er is een hoge belasting van het werk / werkdruk (42%) en een kwart van deze mensen geeft aan hierdoor stress te ervaren. De oorzaken top 3 is helaas ten opzichte van de meting in 2022 onveranderd: hoog werktempo, veel administratie en tijdsdruk

Twee derde 288 collega's die de vragen hebben ingevuld geeft aan het werk mentaal zwaar te vinden. De risicoscore voor herstelbehoefte ligt onder het branche gemiddelde, maar bij 43 personen is te zien dat zij onvoldoende herstellen van de activiteiten en dit geeft een hogere kans op uitval of burn out.

Binnen alle teams ruimte voor verbetering in als het gaat om het nakomen van afspraken, feedback geven/ontvangen/vragen en het uiten van kritiek of ideeën.

De belasting door gedrag van leerlingen wordt gemiddeld op onze scholen zwaarder ervaren dan branche gemiddelde, maar het verschilt per school.

Organisatie:

Statuten

Ik verwacht dat onze nieuwe statuten met daarin de beschrijving van onze identiteit als algemeen bijzonder kunnen worden vastgelegd bij de notaris.

Onze nieuwe beschrijving gaat ruimte geven aan Waldorf aan Zee, maar ook aan openbaar onderwijs. In Velsen zijn meerdere kleine openbare scholen waar we vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid als schoolbesturen naar zouden moeten kijken.

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. Er zijn gelukkig goede kansrijke contacten om te onderzoeken.

Huisvesting:

Ver- nieuwbouw Beekvliet

Na jaren van dromen en voorbereiden gaat eindelijk gebeuren! We hopen eind 2025 te kunnen vieren dat we begonnen zijn met de praktische kant van de verbouwing. Uiteraard gaat dit alles gefaseerd, bouwdeel voor bouwdeel. Dat vraagt ook aanpassen en flexibiliteit van onze mensen. We kijken heel erg uit naar dit proces.

Ver-groenen schoolpleinen

Een ingeslagen weg is ook het ver-groenen van schoolpleinen. Hier zijn de afgelopen jaren ook meerdere schoolpleinen aangepakt en 'ver-groend', zoals de Rozenbeek, de Origon, Kompas Oost en Waldorf aan Zee en deze ontwikkelingen zetten we doordacht door.

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

Floor Braet en Annemarie Trouw

Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht

Inleiding

Net als het College van Bestuur (CvB), legt de Raad van Toezicht (RvT) verantwoording af over haar functioneren gedurende het kalenderjaar 2024. De RvT kent een driedelige verantwoordelijkheid:

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

Onze RvT heeft ervoor gekozen de mogelijk vierde rol van **netwerker** of ambassadeur niet actief in te vullen, in onze visie is dat aan het CvB.

In voorliggend verslag leggen wij verantwoording af over ons optreden en reflecteren wij op de resultaten, zodat wij zien wat werkt en waar we nog iets te ontwikkelen hebben. Vooraf is het wellicht helpend om te benoemen dat de verantwoordelijkheid van het CvB het primair onderwijs in de onderwijsregio betreft, waar de scope van de RvT zich beperkt tot het functioneren van Atlant als organisatie.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

We zijn het jaar gestart met een wisseling in de RvT: een lid nam afscheid en we hebben de tijd genomen om eerst elkaar en onze opgave(n) beter te leren kennen. Dit bood ons de gelegenheid om niet alleen onze gezamenlijke doelen en verantwoordelijkheden te verhelderen, maar ook om te reflecteren op wat ieder individueel lid nodig heeft om zijn of haar rol als toezichthouder optimaal te vervullen. We hebben onderzocht hoe deze individuele behoeften zich verhouden tot de totale behoefte van de RvT, met als doel een gebalanceerd en effectief team te vormen. Op basis van deze inzichten hebben we een nieuw lid geworven dat aanvullend is op de bestaande expertise en dat bijdraagt aan diversiteit en inclusie binnen de raad. De sessie begin maart leverde mooie persoonlijke verhalen op, die bijdragen aan ruimte voor diversiteit en inclusie in onze Raad. Met de komst van een nieuw lid in april bestaat de RvT uit vijf leden en is hiermee compleet. De komst van het nieuwe lid was ook de aanleiding om stil te staan bij het toezichtskader/-visie.

