

Bestuursverslag 2019

aTO scholenkring

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. ATO-Scholenkring
1.1 Organisatie
1.2 Profiel
1.3 Dialoog

2. Verantwoording beleid
2.1 Onderwijs & kwaliteit
2.2 Personeel & professionalisering
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
2.4 Financieel beleid
2.5 Risico's en risicobeheersing

3. Verantwoording financiën
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
3.2 Staat van baten en lasten en balans
3.3 Financiële positie

Bijlage: Jaarverslag RvT

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag 2019 van Stichting Algemeen Toegankelijk Onderwijs te ’s-Hertogenbosch e.o., verder in het verslag ATO-Scholenkring genoemd. Dit bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het Jaarverslag van ATO. Voor de verantwoording van 2019 hebben we er voor gekozen om gebruik te maken van het fomat van de PO-raad. Dit format helpt ons om een volledig, maar bondig bestuursverslag te schrijven en om de doelen van het afgelopen jaar eenvoudig te evalueren.

Dit bestuursverslag bestaat uit drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat algemene informatie over ATO-Scholenkring. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten van het beleid van 2019. En het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie van ATO-Scholenkring. De belangrijkste functie van dit bestuursverslag is verantwoorden; we zien het verslag als een vast onderdeel van de verantwoordingscyclus. Dit maakt dat de scholen, het intern toezicht en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad de belangrijkste doelgroepen zijn.

We streven naar goed onderwijs voor alle kinderen. Daarom vinden we het belangrijk dat alle ATO-scholen minimaal het basisarrangement hebben, conform de beoordelingsnormen van de inspectie. In 2019 zijn we gestart met de uitvoering van onze missie uit het Koersplan 2019-2023 ‘Vol vertrouwen vooruit’. Bij alle beslissingen die we nemen, laten we ons leiden door onze kernwaarden: verbinding, vertrouwen, vakmanschap, inspiratie en eigenheid. Hier staan we voor en hier mag u ons op aanspreken. De jaardoelen hebben we beschreven in een kaderbrief. In dit bestuursverslag vindt u een weergave van de behaalde resultaten.

De inzet van directeuren, medewerkers, ouders en kinderen hebben gezorgd voor mooie resultaten en een grote betrokkenheid bij de ontwikkelingen van ATO-Scholenkring. Met dit bestuursverslag willen we u op de hoogte brengen van de ontwikkelingen die in 2019 binnen ATO-Scholenkring plaats hebben gevonden.

Met elkaar, en met vele partners die betrokken zijn bij ATO, willen wij ons inspannen zodat kinderen zich succesvol kunnen ontwikkelen: goed onderwijs, dat doe je samen! Heeft u vragen of mist u informatie in dit bestuursverslag? Laat het ons dan weten. Leren is een belangrijk thema binnen onze organisatie en ook wij leren iedere dag opnieuw.

Met vriendelijke groet,

Hans Tijssen en Ankie de Laat
College van Bestuur ATO-Scholenkring

1. ATO-Scholenkring

Dit hoofdstuk bevat algemene informatie over ATO-Scholenkring. Hoe ziet de organisatie eruit? Waar staat het schoolbestuur voor? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

1.1 Organisatie

Contactgegevens

Op 11 juni 2008 is de Stichting Algemeen Toegankelijk Onderwijs 's-Hertogenbosch en omstreken opgericht, ook wel ATO-Scholenkring genoemd. De Stichting is voortgekomen uit het Openbaar Basisonderwijs en de Stichting Nutsonderwijs.

- ATO-Scholenkring
- 41672
- Berlicumseweg 8G
- 073-8507788
- info@ato-scholenkring.nl en www.ato-scholenkring.nl

Contactpersoon

Met wie kan er contact worden opgenomen met vragen naar aanleiding van het bestuursverslag?

- Ankie de Laat
- College van Bestuur
- 073-8507788
- ankiedelaat@ato-scholenkring.nl

Overzicht scholen

ATO-Scholenkring bestaat uit 16 scholen/kindcentra[1] in 's-Hertogenbosch. Elke school staat onder leiding van een directeur, die de school aanstuurt samen met een managementteam. Iedere school heeft een eigen onderwijsconcept waardoor ATO-Scholenkring een divers onderwijsaanbod kan realiseren in de stad. We onderscheiden in de stad 6 wijken.

Centrum - Zuid:	L.W. Beekmanschool www.lwbeekmanschool.nl
West:	De Ontdekking www.kcdeontdekking.nl
Maaspoort - Empel:	Merlijn www.montessorischoolmerlijn.nl, Meander www.kcmeander.nl, Wijboom www.kcdewijboom.nl, Sterrenbosch www.kcsterrenbosch.nl, Caleidoscoop www.kccaleidoscoop.nl
Noord:	De Springplank www.kcdespringplank.nl, Noorderlicht www.bsnoorderlicht.nl
Oost:	Het Rondeel www.hetrondeel.nl, Aan de Oosterplas www.aquamarijn.org
Rosmalen:	De Terp www.kcdeterp.nl, De Hobbit www.kcdehobbit.nl, de Hoven www.kcdehoven.nl, De Sprong www.kcdesprong.nl, De Groote Wielen www.kcdgw.nl

- Link naar scholenopdekaart.nl

Juridische structuur

De juridische structuur is een

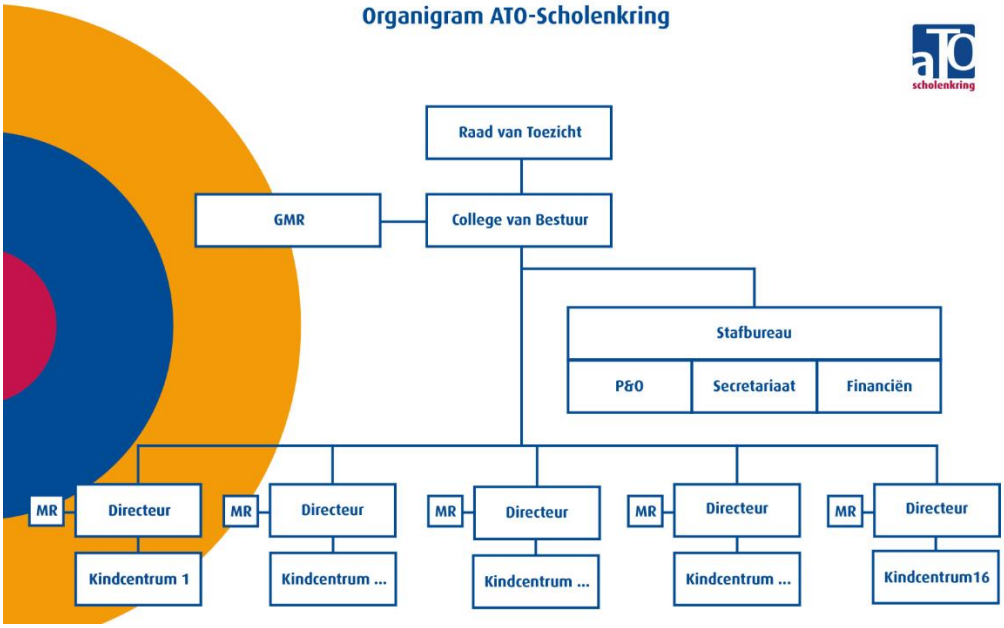
☐ Vereniging
☒ Stichting
☐ Bestuurscommissie
☐ Openbare rechtspersoon
☐ Stichting samenwerkingsbestuur

[1] In de rest van dit verslag gebruiken we de term 'scholen', ook als het om kindcentra gaat.

☐ Anders, namelijk _____

Organisatiestructuur

- Hoe zit de organisatie van ATO-Scholenkring in elkaar?



Governance

- Wat zijn de ontwikkelingen geweest op het gebied van governance?
- In Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.
- Handhaaft het bestuur deze code?
  - ☒ Ja
  - ☐ Nee

Functiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Er zijn verschillende manieren om de functiescheiding uit te werken. Welke is van toepassing op het schoolbestuur?

☐ Functionele scheiding (one-tier)
☒ Organieke scheiding (two-tier)
☐ Feitelijke scheiding
☐ Anders, namelijk_____

Bestuur

ATO-Scholenkring wordt geleid door een College van bestuur (CvB). Het CvB is het bevoegd gezag, zij formuleert het beleid en draagt dit binnen de organisatie uit. Het CvB heeft de dagelijkse leiding over de scholen en het stafbureau. Over de activiteiten legt het CvB verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT). Door middel van het jaarverslag wordt de gemeenteraad geïnformeerd. Het CvB van ATO-Scholenkring werkt met een CvB-reglement waarin de verhouding tussen de RvT en het CvB is vastgelegd. Het CvB wordt gevormd door Hans Tijssen en Ankie de Laat. In 2019 is de bestuurlijke inrichting van ATO beschreven en heeft er een wijziging plaatsgevonden in de wijze van besturen. Het CvB is een collegiaal CvB geworden.
Het CvB heeft de aansturing van de scholen verdeeld, ieder bestuurslid is leidinggevende van 8 directeuren. Daarnaast heeft Hans Tijssen als aandachtgebied: Bedrijfsvoering, Financiën, Huisvesting en Ankie de Laat: Onderwijs, Personeel, Communicatie & PR.

- Functies Hans Tijssen vanuit ATO vertegenwoordiging: Bestuur SSPOH (voorzitter), Bestuur Digidact (voorzitter), Bestuur SBK
- Functies Ankie de Laat vanuit ATO vertegenwoordiging: Bestuur Digidact, Bestuur SWV De Meierij, Bestuur Sportstimulering

Intern toezichtsorgaan

In 2008 is ATO-Scholenkring voortgekomen uit het Openbaar Basisonderwijs en de Stichting Nutsonderwijs. De RvT heeft als belangrijkste taak het uitzetten van kaders waarbinnen het CvB het beleid verder dient te concretiseren en uit te dragen binnen de organisatie. Regelmatig toetst de RvT of de uitgezette acties tot het gewenste resultaat hebben geleid. De RvT belegt hiertoe gemiddeld zes keer per jaar vergaderingen met het CvB. Deze vergadering worden voorbereid door het CvB samen met de voorzitter van de RvT. Op basis van de statuten is een toezichtkader opgesteld.

Een van de leden van de RvT maakt deel uit van het Nutsbestuur. Met dit bestuur is in 2018 besproken hoe we het gedachtegoed van het Nutsonderwijs levend houden bij ATO-Scholenkring en hoe de beschikbare Nutsgelden doelmatig kunnen worden ingezet. We zijn met het Nutsbestuur overeengekomen dat de Nutsgelden in 2019 ter beschikking komen van ATO ten behoeve van de uitvoering van de doelen uit het Koersplan 2019-2023. Op 1-1-2020 wordt de Nutsstichting opgeheven. De RvT heeft de specifieke taak op zich genomen om zicht te houden op de besteding van de middelen voor de uitvoering van het plan Wereldburgerschap uit het Koersplan.

Jaarverslag RvT 2019:

(Dit betreft een samenvatting, het volledige verslag is opgenomen als Bijlage)

De Raad van Toezicht let er op dat door het bestuurlijk handelen zorgzaamheid, integriteit en rechtmatigheid niet in het gedrang komen. De aandachtspunten van Raad van Toezicht zijn: de kwaliteit van het door de organisatie geboden onderwijs, rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie, rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen en naleving van de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs. De Raad van Toezicht geeft daarnaast bijzondere aandacht aan de onderwijskwaliteit, de organisatieontwikkeling en HRM, en financiën. Ook is er aandacht voor de eigen ontwikkeling van de Raad van Toezicht en het Toezichtkader.

In 2019 waren de belangrijkste speerpunten:

- In 2019 heeft de RvT met het College van Bestuur van gedachten gewisseld over hoe de werkwijze verbeterd kan worden voor een beter begrip van elkaar, het effectiever kunnen vergaderen en slagvaardiger besluiten kunnen nemen. Eind 2018 heeft de RvT geconcludeerd dat voortzetting van een tweehoofdig collegiaal bestuur gerechtvaardigd is.
- In 2019 is gewerkt aan het verbeteren van informatievoorziening, vergaderstukken en verslaglegging door middel van een jaarplanning, kwartaalrapportages en het instellen van commissies.
- Er is, met het College van bestuur, intensief gesproken over de Koers voor de komende jaren en deze is vastgesteld. Op basis daarvan worden jaarlijks de speerpunten voor het nieuwe schooljaar in een kaderbrief benoemd.
- Er is opdracht gegeven tot het beschrijven van de nieuwe collegiale functieprofielen van het College van Bestuur. Deze zijn ingeschaald conform CAO-PO.
- Daarnaast heeft de RvT in 2019 gereflecteerd op de rol als toezichthouder en de gewenste en aanwezige profielen voor de RvT-leden.

Besluiten RvT 2019	Status of In het kader van...
Plan van aanpak tot uitwerking Koersplan naar strategische meerjarige keuzes en jaarlijkse kaderbrief	Instemming
Tweehoofdig CvB als collegiaal bestuur met een voorzitter en een lid	Instemming

Aangepast Koersplan 2019-2023	Besluit
Toezichtkader en voorstel om met portefeuilles/commissies te werken	Vastgesteld/ Besluit
Opzet kwartaalrapportage	Instemming
Taakverdeling CvB	Vastgesteld
FER en het verkrijgen van registergoederen van KC Oosterplas	Besluit
Voorstel Kaderbrief delen met schooldirecteuren	Besluit
Jaarverslag en jaarrekening 2018 + decharge verlening	Goedgekeurd
Aanwijzen accountant	Goedgekeurd
Treasurystatuut	Goedgekeurd
Voorstel eigen risicodragerschap ziekteverzuim	Instemming
Benoeming Ankie de Laat tot vast lid van de CvB	Besluit
Offerte van Deloitte Accountants BV 2019-20121	Instemming
Addendum Kaderbrief	Instemming
Meerjarenbegroting 2020-2023	Goedgekeurd

De Raad van Toezicht is 2019 begonnen met een nieuwe voorzitter Yvette van Rijswick. De Raad bestaat uit vijf leden. De leden hebben zitting voor een termijn van vier jaar met de mogelijkheid van herbenoeming voor opnieuw 4 jaar. Leden treden af volgens een door de Raad vastgesteld rooster. Per 1-1-2019 is een lid herbenoemd voor 4 jaar.

De Raad van Toezicht is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het College van Bestuur en andere mogelijke belanghebbenden en deelbelangen onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Met betrekking tot nevenfuncties kan gesteld worden dat er sprake is van onafhankelijkheid.

In 2019 is besloten om te werken met de volgende commissie-indeling en bezetting: Remuneratiecommissie: Mark van der Schoor, Yvette van Rijswick, Auditcommissie: Arjan Blok, José Moonen-Gerrits, Kirsti Pol (m.b.t. huisvestingsvraagstukken), Commissie Onderwijs en kwaliteit: Kirsti Pol, José Moonen-Gerrits. Het werken met commissies is in ontwikkeling. Zowel de Raad van Toezicht als het College van Bestuur zijn te spreken over de werkwijze en willen deze voortzetten en verbeteren. Een aanpassing van het Reglement zal hier op moeten volgen.

Gemeenschappelijke medezeggenschap
Iedere school heeft een medezeggenschapsraad (MR) met een ouder- en een personeelsgeleding conform de wet medezeggenschap op school. De schooldirecteur treedt namens het bevoegd gezag op naar de MR van de school. De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (verder GMR genoemd) bestaat uit de afvaardiging van alle MR-en van de scholen van ATO- Scholenkring. Deze afvaardiging bestaat per school uit een vertegenwoordiger van de ouders en een personeelslid van elke school.
Lees meer hierover in het Jaarverslag van de GMR: www.ato-scholenkring.nl/gmr

1.2 Profiel ATO-Scholenkring

ATO-Scholenkring verzorgt algemeen toegankelijk en openbaar basisonderwijs in de gemeente ’s-Hertogenbosch. Het beleid van onze stichting is erop gericht dat het onderwijs in principe toegankelijk is voor iedereen. Dit betekent dat alle kinderen ongeacht afkomst, geaardheid, levensbeschouwelijke en godsdienstige overtuiging bij ons welkom zijn en dat verschillen gewaardeerd en gerespecteerd worden. De missie, visie en kernwaarden van ATO-Scholenkring hebben we vastgelegd in het Koersplan 2019-2023.

Missie & visie

ATO-Scholenkring is een vooruitstrevende maatschappelijke samenlevingspartner, die binnen haar professionele leergemeenschap zorgt voor pluriform onderwijs, waardoor ieder kind wordt uitgedaagd om zijn talenten te ontplooien, met een duurzaam resultaat. De ATO-scholen bieden eigentijds basisonderwijs voor ieder kind, op korte afstand van thuis. Vanaf de voorschoolse periode bevorderen wij een optimale en brede ontwikkeling van het kind. We werken waar mogelijk samen met andere onderwijskundige, educatieve partners.
Bij ATO-Scholenkring werken we vanuit de missie: dat kinderen kunnen opgroeien als veerkrachtige, gelukkige wereldburgers die vol zelfvertrouwen en met oog voor de ander in de maatschappij staan. We hebben aandacht voor de ontwikkeling van basisvaardigheden en kwaliteiten, maar ook voor ieders rol in de samenleving. Daarom dagen we kinderen uit om nieuwsgierig te zijn en zich respectvol te gedragen naar zichzelf en de ander. We leren hun te (blijven) leren, te reflecteren op zichzelf en om te gaan met veranderingen. Op deze wijze wil ATO-Scholenkring ieder kind uit 's-Hertogenbosch en omgeving gelijke kansen en goed onderwijs bieden.
We zijn herkenbaar door de kernwaarden die passen bij het algemeen bijzondere en openbare onderwijs:

- Ieder kind is welkom en iedereen is benoembaar, ongeacht afkomst, godsdienst of levensbeschouwing.
- We handelen vanuit wederzijds respect voor de cultuur, levensbeschouwing of godsdienst van leerlingen, ouders en personeelsleden.
- We besteden in het onderwijs actief aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige, culturele en maatschappelijke waarden en normen.
- We betrekken leerlingen, ouders en personeelsleden actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden.
- We bieden de gelegenheid om levensbeschouwelijk of godsdienstig onderwijs te volgen.

Voor de toekomstige koers gaan we uit van vijf kernwaarden van ATO-Scholenkring: Verbinding, Vertrouwen, Vakmanschap, Inspiratie en Eigenheid

Kernactiviteiten
Wat zijn de kernactiviteiten van het schoolbestuur?

- Het CvB heeft als kerntaak het verbeteren van de mogelijkheden voor kinderen zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Zij is daarvoor eindverantwoordelijk.
- Het CvB stuurt de directeuren aan. Zij creëert goede voorwaarden om onderwijs te borgen/optimaliseren (denk aan personeelsbeleid/opleiding, huisvesting en ondersteunende diensten).
- Het CvB definieert, toetst, monitort de kwaliteiten van het personeel en in bijzonder van de directeuren.
- Het CvB stelt de kaders vast voor financiën e.d.
- Het CvB definieert, toetst, initieert en monitort de kwaliteit van het onderwijs/opvang/educatie in de meest brede zin van het woord.
- Het CvB stuurt op resultaten en is vooral een inspirerende, motiverende, dienende en faciliterende leider.
- Het CvB initieert en bewaakt de ontwikkeling van de middellange termijnvisie, ontwikkelt het kwaliteitskader en zorgt voor bestuurlijke samenwerking, heeft een netwerkrol binnen en buiten de stad en vertegenwoordiging, externe PR e.d., is aanspreekpunt, is een interne/externe ambassadeur voor ATO-Scholenkring en is sparringpartner voor de directeuren/scholen.

Lees meer hierover in het document Bestuurlijk handelen op www.ato-scholenkring.nl/downloads

Welke bijzonderheden zijn het vermelden waard?
We hebben gekozen voor het uitzetten van een koers die jaarlijks aangevuld wordt met een kaderbrief, schoolplannen en jaarplannen met daarin doelen die vanuit de scholen komen met een heldere link naar de missie van de hele organisatie. Lees meer hierover in de Kaderbrief 2019 op www.ato-scholenkring.nl/downloads.

Het Koersplan 2019-2023
Om de missie te bereiken zijn in het Koersplan 4 speerpunten beschreven. Het koersplan staat op www.ato-scholenkring.nl/downloads

Jezelf kennen en blijven ontwikkelen
Vanzelfsprekend richten we ons op kennisoverdracht en hebben we aandacht voor basisvakken, zoals rekenen en taal, en voor sociale vaardigheden, zoals samenwerken en communiceren. We vinden bovendien dat je jezelf beter kunt ontwikkelen als je weet wie je bent en wat je kwaliteiten zijn. Daarom geven we kinderen de ruimte om hun eigenheid te ontdekken en helpen we hen te reflecteren op zichzelf, daarbij vinden we mentale veerkracht belangrijk.

Oog voor de ander en de wereld om je heen
We gaan er van uit dat geen mens hetzelfde is; ieder heeft zijn eigen talent en recht op gelijke kansen. We vinden het belangrijk dat kinderen openstaan voor diversiteit en zonder oordeel contact durven te maken. Daarom hebben we aandacht voor verschillende culturen, voor ontmoeting en samenwerking, voor de Engelse taal en voor duurzaamheid. Zo helpen we kinderen om op te groeien tot wereldburgers en om hun bijdrage te leveren aan de maatschappij.

Durven kiezen en anders durven te zijn
Omdat kennis en informatie snel verouderen, is het belangrijk om te blijven leren en vragen te blijven stellen. We geven kinderen de ruimte om kind te zijn en te leren van de fouten die ze maken. Door samen te werken met ouders en partners inspireren we kinderen te ontdekken waar zij gelukkig van worden.

Creatief denken en verwonderen
Bij ATO-Scholenkring stimuleren we creativiteit en mogen kinderen experimenteren en vrij denken, zodat zij - ook als zij opgroeien - kansen blijven zien en durven grijpen. We zetten de belevingswereld van kinderen centraal, zodat zij hun nieuwsgierigheid en verwondering kunnen behouden.

Toegankelijkheid & toelating
Met de partners in de stad hebben we een Stedelijk Aannamebeleid ‘s-Hertogenbosch ontwikkeld. We streven naar thuisnabij onderwijs en een ononderbroken ontwikkelingslijn van 0-13 jaar in de Kindcentra. Voor het geval dat er meer aanmeldingen zijn dan beschikbare plaatsen hebben we voorrangsregels vastgesteld.
Lees meer hierover in het Stedelijk Aannamebeleid op www.ato-scholenkring.nl/downloads

1.3 Dialoog

Verbonden partijen
Met welke partijen is er regelmatig contact (ouders, leerlingen, medewerkers, gemeenten, instellingen voor kinderopvang, vervolgonderwijs jeugdzorg etc.)? Vermeld minimaal de onderstaande gegevens.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Kinderopvang	We werken in de kindcentra samen met de partners uit de kinderopvang die de notitie *De toekomst begint vandaag* hebben onderschreven. Dit zijn Kanteel, Ons Kindbureau, Sprookjesbos, ‘t Goudvisje, Norlandia, ’t Zonnelicht en Small Steps. De kinderopvang is partner voor de Lokaal educatieve agenda.
Digidact	Het ICT-bureau Digidact verzorgt de ICT-infrastructuur, de hardware en de software voor de scholen.
SBK	Stichting Beheer Kindcentra is een uitvoeringsorganisatie gericht op het ontzorgen van de scholen door het coördineren van het facilitair beheer van de onderwijsgebouwen en het toezien op de uitvoering van het MJOP.
Educatieve partners in de stad	We werken samen met organisaties in de stad die een educatief aanbod hebben op de domeinen Duurzaamheid, cultuur, Technologie, Bewegen, Gezondheid en Lezen. Organisaties zoals Babel, ’s-PORT, GGD en Knooppunt Technologie 073 zijn hierbij betrokken. Lees meer hierover: www.nietstapelenmaarvervangen.nl. We hebben hiervoor, samen met betrokken organisaties, onderwijsbesturen en de gemeente een Strategische Alliantie opgezet in de stad.

Jeugdzorg	Om de aansluiting onderwijs- Jeugdzorg vorm en inhoud te geven werken we samen met de SWT, GGD en Juvans. We proberen om in de stad een Alliantie onderwijs-zorg op te zetten. Door de vele wisselingen bij directies en bestuurders van betrokken organisaties, is dit nog niet gelukt.
SSPOH	Samen met de andere schoolbesturen PO in de stad vormen wij de Stichting Schoolbesturen PO 's-Hertogenbosch. Met Compas werken we samen aan de kindcentrum ontwikkeling en onderwijsachterstandenbeleid.
Voorgezet onderwijs	Met de voortgezet onderwijs scholen in de stad werken we samen aan de uitvoering van de lokaal educatieve agenda, en om de overgang van PO naar VO goed te laten verlopen. De ontwikkeling van 10-14 onderwijs is een stad breed gezamenlijk initiatief. In 2019 hebben we een gezamenlijk EU-subsidietraject over Gepersonaliseerd leren afgerond. Het overleg vindt plaats in het POVO.
Gemeente	Afdeling Onderwijs voor het gemeentelijke onderwijsachterstand beleid en de lokaal educatieve agenda. De afdeling Maatschappelijk Vastgoed voor onderwijshuisvesting en OGOO.
Nutsstichting	We zijn met het Nutsbestuur overeengekomen dat de Nutsgelden in 2019 ter beschikking komen van ATO ten behoeve van de uitvoering van de doelen uit het Koersplan 2019-2023. In 2019 is alles in gang gezet om de Nutsstichting in januari 2020 op te heffen.
OMC 073	Met de schoolbesturen in de regio hebben we het netwerk Onderwijs Mobiliteitscentrum 073 gestart, om de uitdagingen van de arbeidsmarkt samen aan te pakken.