Toeziht en Advies

In september 2024 hebben we de bestaande Toezichtsvisie en het Toezichtskader aangescherpt. Ook hebben we de 6 hoofdlijnen voor ons toezicht voor de komende jaren bepaald. De strategische koers van Atlant (het herijkte Kompas 2025-2028) is ook voor de RvT leidraad voor de invulling van al onze rollen.

Raad van Toezicht vergaderingen

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

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

zoals staf medewerkers, interne specialisten of accountant. De Raad van Toezicht heeft de (meerjaren)begroting 2025-2028, jaarrekening 2024, het bestuursverslag en het strategisch meerjarenplan goedgekeurd.

Als RvT werken we met commissies waar we de diepte in gaan, en in de algemene vergadering koppelen commissieleden de uitkomsten terug. In 2024 kenden we de volgende commissies:

1. Onderwijskwaliteit en HRM: Deze commissie komt vier keer per jaar bijeen, aansluitend aan elk onderwijsperiode. De commissie houdt toezicht op de kwaliteit van:
 - het onderwijs, inclusief resultaten van inspecties, leerlingprestaties, en curriculumontwikkeling;
 - het personeelsbeleid (professionalisering, arbeidsomstandigheden en personeelstevredenheid);
 - de leerlingenzorg (welzijn, veiligheid en inclusiviteit).

Met het toetreden van het RvT lid met expertise onderwijskwaliteit is meer verdiepingsmogelijkheid ontstaan.

2. Auditcommissie: in deze commissie houdt de RvT toezicht op de bedrijfsvoering en de financiën. De commissie komt standaard vier keer per jaar bijeen om de begroting, de prognose, de tussentijdse cijfers en de jaarrekening te bespreken en vast te stellen. Bij de vaststelling van de begroting 2025 is uitvoerig stilgestaan bij de impact van de (nieuwe) kabinetsplannen op de bekostiging van het onderwijs. In dit overleg is uitvoerig stilgestaan bij de historische ontwikkelingen (bekostiging n.a.v. Corona pandemie), de formatiekeuzes die destijds op basis hiervan zijn gemaakt alsmede de aangekondigde maatregelen m.b.t. het afschalen van de formatie in 2025 en de impact hiervan op de (weerstands)vermogen, de liquiditeit en overige belangrijke financiële ratio's. De RvT van mening dat het CvB op de juiste wijze heeft geanticipeerd om de organisatie financieel gezond te houden. Dit laat onverlet dat ook de RvT erkent dat de voorgenomen maatregelen om de formatie af te schalen d.m.v. natuurlijk verloop naar verwachting negatieve impact kan hebben op de werkdruk bij de medewerkers en de kwaliteit van het onderwijs (grotere groepen, minder ruimte voor individuele aandacht voor kinderen die dat nodig hebben). Begin 2025 zal binnen Atlant een evaluatie c.q. reflectie plaatsvinden op o.a. de formatiebesluiten die in het verleden zijn genomen o.b.v. de destijds ter beschikking gestelde subsidies. Deze evaluatie/reflectie is bedoeld om leerpunten te identificeren t.b.v. toekomstig bestuur en toezicht hierop. In Q4 2024 heeft een extra overleg plaatsgevonden.
3. Huisvesting: deze commissie heeft in 2024 tweemaal vergaderd waarbij specifiek is ingezoomd op de nieuwbouwplannen van de Beekvliet, het meerjaren huisvestingplan en de eventuele risico's. In september 2024 is besloten om deze commissie te integreren in de commissie Audit en Bedrijfsvoering.
4. Remuneratie. Deze commissie is tweemaal bij elkaar geweest. We hebben hierin gesproken met de CvB over haar ontwikkeling en de werkdruk. Als gevolg hiervan is besloten tot inrichten van een nieuwe functie "de bestuurder in opleiding", waarmee we ook voorzien in een interne leerschool binnen Atlant op dit niveau. De bestuurder in opleiding is september gestart.