Samenwerkingsverbanden

Van welke samenwerkingsverbanden maakt het schoolbestuur deel uit? Vermeld minimaal de onderstaande gegevens.

Samenwerkingsverband	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Samenwerkingsverband De Meierij (30.05)	In het SWV De Meierij-PO werken 28 schoolbesturen uit de regio samen met betrekking tot de uitvoering van Passend onderwijs. ATO-Scholenkring is een van deze besturen. Via bestuursmiddagen worden alle aangesloten besturen op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen. In 2018 is een nieuw ondersteuningsplan vastgesteld. Ankie de Laat maakt sinds 2018 deel uit van het toezichthoudend bestuur van het SWV De Meierij www.demeierij-po.nl. Voor de uitvoering van Passend Onderwijs werken we intensief samen met de onderwijsprofessionals uit de Bossche ondersteunings-eenheid.
Partnerschap Opleiden in de School	ATO-Scholenkring heeft een keurmerk Opleiden in de school. Samen met Signum (die ook een keurmerk hebben) en de PABO vestigingen van Fontys vormen we het POS (Partnerschap Opleiden in de school). Ankie de Laat is de voorzitter van de stuurgroep. Bij het POS zijn 54 besturen aangesloten in de regio Eindhoven, Veghel, Venlo, Tilburg en 's-Hertogenbosch.

Klachtenbehandeling

- Hoeveel klachten en meldingen zijn er in het verslagjaar binnengekomen?
  Er zijn in 2019 7 meldingen en 7 klachten binnen gekomen. De meldingen hadden betrekking op: ontevredenheid van ouders over algemene zaken, veiligheid en pesten. De meldingen werden besproken door de directeur met de ouders, soms in aanwezigheid van het bestuur.
- Hoe is met deze klachten omgegaan?
  Naar aanleiding van de klacht heeft het bestuur contact gezocht met de klager. Vaak was een goed gesprek voldoende, veelal in aanwezigheid van de directeur. Er werden 2 klachten niet ontvankelijk verklaard en 3 klachten zijn in behandeling genomen door de stichting KOMM. Op de uitspraak van de KOMM heeft het bestuur

een schriftelijke reactie gegeven en, indien van toepassing, passende maatregelen genomen. De GMR is van de uitspraak van de KOMM en de reactie van het bestuur op de hoogte gebracht, conform de klachtenregeling. De klachtenregeling is in 2019 geactualiseerd en voorzien van visuals, om de doorstroom van een melding en klacht duidelijk te maken. Lees meer hierover in het document Klachtenregeling en de visuals infographic klachten ouders en verzorgers en inforgraphic klachten werknemers, te vinden op www.ato-scholenkring.nl/downloads.

2. Verantwoording beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording van de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Wat is onderwijskwaliteit voor uw bestuur? Geef antwoord op de onderstaande vragen.

- Hoe definieert het bestuur onderwijskwaliteit?
  We werken vanuit een brede opvatting van kwaliteit, zowel gericht op kwalificatie, als op socialisatie als op persoonsvorming. Directeuren presenteren beoogde kwaliteit, toetsen de kwaliteit bij de verschillende partners en verantwoorden zich in dialoog met collega's, partners en het bestuur. Met als doel om van elkaar te leren, zodat de onderwijskwaliteit verder versterkt wordt. Ons doel is om in juni 2019, kwaliteit een cruciaal onderdeel van elk proces binnen de school te laten zijn. Wij nemen beredeneerd en systematisch onszelf de maat, in de groep, in de school en op bestuursniveau. ATO-Scholenkring heeft de ambitie om de kwaliteitsactiviteiten (juli 2017) te veranderen via kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg (juni 2018) naar kwaliteitsmanagement (juni 2019), zodat scholen een beweging kunnen maken in denken:
  - van een toezichtkader naar een onderzoekskader vanuit een onderzoekende houding;
  - van een risico-gestuurd naar een gedifferentieerd toezicht met professionele inbreng (normen);
  - van een smalle opvatting (toetsen) naar een brede opvatting van kwaliteit;
  - op zoek naar andersoortige instrumenten om onderwijskwaliteit inzichtelijk te maken.

- Hoe houdt heeft het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit?
  De directeuren presenteren inzichtelijk in een zelfevaluatie (zoals het onderwijsportfolio), op welke manier het kwaliteitsbeleid in de scholen bijdraagt aan onderwijskwaliteit, de speerpunten van het strategisch beleid en aan hun eigen aanvullende ambities. We hebben een Kwaliteitskaart ontwikkeld met de inspectie indicatoren en een indeling in cruciaal (conform wet- en regelgeving), basis (de ATO-norm) en ambitie (onderdelen waarop de school kan excelleren). Om dit inzichtelijk te maken is een dashboardsysteem Synaxion in ontwikkeling.

- Op welke manier werkt het bestuur aan de onderwijskwaliteit?
  Het directieberaad ontwikkelt en implementeert kwaliteitsbeleid, ondersteund door het College van Bestuur, zodat de kwaliteitsactiviteiten in juni 2018 *cyclisch en in verbinding* gerealiseerd worden.
- Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?
  Het bestuur maakt kwartaalrapportages die gedeeld en besproken worden in Staf, Directieberaad, GMR en RvT. In deze rapportages worden de onderwijsresultaten vermeld en zijn de kwaliteitsindicatoren uit de Kaderbrief verwerkt. Lees meer hierover in het Kwaliteitsbeleid op www.ato-scholenkring.nl/downloads

Doelen en resultaten

Welke doelen heeft het schoolbestuur zichzelf gesteld ten aanzien van de onderwijskwaliteit en in hoeverre zijn deze doelen bereikt?

De kaderbrief 2019 is een afgeleide van het Koersplan 2019- 2023. De kaderbrief geeft richting aan hetgeen in een jaar gerealiseerd dient te worden. In dit onderdeel wordt een weergave gegeven van de strategische doelstellingen op het domein Onderwijs & Kwaliteit.

doel/beleidsvoornemen	realisatie	Toelichting:
Onderzoekscultuur		De scholen hebben inzichtelijk gemaakt, via de scan Onderzoekscultuur, waar zij staan ten aanzien van het doen van onderzoek in de school. Er is afgesproken dat de scholen volgend jaar gemiddeld 1 fase zijn gegroeid om de zone van de naaste ontwikkeling te bereiken. De bekostiging van dit plan per school wordt vertaald in de begroting.
Jezelf kennen en blijven ontwikkelen		De normen van ATO voor onderwijskwaliteit zijn vastgelegd in het kwaliteitskader 2018. Daarin wordt onderscheid gemaakt in Cruciaal, Basis of Ambitie. Bijna alle scholen hebben in een zelfevaluatie beschreven hoe het staat met de kwaliteit van het onderwijs. Dit is gedeeld met het team en de MR. Scholen die op een aantal indicatoren op Cruciaal niveau zitten, hebben een verbeterplan gemaakt om de kwaliteit te verhogen. Het financieel onderbouwen van een verbeterplan heeft nog aandacht nodig.
Oog voor de ander en de wereld om je heen *Wereldburgerschap*		Iets meer dan de helft van de scholen heeft in een plan aangegeven hoe ze de doelen van het investeringsplan programma wereldburgerschap (NUTsgelden) gaan behalen. Dit is besproken met het team en de MR. De investeringen van de school voor dit plan zijn zichtbaar in de (meerjaren) begroting. Het betreft een Investering van € 30.000 per school voor periode van 4 jaar = € 7.500 per school per jaar
Durven kiezen en anders durven zijn *Gepersonaliseerd leren*		Iets meer dan de helft van de scholen heeft kennis genomen van de inzichten van gepersonaliseerd leren. Tevens hebben zij besproken hoe de zone van de naaste ontwikkeling voor hun school eruit zal zien.
Durven kiezen en anders durven zijn *Kinccentrumontwikkeling*		De scholen zitten gemiddeld in fase 4 van de kindcentrumontwikkeling. In 2019 is de tweejaarlijkse stadsfoto afgenomen. Fase van IKC-ontwikkeling in Stadsfoto (Kaderbrief 2019 norm 50 % fase 3 50 % fase 4)
Creatief denken en verwonderen *Niet stapelen maar vervangen*		Iets meer dan de helft van de scholen heeft zich georiënteerd op de ontwikkelingen van curriculum.nu. Dit betreft met name de scholen die deelnemen aan het traject *Niet Stapelen Maar vervangen*. Zij hebben voor minimaal 1 domein aangegeven hoe ze het eigen aanbod vanuit hun doelen verbinden met het regionale aanbod van de educatieve partners uit de stad.
Scholen op de kaart		Bijna alle scholen hebben een actuele toelichting geplaatst op de website Scholen op de kaart is actueel (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Basiskwaliteit		Alle scholen voldoen aan de basiskwaliteit, in de vorm van een basisarrangement van de inspectie (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Leerresultaten		Bij bijna alle scholen liggen de eindopbrengsten op niveau (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Adviezen VO		Bij een klein percentage kinderen is een heroverweging van het advies nodig. (Kaderbrief 2019 norm aantal heroverwegingen <10%)
Zelfevaluatie		Bijna alle scholen maken onderwijskwaliteit inzichtelijk via een zelfevaluatie in afstemming met het team (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Tevredenheid leerlingen		De leerlingen zijn tevreden over de professionaliteit en kwaliteit van het onderwijs en de school (Kaderbrief 2019 norm 90%)
Oudertevredenheid		Ouders zijn tevreden over onze samenwerking (Kaderbrief 2019 norm 90%)
Oudertevredenheid		Ouders zijn tevreden over de professionaliteit en kwaliteit van het onderwijs en de school (Kaderbrief 2019 norm 85%)
Sociale Veiligheid		De leerlingen voelen zich sociaal veiligheid (Kaderbrief 2019 norm score ≥ 3,5)
Leiderschap		Het team ervaart leiderschap (Kaderbrief 2019 norm 100%)

Verzuim leerlingen		De verzuimregistratie van leerlingen is op orde (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Schoolplannen		De vier thema's uit het koersplan zijn verwerkt in de schoolplannen (Kaderbrief 2019 norm 100%)

Legenda:

behaald	bijna behaald >80%	deels behaald >50%	niet behaald

Ontwikkelingen

- Wat zijn de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en kwaliteit die van invloed zijn geweest op het beleid? NB Risico's en risicobeheersing komen in 2.5 aan bod.
  In 2019 hebben we deelgenomen aan een Kwaliteitsnetwerk van de PO-raad, genaamd The Next Level. Samen met 6 andere schoolbesturen onderzoeken we opvattingen over onderwijskwaliteit, mogelijkheden en manieren om kwaliteit inzichtelijk en transparant te maken en onderwijskwaliteit te verantwoorden.
  In schooljaar 2020-2021 zal door de inspectie een nieuw onderwijsresultatenmodel gebruikt gaan worden, waar de referentieniveaus nadrukkelijker gebruikt worden om de kwaliteit van het onderwijs te meten. Op basis van de beschikbare gegevens zijn de scholen geïnformeerd over de stand van zaken m.b.t. de referentieniveaus. In het voorjaar van 2020 zullen directeuren en intern-begeleiders een gezamenlijke scholing hierover volgen.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van de scholen zijn transparant te vinden op scholenopdekaart.nl. Voor de volledigheid hebben we onderstaande schema opgenomen in dit bestuursverslag. De scholen zijn vrij om te kiezen welke geschikte eindtoets zij gebruiken. De norm die behaald moet worden is afhankelijk van het schoolgewicht van de school. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekent de schoolweging van een school op basis van de volgende kenmerken: het opleidingsniveau van de ouders, het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school, het land van herkomst van de ouders, de verblijfsduur van de moeder in Nederland of ouders in de schuldsanering zitten.