Hiernaast heeft de RvT een thematische vergadering belegd rondom risicobeheersing (ICT) en ingestemd met de koers.

De afstemming met de GMR heeft plaatsgevonden in februari 2024; het onderwerp vierdaagse schoolweek stond hierin centraal. De voors-en tegens zijn vanuit de GMR benoemd, en de RvT heeft deze in haar gesprekken met de CvB meegenomen. Er stond nog een moment gepland, maar

vanwege de ontwikkelingen inzake de bekostiging 2025 in het PO en de impact hiervan op de formatie 2025 heeft deze niet meer in 2024 plaatsgevonden; maar is deze verplaatst naar begin januari 2025.

Eind september hebben we de commissie-indeling veranderd naar:

1. Auditcommissie (in de breedte op bedrijfsvoering)
2. Renummeratiecommissie
3. Onderwijskwaliteit/professionaliseren

De focus van de RvT richt zich de komende jaren op:

1. Onderwijsregio's; inclusief alle thema's die hierin verzameld zijn.
2. De vierdaagse schoolweek.
3. Doorstroomtoets
4. De impact van het nieuwe kabinetsbeleid in brede zin (financiering, kwaliteit onderwijs, inclusiviteit, kansengelijkheid etc.)
5. Maatschappelijke ontwikkelingen rondom diversiteit & inclusies. (in de klas, in personeelsbeleid, in betrekken ouders)
6. Herijking Atlas; inclusief professionaliseringsvraagstuk docenten

Deze thema's worden in principe meerjarig gevolgd. Tegelijk kunnen zich ontwikkelingen voordoen die vragen om herijking. In de jaarlijkse evaluatie van de RvT maken wij hier keuzes in.

De commissievergaderingen audit en onderwijskwaliteit/professionaliseren vinden 4 x per jaar plaats, de remuneratiecommissie wordt 2 x per jaar ingepland. Elk jaar vindt een zelfevaluatie plaats, waarbij om het jaar onder begeleiding van een extern deskundige, te starten in 2025.

Relatie met het Bestuur

Als RvT is het soms zoeken naar de balans tussen verantwoordelijkheid van de CvB versus de toezichthoudende rol van de RvT. Zowel in onze reflectiebijeenkomsten als in het vooroverleg hebben we hier aandacht voor. Het CvB bewaakt deze ook. De communicatie tussen beide partijen is open, gebaseerd op vertrouwen, kritische vragen die ruimte geven voor 'proberen & leren' en steun op gekozen richtingen. Dit geeft ruimte voor groei aan Atlant in zijn totaal. Naast de commissie en RvT-vergaderingen informeert de CvB tussentijds via mail over going concern en zaken die directe aandacht nodig hebben. De communicatie vanuit CvB naar de onderwijsinstellingen, naar leerlingen, ouders en externen maakt hier onderdeel van uit.

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.

In lijn met onze governancepraktijk heeft de remuneratiecommissie dit jaar halfjaarlijkse gesprekken gevoerd met de bestuurder. In deze gesprekken hebben wij stilgestaan bij het bevorderen van compliance en integriteit binnen de organisatie. Dit omvatte niet alleen de toetsing van beleidsmatige en operationele naleving, maar ook reflectie op de leiderschapstijl en de voorbeeldfunctie die de bestuurder vervult. Het uitgangspunt hierbij was dat integriteit niet alleen een individuele verantwoordelijkheid is, maar een gedeelde verantwoordelijkheid binnen de hele organisatie. De Raad van Toezicht heeft vastgesteld dat de bestuurder wettelijke voorschriften zo

goed als mogelijk naleeft en heeft geen afwijkingen geconstateerd. De verkrijging en besteding van middelen geschiedt rechtmatig en de bedrijfsvoering is in control.

Theoretisch gezien sluiten wij aan bij het ‘tone at the top’-principe, zoals beschreven in de Governance Code. De bestuurder is hierin een cruciale schakel: door consistent transparant en integer te handelen, wordt de toon gezet voor de hele organisatie. Tegelijkertijd blijven we ons bewust van de menselijke factor. 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 onderdeel uitmaken van de Atlant cultuur.

Dit onderstreept onze gezamenlijke ambitie om een veilige en integere leeromgeving te waarborgen voor de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd.

Ook in het onderling (voor)overleg voeren wij de open dialoog rondom dilemma’s. Onder andere op nevenfuncties en op mogelijke belangenverstrengeling waar het gaat om het inzetten van ons netwerk. Kortom, compliance en integriteit zijn geen statische begrippen binnen Atlant, maar kernwaarden die ons handelen richting geven. Als Raad van Toezicht blijven wij alert en betrokken om deze waarden te borgen, zowel in beleid als in praktijk.

Samenstelling Raad van Toezicht:

Naam	Functie en Commissie	Jaar van aftreden	Zittings-termijn	Neven functies
Kees Hoogvorst	Voorzitter Commissie Remuneratie Commissie kwaliteit remuneratie	2024	eerste	- Voorzitter College van Bestuur CVO Jan Arentsz Alkmaar e.o. - Voorzitter Leden Advies Raad VO Raad (onbezoldigd)
Bertie de Beuze	Per 12 juni 2024 Lid Commissie Onderwijs, kwaliteit en medewerkers			- Schoolleider-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 Commissie Onderwijs, kwaliteit en medewerkers	2027	eerste	- Docent HRM aan de Hogeschool van Amsterdam - Eigenaar Vertiq / Interim HR manager

Priscilla Nooij	Lid Audit Commissie	2027	eerste	- Hoofd Financial Economics Crime (Rabobank) - Lid Raad van Toezicht Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer
Marjolein van Tunen	Lid Audit Commissie Remuneratie	2027	eerste	- Coördinator directie Samenleving & Integratie bij ministerie SZW (tot 1 juni 2024) - Programmamaker directie MBO bij ministerie OCW (vanaf 1 juni 2024)

Honorering

De leden van de Raad van Toezicht hebben in 2024 een vergoeding gekregen van € 2.100,-.

Bijlage 2: Jaarverslag GMR

Jaarverslag 2024

Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad

stichting Atlant

Inleiding

Het voor u liggende jaarverslag is een terugblik op het kalenderjaar 2024. Het concept jaarverslag 2024 wordt in januari 2025 ter instemming aangeboden aan de leden van de GMR. Na instemming wordt het verslag aangeboden aan het College van Bestuur van Atlant en de directies van de scholen. De GMR vergaderde dit jaar 7 keer.

Er is één officiële vergadering geweest met de RvT en de GMR samen. De onderwerpen die zijn besproken zijn: samen verkennen op “onderwijs continuïteit en kwaliteit”

- Wat is belangrijk op continuïteit en kwaliteit?
- Wanneer ben je tevreden over het onderwijs?
- Hoe kijken we naar kansengelijkheid hierbinnen?
- Wat is nodig om elk kind maar ook de ouder te ondersteunen om de 4-daagse schoolweek werkbaar te laten zijn?

De andere bijeenkomst (4-11-2024) heeft helaas geen doorgang kunnen vinden. Deze bijeenkomst kwam te vroeg in het jaar. Er liepen op dat moment verschillende onderwerpen die we op een later tijdstip beter kunnen uitdiepen. Deze bijeenkomst staat nu gepland op 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.

Ook is de GMR dit jaar betrokken bij de sollicitatie van een Bestuurder in Opleiding.