In 2019 hebben twee scholen de norm van de eindtoets niet gehaald. Op deze scholen wordt extra gestuurd op de opbrengsten. Naast een diepteanalyse naar oorzaken en het formuleren van verbeterpunten kan een professionaliseringsaanbod voor het team onderdeel zijn van een plan van aanpak. Indien nodig wordt hiervoor externe hulp ingeschakeld en wordt bij de formatie rekening gehouden met de inzet van expertise en een goede bezetting.

Eindopbrengsten 2019

	CITO	IEP	IEP corr	ROUTE 8	ROUTE 8 corr	minimaal
De Aquamarijn		81,10	78,20			
L.W. Beekman	538,9					534,90
Caleidoscoop	537					534,00
De Groote Wielen		77,40	78,20			79,90
De Hobbit		86,10				81,80
De Hoven		85,60				81,80
Meander	531.6					535,20
Merlijn		86,50				79,90
Noorderlicht					204,20	202,10
De Ontdekking		76,00	77,70			77,60
Het Rondeel				173,90	189,00	187,40
De Terp		82,10				79,70
Sterrenbosch		83,80				81,80
Springplank		78,70				74,70
De Sprong		82,60	83,50			79,90
De Wijboom		82,00	84,00			78,70

Internationalisering

- Is er beleid op het thema internationalisering?
  - ☐ Ja
  - ☒ Nee

  ATO-Scholenkring is gericht op het thema Internationalisering, maar heeft geen specifiek beleid hiervoor ontwikkeld. Via het programma Such Fun stimuleren wij het vroeg vreemdetalenonderwijs (VVTO) in de vorm van Engels vanaf de kleuterleeftijd. www.suchfun.nl In 2018-2019 hebben we deelgenomen aan het EU-project Gepersonaliseerd leren, samen met de gemeente en VO-school Helicon in de stad. Lees meer over het project Gepersonaliseerd leren op https://www.ato-scholenkring.nl/erasmus Jaarlijks bieden we 2 leerkrachten en 2 directeuren de gelegenheid om deel te nemen aan de projecten van Teachers4teachers in Kenia. Kijk op www.ato-scholenkring.nl/t4t en www.teachers4teachers.nl.

Inspectie

- Is er tijdens het verslagjaar een inspectiebezoek geweest?
  - ☐ Ja
  - ☒ Nee

  De inspectie heeft enkele themabezoeken afgelegd aan de scholen over het onderwerp Overgang PO-VO. De tips uit deze gesprekken zijn gedeeld met alle directeuren. In het najaar heeft de inspecteur het CvB geïnformeerd over de nieuwe inspectiecriteria betreffende de referentieniveaus. Op het verzoek van het bestuur heeft de inspecteur deze informatie ook gedeeld tijdens een directieberaad.

Visitatie

- Heeft er tijdens het verslagjaar een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden?
  - ☐ Ja
  - ☒ Nee

Passend onderwijs

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nader verantwoorden.

Het SWV De Meierij (30-05) www.swvdemeierij-po.nl is verdeeld in de ondersteuningseenheden Noord, Midden en Zuid. Ondersteuningseenheid Midden bestaat uit de stad 's-Hertogenbosch waar scholen in 6 wijknetwerken met elkaar samenwerken. Iedere wijk heeft een wijkambassadeur en een wijk-IB er om dit proces te faciliteren en te begeleiden. De schoolbesturen (SSPOH) in de stad faciliteren het wijkgericht werken door een gedeelte van de lichte zorgmiddelen aan het wijknetwerk toe te kennen in de vorm van wijkgelden. Het wijknetwerk bepaalt zelf, op basis van een plan, welk bedrag of % van de lichte zorgmiddelen hiervoor nodig is. De overige lichte zorgmiddelen worden toegevoegd aan de budgetten van de school voor het versterken van de basisondersteuning.

- Aan welke doelen in het kader van passend onderwijs heeft het bestuur middelen vanuit de lumpsum uitgegeven?

  Het bestuur heeft geen middelen vanuit de lumpsum uitgegeven aan passend onderwijs.
- Aan welke doelen in het kader van passend onderwijs heeft het bestuur de middelen vanuit het samenwerkingsverband uitgegeven?

  Van het SWV ontvangen we jaarlijks een bedrag voor de lichte zorgmiddelen. Voor 2019-2020 hebben we een bedrag van € 565.000 ontvangen, gebaseerd op een bedrag van € 115 per leerling. De bijdrage aan de wijkbudgetten van SSPOH bedraagt € 77.000. Het budget voor de scholen is € 488.000. Hiervan gaat 68% naar de formatie van de scholen, ten behoeve van inzet eigen personeel, met een totaalbedrag van € 330.000. De overige gelden worden toegevoegd aan de exploitatie van de scholen. In december hebben we extra gelden ontvangen van het SWV: € 48.000, een bedrag van 10,- per leerling, waarvan € 29.000 bestemd is voor de lichte zorgmiddelen en € 19.000 bestemd is voor de ontwikkeling van hoogbegaafdheid.
- Hoe is het bestuur, in samenwerking met uw stakeholders, tot de genoemde doelen gekomen?

Het Ondersteuningsplan 2018-2022 van SWV De Meierij, is in gezamenlijkheid tot stand gekomen. In dit plan staat beschreven hoe we passend onderwijs organiseren en aan welke doelen we werken:

- Individuele ondersteuning (basis en extra): Doel is een dekkend en hoogwaardig ondersteuningsaanbod om zodoende meer ondersteuningsmogelijkheden en kansen te bieden voor kinderen in het regulier onderwijs.
- Groepsarrangementen: Doel is om tijdelijk en kortdurend kinderen met vergelijkbare ondersteunings-behoeften te clusteren om vanuit een specifieke groepsaanpak de leerlingen voldoende handvatten te bieden om (weer) het regulier onderwijs te vervolgen.
- Gespecialiseerd speciaal onderwijs: Doel is de ondersteuning zoveel als mogelijk thuisnabij in het regulier onderwijs te bieden. Voor leerlingen waarbij dat niet (meer) verantwoord kan of lukt hebben we kwalitatief hoogstaande speciale settingen beschikbaar.
- Samenwerking met jeugdhulp: Doel is het verbeteren van de samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp om uiteindelijk te komen tot preventievere inzet van jeugdhulp op scholen en integrale onderwijszorgarrangementen.
- Doorgaande leerlijn: Doel is een doorgaande ontwikkelingslijn van 0 tot 14 jaar. Bij iedere overstap wordt aangesloten op de ontwikkeling van de leerling en de passende ondersteuning.

De scholen maken een activiteitenplan voor hun locatie, afgestemd op het school ondersteuningsprofiel (SOP) en het bestedingskader lichte zorgmiddelen wat in SSPOH is vastgesteld. Het bestedingskader bevat de categorieën: inzet eigen personeel, inzet extern personeel, professionalisering, leer- en hulmiddelen en leerlingenonderzoek.

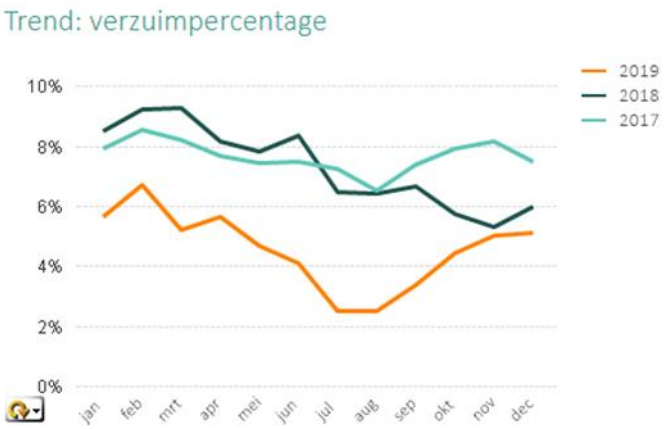
2.2 Personeel & professionalisering

- **Doelen en resultaten**

  Welke doelen heeft het bestuur zichzelf gesteld ten aanzien van het personeel en de professionalisering en in hoeverre zijn deze doelen bereikt?

  De kaderbrief 2019 is een afgeleide van het Koersplan 2019- 2023. De kaderbrief geeft richting aan hetgeen in een jaar gerealiseerd dient te worden. In dit onderdeel wordt een weergave gegeven van de strategische doelstellingen op het domein Personeel & Professionalisering.

doel/beleidsvoornemen	realisatie	Toelichting:
Goed werkgeverschap: het opbouwen van een sterk werkgeversimago, zichtbaar zijn en nieuwe collega's werven die intrinsiek gemotiveerd zijn om bij te dragen aan onze missie		In samenwerking met medewerkers is een plan gemaakt hoe ATO-Scholenkring zich intern het beste kan profileren en daar zijn activiteiten uit voortgekomen. Er is een Brand Book ontwikkeld, waarin staat omschreven hoe ATO zich als werkgever zowel intern als extern wil presenteren: JOUW EIGEN WIJZE, ONZE ATO WIJZE. Binnen de afdeling P&O is een medewerker aangetrokken die op het snijvlak van P&O en (in- en externe) communicatiewerkzaamheden verricht. In 2019 is het gelukt om alle externe vacatures in te vullen.
Bouwen van een passend en duurzaam functiehuis dat het inpassen van diverse kwaliteiten van medewerkers mogelijk maakt en marktconform is		In overleg met het CvB en een klankbordgroep, waarin de GMR en het merendeel van de functies in vertegenwoordigd is, is een eerste opzet van het functiehuis gemaakt. Uitgangspunt hierbij is de groepsleerkracht als belangrijkste schakel in het leren en ontwikkelen van kinderen. Naast de rol van groepsleerkracht kan men een specialisme ontwikkelen en invulling geven. Tijdens het functiehuis project bleek dat de nieuwe cao nieuwe voorbeeldfuncties en een andere salarisinschaling voor directeuren bevat. Hierdoor is de projectvoortgang vertraagd, het functiehuis zal in 2020 verder uitgewerkt worden.
Ontwikkelen van een visie op leren & ontwikkelen met bijbehorende instrumenten		Dit traject om te komen tot een nieuwe visie op leren en ontwikkelen is gestart, afronding vindt plaats in september 2020. De instrumenten die behoren bij deze visie, zoals het accreditatieproces, de gesprekkencyclus en ATO-coaches worden geëvalueerd naar aanleiding van de nieuwe visie.

Terugdringen verzuim		In 2018 is een masterplan verzuim ontwikkeld, de afgelopen jaren is hier hard aan gewerkt. In 2018 zaten we op een verzuim van 8,2%. In het schooljaar 2018-2019 is dat sterk gedaald na een gemiddeld verzuim van 6,2%. Dit was conform de doelstelling om op landelijk gemiddelde uit te komen. In 2019 lag het ziekteverzuim op 4,59% en de meldingsfrequentie was 1,24. (norm <6,4%) 
Optimalisatie (personele) administratieve processen		Het werving- en selectieproces in AFAS is geoptimaliseerd waardoor het makkelijker is online te solliciteren en de sollicitanten te beheren. Daarnaast is de workflow voor de studiekostenregeling aangepast. In 2020 staat de optimalisatie van het indiensttredingsproces op de agenda.
Risico inventarisatie- en evaluatie		In 2019 heeft een veiligheidskundige de RI&E uitgevoerd op alle scholen en samen met de directie een plan van aanpak per school gemaakt. De directies zijn aan de slag met de uitvoering van hun plan van aanpak. Een aantal actiepunten overlapt en zal op bovenschools niveau opgepakt worden. Voor 1 januari 2021 zullen al deze acties gerealiseerd zijn. Voorbeelden zijn het delen van het bovenschools beleid, inzet preventiemedewerkers, PAGO, klachtenregistratie, gehoorbescherming gymleerkrachten en gebruik van trappen/ladders.
Ontwikkeling medewerkers		Bijna alle medewerker hebben een gesprek gehad in het kader van de gesprekkencyclus muv die medewerkers in een speciaal traject (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Loopbaanperspectief		Het aantal LB-functies groeit nog steeds. LB-functies (Kaderbrief 2019 norm > 35%)
Kwaliteit directeuren		Alle directeuren zijn RDO geregistreerd. (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Feedbackcultuur		Leerkrachten geven elkaar feedback (Kaderbrief 2019 norm 80%)
Taakbeleid		De (P)MR van iedere school heeft met werkverdelingsplan ingestemd en dit getoetst (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Werkdrukverlaging		Bijna alle medewerkers ervaren minder of een andere vorm van werkdruk ten opzichte van de norm van 2017 (Kaderbrief 2019 norm reductie 20%)
Detachering		Bijna alle detacheringscontracten voldoen aan de door ATO gestelde criteria (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Tevredenheid medewerkers		Medewerkers zijn tevreden (Kaderbrief 2019 norm >8)
AVG		Bijna alle medewerkers hebben de e-learning module AVG afgerond (Kaderbrief 2019 norm 100%) Vanwege de instroom van nieuwe medewerkers is dit een doorlopend aandachtspunt.

Legenda:

behaald	bijna behaald >80%	deels behaald >50%	niet behaald

Ontwikkelingen (risico's)
De arbeidsmarkt voor leerkrachten is ook in 2019 erg krap geweest. Meer als in voorgaande jaren zijn er te weinig leerkrachten beschikbaar voor met name de vervangingswerkzaamheden. Naast de focus op het aantrekken van nieuwe leerkrachten en het behouden van onze huidige medewerkers zullen we ons ook moeten oriënteren op 'andere vormen' van organiseren.

Ondanks het sterk gereduceerde verzuimcijfer blijft ziekteverzuim een aandachtspunt. De krapte op de arbeidsmarkt heeft ook een relatie met het verzuim. Er is een risico voor de kwaliteit van het onderwijs en de werkdrukbeleving van medewerkers, aangezien het in toenemende mate moeilijk blijkt om alle vervangingsaanvragen in te vullen. Het heeft daarnaast ook een financieel aspect: ATO-Scholenkring is eigenrisicodrager voor vervanging en betaalt zelf de rekening voor vervanging. De inzet van werkdruk maatregelen alsook de uitvoering van het masterplan verzuim krijgen wederom aandacht in 2020.

Er komen wat nieuwe wetswijzigingen aan zoals de regelgeving van het participatiefonds. Flexkrachten hebben recht op een transitievergoeding na elke periode dat ze gewerkt hebben. We zullen moeten kijken naar een andere inzet van de flexpool. In 2021 zal het participatiefonds nog maar in 50% van de WW tegemoet komen in het geval van medewerkers die uitstromen bij Stichtingen. Dit vraagt de nodige voorbereiding.

Uitkeringen na ontslag

- Wat zijn in het verslagjaar de kosten voor uitkeringen na ontslag?
  Over het jaar 2019 heeft ATO-scholenkring geen WW-kosten na ontslag gehad. Het participatiefonds neemt deze kosten over als de instroomtoets akkoord wordt bevonden. Binnen de organisatie wordt er zorgvuldig gestuurd op reden ontslag en de afwikkeling van dit proces. Alle instroomtoetsen over 2019 zijn goedgekeurd.
- Welke maatregelen worden genomen om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen?
  Ook naar de toekomst blijven we zorgvuldig afwegen en toetsen op reden en begeleiding ontslag van medewerkers. Daarnaast wordt veel aandacht besteed aan ontwikkeling en herplaatsing dus instroom werkloosheid is nagenoeg niet aan de orde.

Aanpak werkdruk
Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nader verantwoorden.

- Welk proces is gevolgd om te komen tot een beslissing over de besteding van de werkdrukmiddelen?
  Het verlagen van de beleving van werkdruk blijft een aandachtspunt. De werkdrukgelden worden naar rato van kindcentrum verdeeld en elk kindcentrum mag daarin zijn eigen keuze maken.
- Waarvoor zijn de werkdrukmiddelen ingezet?
  Afgelopen jaar zien we dat dit geld overwegend is besteed aan extra menskracht in de kindcentra. Uit de Kindcentrummonitor (KCM) blijkt dat de werkdruk beleving iets is gedaald (2017 vergeleken met 2019) met een gemiddelde score van 2,6 (landelijk is dit 2,62). Er zijn verschillen te zien tussen de scholen. Uit de KCM blijkt echter dat de mentale belasting (veel dingen tegelijk doen, dingen lopen anders dan gepland, improviseren) is gestegen. Ook de balans tussen werk en privé wordt genoemd, zoals het zich moeten haasten om op het werk te komen. De energieniveaus zijn echter nagenoeg overal hoog, waardoor teams in flow zijn. Wat opvalt is de spreiding van de werkdruk binnen teams; niet iedereen ervaart evenveel werkdruk en werkdruk wordt bij leerkrachten niet door dezelfde factoren veroorzaakt. Dat betekent dat generieke maatregelen op teamniveau minder effectief zijn dan individuele maatregelen of zelfs averechts kunnen werken.
- Zijn er ook niet-financiële maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen? Zo ja, welke maatregelen?
  In de teams is het werkverdelingsplan besproken, daarbij worden gezamenlijke keuzes gemaakt welke werkzaamheden wel of niet worden uitgevoerd. In het Beleidsstuk Duurzame Inzetbaarheid staat beschreven dat we een Taskforce Werkdruk op willen zetten. Er zijn ATO-coaches beschikbaar voor werknemers om de balans werk-privé mee te bespreken. Er is een aanbod gedaan aan specifieke doelgroepen medewerkers, zoals voor ouders van jonge kinderen over de balans werk-privé.

Strategisch personeelsbeleid

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nader verantwoorden.

- Hoe is het personeelsbeleid afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staan?
  Het Koersplan met de vier grote thema's is leidend voor het strategisch personeelsbeleid. Om deze thema's met elkaar te realiseren is de ontwikkeling van onze medewerkers van groot belang. Het onderwijs is meer dan ooit in beweging. Professionalisering is cruciaal voor het realiseren van diverse strategische doelstellingen, zoals eigentijds onderwijs en Passend onderwijs. In 2020 zullen het huidige beleid van professionalisering alsook de bijhorende instrumenten zorgvuldig worden geëvalueerd en waar nodig aangepast aan de huidige wensen en omstandigheden.

- Hoe wordt het personeelsbeleid geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd? Hoe is de dialoog met leerkrachten en schoolleiders ingericht?
  P&O hanteert de Employee Journey (methodiek van Design Thinking) bij het maken van strategisch personeelsbeleid en het bepalen van de belangrijkste thema's. Het ATO-Scholenkring koersplan is leidend. Om het koersplan te realiseren wordt in goed overleg met Directeuren en leerkrachten bepaald welke strategische P&O thema's opgepakt moeten worden. We halen steeds de behoefte op (middels bepaalde werkwijze) en maken daar passend beleid/instrumenten voor. De ondersteuning P&O moet erop gericht zijn zoveel mogelijk medewerkers te behouden en nieuwe aan te trekken.

- Hoe is de dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en schoolleiders ingericht?
  In het werkverdelingsplan op de scholen hebben leerkrachten de professionele ruimte om met elkaar een goede verdeling van de werkzaamheden te maken. De GMR wordt betrokken in de dialoog en zorgt ook voor tegenspraak. In 2019 is een start gemaakt met het opstellen van een nieuw managementstatuut om de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van CvB, staf en directeuren te beschrijven. Dit traject wordt begeleid door VOSabb.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

- **Doelen en resultaten**
  Welke doelen heeft het bestuur zichzelf gesteld ten aanzien van de huisvesting en facilitaire zaken en in hoeverre zijn deze doelen bereikt?

doel/beleidsvoornemen	realisatie	Toelichting:
MJOP		SBK heeft het jaarlijks het gesprek met de directeur gevoerd over de staat van het gebouw/onderhoud en de wensen die er vanuit school zijn. Dit gesprek vindt plaats met het MJOP van Complan als basis. Hieruit is een geactualiseerd MJOP uit voorgekomen. In dit MJOP zijn posten uit het MJOP van Complan overgenomen, uitgesteld of naar voren gehaald en aangevuld met wensen vanuit de school. In 2019 is voor € 181.830 geïnvesteerd in de gebouwen ten opzichte van een begroting van € 327.185,= . In het kalenderjaar 2020 wordt het MJOP uitgevoerd volgens NEN 2767 norm.
Nieuwbouw Oosterplas		De ontwerpfase verloopt volgens planning. Voorbereidende fase en start bouw staan gepland in 2020-2021. Mogelijke vertraging kan ontstaan door aanwezigheid van beschermde dieren.
Aanvraag nieuwbouw Hobbit Laaghemaal		Dit is aangevraagd voor januari 2020 en inmiddels is het raadsbesluit hierover genomen.

Beleid investeringen in IKC in het kader van verbouwingen		ATO-Scholenkring is gevraagd mede te investeren in IKC's als uitvoering van de beleidsnotitie De Toekomst begint vandaag. Met behulp van het advies van Deloitte & Nul25 is uitgezocht of dit rechtmatig en doelmatig is. De bestuurlijke afweging wordt in 2020 gemaakt.
Status en kwaliteitsbeleid huisvesting		ATO-Scholenkring heeft haar kwaliteitscriteria vastgelegd in het referentiekader Kwaliteit Schoolgebouwen ATO-Scholenkring. De criteria zijn gebundeld in de volgende onderwerpen: Passende capaciteit, Onderwijskundige staat, Bouwkundige staat, Veiligheid, Duurzaamheid, Binnenmilieu/ Gezondheid & Exploitatie. In 2020 vindt de financiële doorrekening plaats en worden beleidskeuzes gemaakt
Duurzaamheidsmaatregelen		Het bestuur heeft aangegeven dat zij zich conformeren aan de opgelegde maatregelen om de verlichting in een aantal gebouwen in 2020 aan te laten passen, volgens het investeringsplan voor € 428.000. Hiervoor is advies gevraagd aan Vadezi en TGA. In 2019 zijn de maatregelen nog niet uitgevoerd als gevolg van een discussie, tussen Gemeente en schoolbestuur, betreffende de vraag of de Duurzaamheidsmaatregelen bekostigd mogen worden uit de voorziening onderhoud.
Juridisch eigenaarschap niet onderwijskundig deel gebouwen		In 2019 is een start gemaakt met de discussie over het juridisch eigendom van het niet-onderwijskundige deel van de gebouwen. De eigendomsvarianten zijn gedeeld en vastgelegd in een rapportage. Onder begeleiding van Sygma wordt, onder regie van besturen en gemeente, gekeken naar de voor- en nadelen van de verschillende varianten. Afronding in 2020.

Legenda:

behaald	bijna behaald >80%	deels behaald >50%	niet behaald

Ontwikkelingen

- Het bestuur van ATO-Scholenkring heeft behoefte aan een gedegen statusbepaling van die onderwijsgebouwen, die onder het beheer van het bestuur vallen. Deels om het beleid objectief en meetbaar neer te zetten en deels om risico's goed in beeld te brengen. De duurzaamheidsmaatregelen, juridisch eigendom en de mogelijke herziening van de bepaling van de voorziening groot onderhoud als gevolg van de componentenmethode, vragen om duidelijk huisvestingsbeleid.
- Voor ATO-Scholenkring is het belangrijk dat kinderen en medewerkers, onderwijs geven en volgen, in een goed geoutilleerd gebouw, wat voldoet aan de ATO-Norm. Op dit moment is dat op twee scholen niet de gewenste situatie. De financiële doorrekening en de effecten van herverdeling van (bijvoorbeeld exploitatie) lasten vragen om een eerlijke verdeling over de scholen en een heroverweging van de allocatie van middelen.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

- Op welke manier waren duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen onderdeel van het beleid? Duurzaamheid is onderdeel van de kwaliteitscriteria die vastgelegd zijn in het referentiekader Kwaliteit Schoolgebouwen ATO-Scholenkring. Focus in 2020 is gericht op de wettelijke opdracht. Het maatschappelijk verantwoord ondernemen heeft de aandacht, maar dit is nog niet omgezet in beleid.