De agenda werd voor iedere vergadering gemaakt door de voorzitter en de secretaris van de GMR in overleg met de voorzitter CvB. De vergaderingen waren samen met de voorzitter CvB, zo nodig aangevuld met leden van het bovenschools management of met externen. Zij waren aanwezig voor informatie, 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. Onde
werpen die standaard op de agenda stonden zijn mededelingen van het CvB en BM (huisvesting, personeel, financiën, AvG, maatregelen betreffende 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;
DaniëlleBohm
Secretaris; Anja van der Heiden/Jaimy Zijderwijk

School	Personeelsgeleding	Oudergeleding
De Beekvliet	Dineke Smit	Sieto Verver/Linda Midgley sept 2024
Franciscus	Roeliene Overzet	Vacature
De Origon	Gabriëlle Hendriks/Maarten Wijker (december 2024)	Vacature
De Klipper	Daan van der Rol	Vacature
Het Kompas	Vanessa Heilig	Nicole Timmers september 2024
Parnassia	Saskia Nijssen oktober 2024	Marina Oosterhof
Rozenbeek	Wieteke Groot	Sjoerd Hak
De Toermalijn	Maud Goedemans/Kim Moritz Oktober 2024	Wido Haver
De Zefier	Anja van der Heiden	Bjorn Pauletta
Waldorf	Thea Alornyo	Johan van den Bos

Rooster van aftreden [einde schooljaar]

2024	
Sieto Verwer	Ouder Beekvliet
Anja van der Heiden	Leerkracht Zefier
2025	
Bjorn Pauletta	Ouder Zefier
Thea Alornyo	Leerkracht Waldorf
Wieteke Groot	Leerkracht Rozenbeek
2026	
Dineke Smit	Leerkracht Beekvliet
Roeliene Overzet	Leerkracht Franciscus
Saskia Nijssen	Leerkracht Parnassia
Sjoerd Hak	Ouder De Rozenbeek
2027	
Johan v/d Bos	Ouder Waldorf
Vanessa Heilig	Leerkracht Kompas
Marina Oosterhof	Ouder Parnassia
Maybelline LaPorte	Ouder Kompas
Daan van der Rol	Leerkracht Klipper
Wido Haver	Ouder Toermalijn
2028	
Nicole Timmers	Ouder Kompas
Linda Midgley	Ouder Beekvliet
Maarten Wijker	Leerkracht Origon
Saskia Nijssen	Leerkracht Parnassia
Anja van der Heiden	Leerkracht Zefier
Kim Moritz	Leerkracht Toermalijn

Advies en instemmingsbesluiten van de GMR

1. Instemming Vakantieregeling gemeente Velsen 05-02-2024
2. Instemming wijziging grondslag statuten 05-02-2024
3. Instemming Mijn Budget (PGMR) 05-02-2024
4. Instemming Bestuursformatieplan (PGMR) 15-04-2024
5. Instemming Functieomschrijvingen en zoektocht Bestuur secretaresse 24-06-2024
6. Instemming IBP beleidsplan (Digitaal Veilig Onderwijs) 24-06-2024
7. Instemming Begroting 25-11-2024
8. Instemming Mijn afwisseling (PGMR) 16-12-2024
9. Instemming Mijn werving en selectie 16-12-2024
10. Instemming vakantieregeling gemeente Velsen 16-12-2024

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

Bijeenkomst RvT/GMR

Er is één officiële vergadering geweest met de RvT en de GMR samen. De onderwerpen die zijn besproken zijn: samen verkennen op “onderwijs continuïteit en kwaliteit”

- Wat is belangrijk op continuïteit en kwaliteit?
- Wanneer ben je tevreden over het onderwijs?
- Hoe kijken we naar kansengelijkheid hierbinnen?
- Wat is nodig om elk kind maar ook de ouder te ondersteunen om de 4-daagse schoolweek werkbaar te laten zijn?

Dit heeft geleid tot mooie gesprekken.

De andere bijeenkomst (4-11-2024) heeft helaas geen doorgang kunnen vinden. Deze bijeenkomst kwam te vroeg in het jaar. Er liepen op dat moment verschillende onderwerpen die we op een later tijdstip beter kunnen uitdiepen. Deze bijeenkomst staat nu gepland op 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.

Januari 2025

Daniëlle Bohm(voorzitter GMR)

Anja van der Heiden (secretaris GMR) /Jaimy Zuidervijk (secretaris GMR)