2.4 Financieel beleid

- **Doelen en resultaten**
  Welke doelen heeft het bestuur zichzelf gesteld ten aanzien van het financieel beleid en met welke resultaten? De kaderbrief 2019 is een afgeleide van het Koersplan 2019- 2023. De kaderbrief geeft richting aan hetgeen in een jaar gerealiseerd dient te worden. In dit onderdeel wordt een weergave gegeven van de strategische doelstellingen op het domein Financiën en bedrijfsvoering.

doel/beleidsvoornemen	realisatie	Toelichting:
Rijnlands werken		Onze besturingsfilosofie is belangrijk wanneer het gaat over sturing versus autonomie en de wijze waarop we Rijnlands samen willen werken. De begeleiding door een externe om ontwikkeling door te maken is niet gerealiseerd.
Managementstatuut		Het actualiseren van het managementstatuut is gestart maar nog niet afgerond. We willen er voor zorgen dat het eigenaarschap wordt versterkt en dat er gewerkt wordt vanuit gespreid leiderschap. Het traject wordt begeleid door VOSabb. De investering hiervoor is €18.000.
Stafbureau		Vanuit visie bieden zij 'service met een glimlach'. In 2019 is de werkwijze van de staf geoptimaliseerd, onder andere m.b.t. de AVG. De investering hiervoor was €10.000.
Huisvestingsbeleid		Voor het Strategisch huisvestingsbeleid, waaronder juridisch eigendom, hebben we intensief samengewerkt met gemeente en andere onderwijspartners. Onder begeleiding van Nul 25 is een visie geformuleerd en zijn normen vastgelegd. De investering was € 4.000 – juridisch advies.
Duurzaamheids-maatregelen		In de plannen en budgetten zijn duurzaamheidsmaatregelen en energiebesparende maatregelen meegenomen op basis van advies van externen. De investering hiervoor was € 20.000.
Herverdeling van middelen		Vanuit onze visie op gelijke kansen voor alle kinderen, is een verdeling van de financiële middelen nodig, zodat alle scholen in staat zijn om de missie te realiseren. In 2019 is een start gemaakt met de heroverweging van de toedeling van de middelen en reserves, onderwijsachterstands-middelen en de gewichtenregeling. De uitkomsten van deze discussie worden meegenomen in het financieel kader voor de begroting 2021.
Vergroten bestedingsruimte		De aanpak van het ziekteverzuim, met een verlaging van het ziekteverzuimpercentage tot gevolg, heeft geleid tot meer bestedingsruimte.
Leerlingaantallen		Alle scholen hebben zicht op in en uitstroom van leerlingen en vertalen dit in hun formatie en begroting (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Sluitende Formatie		Alle scholen beschikken over een vastgesteld formatieplan (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Sluitende Begroting		Alle scholen beschikken over een vastgestelde meerjarenbegroting (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Investeringen		De investeringsplannen zijn deels actueel en worden deels gerealiseerd(ICT, Meubilair en leermiddelen) (Kaderbrief 2019 norm 90%)
Transparantie Financiën		Alle scholen beschikken over financiële kwartaalrapportages en delen die actief met team en MR (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Sluitende exploitatie		De exploitatie Materieel en formatie van de scholen is conform de vastgestelde begroting (Kaderbrief 2019 norm 100%)
ARBO		Alle gebouwen zijn in beeld bracht met een RI&E en iedere school beschikt over een actueel plan van aanpak. (Kaderbrief 2019 norm 100%)
EU aanbesteding		Alle scholen houden zich aan de EU aanbesteding (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Lichte zorgmiddelen		De wijkgelden worden binnen de vastgestelde kaders gedeclareerd door de scholen. (Kaderbrief 2019 norm 100%)
Plein-online		De scholen gebruiken Plein-online/Sharepoint (Kaderbrief 2019 norm 80%). Het stafbureau zal in 2020 deze ontwikkeling in gang zetten.

Legenda:

behaald	bijna behaald >80%	deels behaald >50%	niet behaald

Ontwikkelingen

- Wat zijn de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van financieel beleid die van invloed zijn geweest op het beleid? NB Risico's en risicobeheersing komen in 2.5 aan bod.
  In de Kaderbrief 2019 hebben we beschreven dat het huidige overheidsbeleid leidt tot afname van de financiële bestedingsruimte: vergoedingen voor leer- en hulpmiddelen, energiekosten en het onderhoud van gebouwen liggen al jaren lager dan de kosten die het merendeel van de scholen maakt voor deze materiële uitgaven. Er is nog steeds sprake van generieke korting. We hebben op dit moment nog onvoldoende zicht op de consequenties van de componentenmethode op de voorziening onderhoud, maar verwachten dat in 2020 wel te krijgen. De salarissen van leerkrachten worden voor de komende jaren structureel verhoogd. Middelen om de werkdruk te verlagen zijn ingezet. We gaan er van uit dat deze structureel blijven.
  De bekostiging in het PO gaat veranderen. Nu al zien we forse effecten als gevolg van herverdelingsmaatregelen of beleidskeuzes op landelijk niveau die regionale impact hebben. Een voorbeeld hiervan zijn de onderwijsachterstandsmiddelen. Het financieel beleid van ATO-Scholenkring is erop gericht de gelden efficiënt en effectief in te zetten. Doelmatigheid en rechtmatigheid zijn daarbij belangrijke begrippen. We hebben in 2019 te maken gekregen met het wegvallen van de rente-inkomsten en moeten daardoor steeds weer keuzes maken.

Treasury

Hoe gaat het bestuur om met beleggen, belenen en derivaten?

- Beknopte omschrijving uitvoering treasurybeleid (conform het treasurystatuut) in het verslagjaar:
  Het treasurybeleid van ATO-Scholenkring vindt plaats binnen de kaders van de Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, we houden ons aan de regels voor beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek.
  Wij hebben de liquide middelen geheel weggezet op spaarrekeningen. Vanaf 1 januari 2019 heeft de bank de rente bijgesteld naar nihil. Hoewel wij in de begroting 2019 nog uitgingen van financiële baten, hebben wij deze dit jaar niet gerealiseerd. Wij hebben ons dit jaar laten informeren over alternatieven zoals deposito's, maar dit bleek niet aantrekkelijk. Nu komend jaar er zelfs een negatieve rente aangekondigd is, laten wij ons opnieuw informeren. Schatkistbankieren bij het Ministerie is voor ons een serieuze optie.
- Vergelijking met gegevens van het voorgaande jaar
  Ook in 2018 hadden wij de liquide middelen geheel weggezet op spaarrekeningen, maar toen stond daar nog een rentevergoeding tegenover. Die is dus dit jaar weggevallen.
- ATO-scholenkring had in 2019 geen beleggingen en leningen uitstaan.

Lees meer hierover in het Treasurystatuut op https://www.ato-scholenkring.nl/downloads

Allocatie middelen

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moet op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nadere verantwoording plaatsvinden.

- Wat zijn de gehanteerde uitgangspunten voor het verdelen van de middelen over de ressorterende scholen?
  Als uitgangspunt voor het verdelen van de middelen over de scholen hanteren wij dat de bekostiging in principe één op één naar de scholen gaat aan welke het door DUO, de gemeente of derden is toegekend.
  Uitzondering hierop is de personele lumpsumbekostiging. Deze wordt aan de scholen toebedeeld op basis van het aantal leerlingen per 01-10 van het betreffende schooljaar en de gemiddeld gewogen leeftijd (GGL) op bestuursniveau. DUO kent deze toe op basis van het aantal kinderen per 01-10 van het voorgaande jaar en de GGL per school.
- Hoe heeft de besluitvorming over de allocatie van middelen binnen het schoolbestuur plaatsgevonden binnen het schoolbestuur?
  De scholen dragen een gedeelte van hun middelen af aan het bovenschools budget. Deze allocatie van middelen wordt jaarlijks opgenomen in de uitgangspunten bij de begroting. Lees meer hierover in de notitie Kaders

begroting 2020 op www.ato-scholenkring.nl/downloads Deze uitgangspunten worden besproken en voor advies voorgelegd aan het directieberaad en vastgesteld door he CvB. Komend jaar zijn het financieel beleid, de uitgangspunten bij de begroting en de allocatie van middelen aandachtspunt voor ATO-Scholenkring. Met diverse geledingen uit de organisatie willen wij de kaders en het beleid bespreken, heroverwegen en actualiseren. Dit doen we met het Koersplan als uitgangspunt: *Vanuit onze visie op gelijke kansen voor alle kinderen willen we de financiële middelen zo verdelen dat alle kindcentra in staat zijn om onze missie te realiseren. Dit vraagt om een heroverweging van de toedeling van middelen, wat we in gezamenlijkheid zullen oppakken.*

- Welke middelen zijn aan de scholen verstrekt, welke middelen worden bovenschools op het niveau van het bestuur ingezet (denk aan inkoop, IT, administratie, communicatie of professionalisering) en wat zijn de kosten van het bestuurlijk apparaat?
  Uitgangspunt is dat de middelen zoveel mogelijk naar de scholen gaan. De scholen dragen een deel van het budget af voor de bovenschoolse begroting, die in grote lijnen bestaat uit: kosten bestuur en stafbureau, kosten bovenschools P&O-beleid en kosten van activiteiten die wij vanuit solidariteit, deskundigheid, efficiëntie of kostenbesparing in gezamenlijkheid oppakken. We gebruiken hiervoor 9,1% van de rijks bekostiging, dat is 8,5% van de totale omzet.

  Bovenschools hebben wij een CvB en een ondersteunend stafbureau ingericht. Het stafbureau bestaat uit secretariaat, financiën, personeel- en salarisadministratie en applicatiebeheer. In onze kaders hebben wij vastgesteld dat de kosten voor bestuur en stafbureau maximaal 3,5% van de omzet bedragen. De kosten zijn altijd binnen dit kader gebleven. Het bovenschools P&O-beleid betreft onder andere ziekteverzuim, werving&selectie, arbeidsmarktcommunicatie, professionalisering en functiebeleid. Daarnaast dragen wij in gezamenlijkheid de personele lasten van zij-instromers, opleidingsscholen, excellente leerkrachten en DC-directeuren. Ook komt frictie ten laste van het bovenschools budget, evenals het risico van de kosten voor vervanging ziekteverzuim. Net als de allocatie van middelen, is de keuze voor activiteiten die wij bovenschools, in gezamenlijkheid oppakken komend jaar aandachtspunt binnen de organisatie. Met een klankbordgroep directeuren gaan wij hierover in gesprek.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moet op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nadere verantwoording plaatsvinden.

- Hoe verdeelt het bestuur de onderwijsachterstandsmiddelen (OAB) over de scholen?

☒ Schoolscores van het CBS

☐ Andere wijze van verdelen namelijk:

- Geef een beknopte toelichting op de wijze van verdelen van de middelen.
  Bij de verdeling van de onderwijsachterstandenmiddelen volgen wij één op één de toekenning door het Ministerie. Dit hebben wij afgelopen jaren zo gedaan, toen middelen werden toegekend op basis van leerlingengewicht, schoolgewicht en het postcodegebied van de betreffende school. En zo zijn we dat blijven doen nu de basis voor berekening van de middelen is aangepast. Dit sluit aan bij het uitgangspunt dat de bekostiging in principe één op één naar de scholen gaat aan welke het (door DUO) is toegekend.

- Hoe heeft de besluitvorming over deze verdeling van de OAB-middelen plaatsgevonden?
  De verdeling van de middelen is opgenomen in de uitgangspunten bij de begroting. Deze worden jaarlijks ter advies voorgelegd aan het directieberaad en vervolgens vastgesteld door het CvB.
- Welk type maatregelen wordt gefinancierd met de extra middelen voor onderwijsachterstanden en waarom?
  De middelen voor onderwijsachterstanden worden door de scholen geheel toegevoegd aan het formatiebudget. De schoolbesturen in de stad (SSPOH) hebben voor de uitvoering van het onderwijsachterstandenbeleid een bureau ingericht genaamd Compas. Compas werkt samen met professionals en ouders aan optimale ontwikkelingskansen voor kinderen van 0 tot 13 jaar, een deskundige en betrokken partner voor kinderopvang, primair onderwijs en gemeenten en een verbindende schakel in de educatieve infrastructuur. www.compasnul13.nl

2.5 Risico's en risicobeheersing

Interne risicobeheersingssysteem

- Hoe werkt het intern risicobeheersingssysteem?
  Als instrument voor ons risicomanagement gebruiken wij een risicoanalyse, die de belangrijkste risico's voor de organisatie, financieel en niet-financieel, inzichtelijk maakt. In november 2016 hebben wij Leeuwendaal Consultancy een risicoanalyse laten maken. Dit resulteerde voor ATO-scholenkring in een laag risicoprofiel, gecombineerd met ruim voldoende vermogen. Er werden op verschillende onderdelen aandachtspunten benoemd, maar er kwamen op bestuursniveau geen risico's in beeld die voor onze stichting sterk afwijken van de landelijke gemiddelden. In het voorjaar van 2020 wordt deze risicoanalyse opnieuw door Leeuwendaal Consultancy uitgevoerd.

Belangrijkste risico's

- Wat zijn de belangrijkste risico's en hoe wordt hiermee omgegaan?
  Uit de risicoanalyse kwamen geen aandachtsgebieden met een hoog risico. Benoemde aandachtspunten met een midden-hoog risico zijn het ziekteverzuim en huisvesting: revitalisering schoolgebouwen en middelen voor onderhoud en duurzaamheid,

  Afgelopen jaar hebben wij ingezet op het reduceren van het ziekteverzuim. Met als basis het masterplan ziekteverzuim is het ziekteverzuimcijfer teruggedrongen. De kosten voor de vervanging van het ziekteverzuim waren als gevolg daarvan lager en het budget daarvoor vrijwel dekkend.

  Op het gebied van huisvesting is door adviesbureau Nul25 een statusbepaling kwaliteit onderwijsgebouwen uitgevoerd. Op een zevental factoren is de kwaliteit van de onderwijsgebouwen bepaald. De volgende stap is om hieraan onze eigen normen te verbinden en keuzes te maken in investeringen die we de komende jaren op het gebied van huisvesting zullen doen.

3. Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk verantwoordt de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	Vorig jaar (T-1) 2018	Verslagjaar (T) 2019	T+1 2020	T+2 2021	T+3 2022
Aantal leerlingen	4.853	4.892	4.883	4.843	4.821

- Wat zijn de belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal leerlingen de komende jaren beïnvloeden? Hoe gaat het schoolbestuur daarop acteren?
  Wanneer we kijken naar de ontwikkeling van de leerlingaantallen dan zien we een redelijk constant beeld. Volgens de demografische gegevens van de gemeente zou er in 2023 een mogelijke krimp te zien zijn in het aantal leerlingen in de stad. De scholen kunnen, op basis van de gegevens van de aan hen verbonden kinderopvang met 0-4 jarigen, goed monitoren hoe het meerjarig perspectief er uit zal zien.

Formatie

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1) 2018	Verslagjaar (T) 2019	T+1 2020	T+2 2021	T+3 2022
Bestuur / management	14,0	16,5	15,9	15,9	15,9
Onderwijzend personeel	241,0	283,0	281,0	277,2	277,0
Ondersteunend personeel	30,0	59,0	55,5	55,0	55,4

- Wat zijn de belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal FTE de komende jaren beïnvloeden? Hoe gaat het schoolbestuur daarop acteren?
  Ook in Brabant is een krapte op de arbeidsmarkt zichtbaar, echter nog niet in die mate zoals in de grote steden. We zijn tot nu toe in staat geweest om vacatures in te vullen. De bezetting van de flexpool is echter te krap, waardoor niet altijd voorzien kan worden in de vervangingsvraag. Door het anders organiseren van het onderwijs zien we dat het oude model van 1 leerkracht voor de klas, steeds meer wordt losgelaten en dat scholen overgaan tot de organisatievormen met meerdere onderwijsprofessionals die een grotere groep leerlingen begeleiden, bijvoorbeeld in de vorm van units of pleinen. Bij deze organisatievormen wordt de inzet van onderwijzend personeel kleiner en de inzet van onderwijsondersteunend personeel groter.
  In 2019 hebben we een groei in de formatie van onderwijzend personeel en het ondersteunend personeel. De middelen hiervoor zijn afkomstig van werkdrukgelden, formatie die ingezet wordt op arrangementen met extra zorgmiddelen en de structurele formatie ter versterking van de basisondersteuning door de inzet van de lichte zorgmiddelen. In het Bestuursformatieplan worden de ontwikkelingen rondom formatie jaarlijks beschreven.

  De verloop van het aantal FTE in bovenstaand overzicht betreft de verloop van het huidige personeelsbestand, met daarin verwerkt alleen de bevestigde mutaties. Deze FTE's zijn ook de basis voor het bestuursformatieplan dat in april 2020 ter instemming is aangeboden aan de GMR.
  Het bestuursformatieplan maakt inzichtelijk dat dit verloop van aantal FTE's komende jaren zal leiden tot een overschrijding van het formatiebudget. Daarbij is tevens de opmerking gemaakt dat we verwachten dat we op basis van natuurlijk verloop niet op een feitelijk financieel tekort uit zullen komen. In de exploitatiebegroting van komende jaren zijn we op deze verwachting vooruit gelopen en gaan we er vanuit dat de personele lasten in lijn zullen blijven met het beschikbare budget. Dit verklaart dat de FTE's in bovenstaand overzicht komende jaren gelijk blijven, maar dat de personele kosten (staat van baten en lasten) komende jaren dalen.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Vorig jaar 2018	Begroting verslagjaar 2019	Realisatie verslagjaar 2019	2020	2021	2022	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	27.467.755	27.329.771	30.685.690	28.817.433	28.335.217	27.796.941	3.355.919	3.217.935
Overige overheidsbijdragen en subsidies	501.430	142.312	927.012	288.121	288.121	288.121	784.700	425.582
Baten werk in opdracht van derden								
Overige baten	1.724.509	1.505.278	2.540.352	1.276.317	1.256.041	1.254.272	1.035.074	815.843
TOTAAL BATEN	**29.693.694**	**28.977.361**	**34.153.054**	**30.381.871**	**29.879.379**	**29.339.334**	**5.175.693**	**4.459.360**
LASTEN								
Personeelslasten	24.954.017	24.287.904	25.891.230	25.817.523	25.325.141	24.841.800	-1.603.326	-937.213
Afschrijvingen	802.584	778.417	701.553	743.260	731.894	717.969	76.864	101.031
Huisvestingslasten	2.507.267	2.242.688	2.650.446	2.364.748	2.317.198	2.272.398	-407.758	-143.179
Overige lasten	2.532.535	2.141.992	2.351.682	1.851.165	1.784.155	1.769.155	-209.690	180.853
TOTAAL LASTEN	**30.796.403**	**29.451.001**	**31.594.911**	**30.776.696**	**30.158.388**	**29.601.321**	**2.143.910**	**-798.508**
SALDO								
Saldo baten en lasten	-1.102.709	-473.640	2.558.143	404.986	279.009	-261.987	3.031.783	3.660.852
Saldo financiële baten en lasten	93.836	69.897	-2.245	-5.080	5.080	-5.080	-72.142	-96.081
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	**-1.008.873**	**-403.743**	**2.555.898**	**-399.906**	**-284.089**	**-267.067**	**2.959.641**	**3.564.771**

NB Is er sprake van doordecentralisatie van huisvesting? Geef dan prognose tot en met T+5

In het positief resultaat van 2019 zitten extra baten van het Ministerie voor de dekking van de cao-afspraken die in december 2019 gemaakt zijn: € 940K. De cao-afspraken bevatten eenmalige uitkeringen voor eenzelfde bedrag, betaald in februari 2020.

- Wat is de verklaring voor de belangrijkste verschillen van het resultaat in het verslagjaar t.o.v. begroting?

De belangrijkste verschillen van het resultaat 2019 ten opzichte van de begroting zien we in de hoogte van de Rijksbijdragen, de overige baten en de personeelslasten. Deels leiden deze verschillen tot een verschil in het resultaat, deels worden verschillen aan de inkomstenkant opgeheven door verschillen aan de uitgavenkant.

De verklaring van de hogere baten zit in de eerste plaats bij de extra ontvangen Rijksbekostiging naar aanleiding van de nieuwe cao-afspraken. Dit verklaart een verschil van ca. € 940K. Een tweede verklaring is het feit dat wij de in het verleden gereserveerde middelen Prestatiebox 2012-2015 dit jaar hebben laten vrijvallen. Met dit geld hebben wij een bestemmingsreserve gecreëerd voor investeringen die wij deze beleidsperiode willen doen voor activiteiten vanuit het Koersplan en de Kaderbrief. Dit verklaart een verschil van € 600K. Een derde verklaring heeft betrekking op de liquidatie van Stichting Nutsonderwijs per 31 december 2019. Na liquidatie is het vermogen van de stichting overdragen aan ATO-Scholenkring voor uitvoering van het Programma Wereldburger. Dit verklaart een verschil van ca. € 580K. Deze drie verklaringen hebben een positief effect op het resultaat van dit jaar, er staan in 2019 geen extra uitgaven tegenover.

Daarnaast hebben wij extra bijdragen ontvangen waar wel extra kosten tegenover staan. Dat betreft extra toegekende bekostiging door DUO (verhoogd bedrag werkdrukmiddelen, fusiemiddelen), maar ook toegekende subsidies door derden voor onderwijsachterstanden, het herinrichten van schoolpleinen of internationalisering. Deze verschillen leiden niet tot een verschil in resultaat.

In 2019 zien wij nog een aantal belangrijke verschillen ten opzichte van de begroting. In de begroting hielden wij rekening van een overschrijding van het budget voor de vervanging van het ziekteverzuim. Door een gedaald ziekteverzuimcijfer, bleek het budget dit jaar vrijwel dekkend. Daarnaast hadden de scholen in de begroting rekening gehouden met een overschrijding op zowel de formatie als de materiële exploitatie. Door extra inkomstenbronnen en minder uitgaven is deze overschrijding niet gerealiseerd, maar bleken budgetten minimaal dekkend. Als derde noemen we hier nog de vordering die wij op hebben moeten nemen ten aanzien van het UWV in verband met de terug te ontvangen transitievergoedingen die wij vanaf 1 juli 2015 hebben uitgekeerd.
Verschillen met een negatief effect op het resultaat zijn de weggevallen rente-inkomsten, meer gebruik van externe deskundigheid op het gebied van met name huisvesting en Europese aanbesteding en tenslotte de langere duur van externe directievoering.

- Wat is de verklaring voor de belangrijkste verschillen van het resultaat in het verslagjaar t.o.v. voorgaand jaar?

Wij hebben 2019 met een positief resultaat afgesloten, ten opzichte van een tekort in 2018. Het tekort van afgelopen jaar was grotendeels toe te schrijven aan bewuste extra investeringen vanuit bestemmingsreserves: diepte-investeringen Strategisch Beleidsplan 2015-2019, inzet vervanging ziekteverzuim en school specifieke reserves. Die investeringen hebben we in 2019 niet gedaan. Eind 2019 zijn nieuwe bestemmingsreserves gecreëerd voor extra investeringen vanuit het nieuwe koersplan 2019-2023 en de jaarlijkse kaderbrief.
Daarnaast gelden ook hier de verklaringen van de extra inkomsten van het Ministerie voor de cao-afspraken, de vrijval van de gelden Prestatiebox en de overdracht van het vermogen van het Nutsonderwijs.

- Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbegroting?

Komende periode zien we een jaarlijks tekort op de begroting. Dit tekort is toe te schijven aan de inzet van de bestemmingsreserves die we eind 2019 gecreëerd hebben voor uitvoering van het koersplan, het Programma Wereldburger en eenmalige investeringen in de bedrijfsvoering, opgenomen in de jaarlijkse Kaderbrief. Naast deze extra investeringen verwachten wij dat de reguliere begroting jaarlijks sluitend is.

In maart 2020 werden wij geconfronteerd met de Coronacrisis. Vanaf 9 maart hebben we gedeelten van scholen moeten sluiten en vanaf 15 maart zijn alle scholen gesloten. Op dit moment weten we nog niet wat de (financiële) impact is van deze crisis en de sluiting van de scholen. Echter we zien dat de scholen het thuisonderwijs of het afstandsleren volledig hebben opgepakt. De inkomsten vanuit de rijksbijdragen zijn gegarandeerd, de salarissen van het personeel lopen door en facturen kunnen worden betaald. Op dit moment zien we geen risico's voor de huidige bedrijfsvoering of de continuïteit van processen. Uit een eerste interne analyse blijkt dat we een laag ziekteverzuim hebben, dat de scholen soms wat extra geïnvesteerd hebben met betrekking tot ICT-middelen, dat de onderwijsgebouwen slechts beperkt open zijn en dat schoonmaakroosters zijn bijgesteld. We zullen ons houden aan de RIVM-richtlijnen.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	2.714.035	2.712.905	2.737.145	2.581.151	2.627.082
Financiële vaste activa					
Totaal vaste activa	**2.714.035**	**2.712.905**	**2.737.145**	**2.581.151**	**2.627.082**
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden					
Vorderingen	2.558.925	2.744.636	2.644.636	2.544.636	2.444.636
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	9.617.306	10.841.238	9.714.037	9.473.525	8.483.963
Totaal vlottende activa	12.176.231	13.585.874	12.358.673	12.018.161	10.928.599
TOTAAL ACTIVA	14.890.266	16.298.779	15.095.818	14.599.311	13.555.681
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	5.042.135	6.338.431	6.464.564	6.539.433	6.567.159
Bestemmingsreserves	806.934	2.066.536	1.540.497	1.181.540	886.746
Overige reserves en fondsen					
Totaal eigen vermogen	5.849.069	8.404.967	8.005.061	7.720.972	7.453.905
VOORZIENINGEN	3.400.372	3.954.240	3.291.184	3.218.767	2.582.204
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	5.640.825	3.939.571	3.799.571	659.571	3.519.571
TOTAAL PASSIVA	14.890.266	16.298.779	15.095.818	14.599.311	13.555.681

- Wat zijn de belangrijkste mutaties in de balansposten in het verslagjaar t.o.v. het voorgaande jaar?

De vorderingen zijn toegenomen ten opzichte van afgelopen jaar. De belangrijkste verklaringen hiervoor zijn dat einde boekjaar het vermogen van Stichting Nutsonderwijs nog niet was overgemaakt en dat we de vordering op het UWV voor de terug te ontvangen transitievergoedingen einde boekjaar hebben moeten opnemen.

Het eigen vermogen is toegenomen door de extra baten die wij hebben ontvangen en waar dit jaar geen uitgaven tegenover staan. De extra bekostiging van het Ministerie voor dekking van de cao-afspraken is toegevoegd aan de algemene reserve. In 2020 zullen de extra cao-uitkeringen ten laste van de algemene reserve gaan. De ontvangen bekostiging is dekkend voor de extra uitkeringen die wij in februari 2020 betaald hebben. De vrijgevallen gelden Prestatiebox 2012-2015 en het overgedragen vermogen van de Stichting Nutsonderwijs zijn toegevoegd aan de bestemmingsreserves. Deze reserves zullen wij in de periode 2020-2023 inzetten voor extra, eenmalige investeringen.

De omvang van de voorzieningen is toegenomen. Naar aanleiding van de ontwikkelingen in de markt, hebben wij voor de berekening van de voorziening jubilea de disconteringsvoet bijgesteld van 4% naar 1%. Als gevolg daarvan hebben wij een extra dotatie aan de voorziening moeten doen. Daarnaast is aan de voorziening onderhoud dit jaar meer gedoteerd dan onttrokken, wat een tweede verklaring voor de toename is.

De twee belangrijkste verklaringen voor de afname van de kortlopende schulden zijn het vrijvallen van het nog te besteden budget Prestatiebox en het vooruit ontvangen bedrag voor de nieuwbouw van kindcentrum Aan de Oosterplas.

- Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbalans?

In meerjarig perspectief zijn de belangrijkste ontwikkelingen de inzet van de bestemmingsreserves en daardoor de afname van het eigen vermogen en investeringen op het gebied van groot onderhoud die een beroep doen op de voorziening groot onderhoud.

Aandachtspunten voor komend jaar is het herberekenen van de gewenste omvang van de voorziening groot onderhoud. Voor de onderbouwing van de voorziening groot onderhoud maken wij momenteel nog gebruik van de overgangsregeling: de hoogte van de voorziening is gebaseerd op de verwachte uitgaven op basis van de actuele onderhoudsplannen met een looptijd van 14 jaar. Komende periode zullen wij komen tot een opbouw van de voorziening groot onderhoud die in overeenstemming is met de daarvoor geldende richtlijnen, gebruik makende van de componentenmethode. De financiële consequenties van het wijzigen van de systematiek voor het bepalen van de gewenste omvang van de voorziening zijn momenteel nog onduidelijk.

- Wat zijn de belangrijke toekomstige investeringen en uitgaven vanuit de voorzieningen?

ATO-Scholenkring kent de personele voorziening jubilea en de voorziening groot onderhoud. De investering vanuit de voorziening jubilea (de uit te keren jubilea) zal naar verwachting gelijk zijn aan afgelopen jaren. De belangrijkste investeringen verwachten wij vanuit de voorziening groot onderhoud te doen op basis van geactualiseerde meerjaren onderhoudsplannen en op basis van nieuwe maatregelen op het gebied van duurzaamheid. Daarnaast zullen wij in 2020 de gewenste omvang van de voorziening onderhoud opnieuw moeten berekenen op basis van de componentenmethode in plaats van kostenegalisatie.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signalering
Solvabiliteit 2	0,62	0,76	0,75	0,75	0,74	Ondergrens: <0,30
Liquiditeit	2,16	3,45	3,25	3,28	3,11	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	-3,4%	7,5%	-1,3%	-0,9%	-0,9%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur.
Indicator reservepositie (per einde verslagjaar)	Indicator nog niet bekend.					Bovengrens: voor berekening zie toolbox PO-Raad.

Reservepositie
Wat vindt het bestuur van de reservepositie van het schoolbestuur per einde van het verslagjaar?

- ☒ Boven niveau
- ☐ Op niveau
- ☐ Onder niveau

- Welke keuzes worden gemaakt om financiële ruimte in te zetten of om de financiële positie tot een aanvaardbaar niveau te brengen?

Komend jaar vinden een aantal acties plaats op het gebied van de reserves en de inzet daarvan.
Voorjaar 2020 zal Leeuwendaal Consultancy een risicoanalyse binnen de organisatie uitvoeren. Deze zal resulteren in een risicoprofiel en een daarbij passende minimale financiële buffer. Op basis hiervan vragen wij de RvT de nieuwe financiële kaders vast te stellen.

Tegelijkertijd zin wij in gesprek met een klankbordgroep directeuren over het financieel beleid van de stichting ATO-Scholenkring. De huidige uitgangspunten stellen wij daarbij ter discussie, waarbij de belangrijkste zijn: bekostiging zoveel mogelijk een op een naar de scholen waaraan het door het Ministerie is toegekend en reserves op schoolniveau. Ook kijken we met de klankbordgroep of de onderwerpen die wij bovenschools met elkaar oppakken nog passend en dekkend zijn.

Met dit nieuw financieel kader en beleid als basis, zullen wij in samenspraak met diverse geledingen binnen de organisatie keuzes maken over investeringen die wij komende periode willen doen op het gebied van ons Koersplan en de organisatieontwikkeling.

- Hoe verhoudt de ontwikkeling van het resultaat/de rentabiliteit de komende jaren - negatief, rond de 0 of positief - zich tot het financieel beleid van het bestuur?

Het negatief resultaat, de negatieve rentabiliteit de komende jaren sluit aan bij het bewust inzetten van onze bestemmingsreserves voor extra investeringen.
De jaarrekening is te vinden op www.ato-scholenkring.nl/downloads

Bijlage **Jaarverslag van de Raad van Toezicht 2019**

Woord van dank.
Ten tijde van het opstellen van het jaarverslag is de Coronacrisis in volle gang. De sociale en econmische gevolgen zijn groot en diverse sectoren worden hard getroffen. Zo ook het onderwijs. Wat betekent het voor de kinderen? Voor de leerkrachten? Het onderwijs is creatief en inventief in het zoeken van oplossingen voor afstandsonderwijs. De Minister heeft besloten geen eindtoetsen dit jaar af te nemen. Kinderen zijn veelal thuis. Kwetsbare kinderen zijn extra kwetsbaar in deze tijd. Kinderen die geen veilige thuissituatie hebben, hebben het extra moeilijk. Leerkrachten doen hun best om alle kinderen via diverse kanalen te bereiken. Ouders springen bij in het lesgeven.

In deze moeilijk tijd van social distancy, willen wij als Raad van Toezicht onze grote waardering uitspreken voor alle medewerkers van ATO Scholenkring. Voor ieders enorme inzet om in deze uitzonderlijke situatie goed onderwijs voor alle leerlingen te blijven borgen en noodopvang te bieden voor de kinderen van mensen in vitale beroepen. Zij leveren in deze moeilijke tijd topprestaties. De komende tijd komen er zeker weer nieuwe, uitdagingen op ons pad. Zowel in werk, als privé. Iedere dag is anders, de ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Dit vraagt veel van ieders betrokkenheid, solidariteit en 'er voor elkaar zijn'. Wij hebben er alle vertrouwen in dat we dit samen aan kunnen.

Mevr. Y. van Rijswick
Voorzitter Raad van Toezicht ATO Scholenkring

Verantwoording 2019.
Met dit jaarverslag leggen wij verantwoording af over de wijze waarop wij in 2019 invulling hebben gegeven aan de interne verantwoording en de horizontale dialoog, hoe de functies van het bestuur en het intern toezicht worden uitgeoefend.

ATO staat er financieel goed voor en levert een goede kwaliteit van onderwijs afgezet tegen de ATO-basisnorm. Er is gekozen voor een Rijnlandse besturingsfilosofie, waarbij het eigenaarschap van de kwaliteit van onderwijs bij de directeuren is belegd. Het aantal samenwerkingsverbanden is verkleind van zeven naar twee.

<u>Doel toezichthouden.</u>
De Raad van Toezicht van ATO-Scholenkring houdt intern toezicht op het functioneren van het College van Bestuur. Wij zien erop toe dat het gevoerde beleid kan rekenen op draagvlak bij alle betrokkenen en dat het beleid leidt tot goede onderwijsresultaten en een goede strategische positie. Als Raad van Toezicht letten wij erop dat door het bestuurlijk handelen zorgzaamheid, integriteit en rechtmatigheid niet in het gedrang komen.

In het algemeen zijn de aandachtspunten van Raad van Toezicht ten minste:
- de kwaliteit van het door de organisatie geboden onderwijs;
- rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie;
- rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen;
- naleving van de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs.

Als Raad van Toezicht geven wij daarnaast bijzondere aandacht aan de onderwijskwaliteit, de organisatieontwikkeling en HRM, en financiën. Wij hebben daarnaast ook aandacht voor de eigen ontwikkeling van de Raad van Toezicht en het eigen Toezichtkader.

De Raad van Toezicht kan daartoe bevragen, adviseren, instemmen, goedkeuren of afkeuren. Wij houden ons daarbij aan de 'Code Goed Bestuur PO'.

<u>Belangrijke speerpunten 2019.</u>
- Het verbeteren van de werkwijze en relatie tussen College van Bestuur en Raad van Toezicht. In 2019 hebben we met het College van Bestuur van gedachten gewisseld over hoe we de werkwijze kunnen verbeteren zodat we elkaar beter begrijpen, effectiever kunnen vergaderen en slagvaardiger besluiten kunnen nemen. Eind 2018 waren we al tot de conclusie gekomen dat - gezien de turbulente tijd waarin de maatschappij en het onderwijs zich bevindt- voortzetting van een tweehoofdig bestuur gerechtvaardigd is. Daarbij is een collegiale werkwijze het meest

passend. Per 1/9/2019 bestaat het College van Bestuur daarom uit twee leden. Wij achten dit mogelijk binnen de huidige statutaire bepalingen.

- Het verbeteren van informatievoorziening, vergaderstukken en verslaglegging.
  Verder hebben we met het College van Bestuur een jaarplanning opgesteld met daarin een run and change agenda, goed te keuren stukken, ruimte voor klankborden, informeren en adviseren zodat vroegtijdig begonnen kan worden met de voorbereiding van de vergadering. Daarnaast is afgesproken dat de voorbereiding van de RvT vergadering via bespreking in commissies geschiedt. Verder is geadviseerd over het werken met een oplegnotitie. Voor het rapporteren van managementinformatie is gezamenlijk een voorbeeld kwartaalrapportage vastgesteld en is de verslaglegging van de vergaderingen verbeterd.

- Het vaststellen van de Koers voor de komende jaren.
  Via de strategische avond en managementbijeenkomsten met schooldirecteuren heeft het CvB de meerjarige Koers voor de ATO-scholen opgesteld. Op basis daarvan worden jaarlijks de speerpunten voor het nieuwe schooljaar in een kaderbrief benoemd. Hiermee wordt invulling gegeven aan de realisering van de Koers. Wij zijn daarover in 2019 met het CvB nadrukkelijk in gesprek geweest.

- Functieprofielen College van Bestuur.
  In de snel veranderende wereld is het goed om periodiek de functieprofielen van het Bestuur te bespreken en herijken. In 2019 hebben wij deze tevens naar aanleiding van het besluit over de bestuurlijke inrichting opnieuw laten beschrijven en inschalen volgens de CAO Primair Onderwijs.

- Daarnaast hebben wij in 2019 gereflecteerd op onze eigen rol als toezichthouder en de gewenste en aanwezige profielen voor de RvT-leden.

<u>Verdere onderwerpen tussen RvT en CVB waren in 2019</u>:

- Vorming KC Oosterplas
- Opheffen/liquidatie NUTS stichting
- Werkdruk, ziekteverzuim gebrek aan invalkrachten
- Stakingen
- Wisselingen van personeel
- Vertaling Koersplan in meerjarige keuzes
- Werken met Kaderbrief t.b.v. schoolplannen
- Schoolbezoeken door RvT leden
- Verbeteren van de bedrijfsvoering, verantwoording en organisatieontwikkeling
- Inrichten kwaliteitssysteem
- Profilering van ATO
- Werving en selectie, vacatures, zij-instromers en pre-mastertraject
- Aanbestedingen
- Onderhoud gebouwen
- Innovatieve projecten
- Inspectiebezoeken
- Investering Nutsgelden
- Integratie en voortgang Kindcentrum ontwikkeling
- Klachten en calamiteiten

<u>Samenstelling.</u>

De Raad van Toezicht is 2019 begonnen met een nieuwe voorzitter. De Raad bestaat uit vijf leden. De leden hebben zitting voor een termijn van vier jaar met de mogelijkheid van herbenoeming voor opnieuw 4 jaar. Per 1-1-2019 is een lid herbenoemd voor 4 jaar. Zij treden af volgens een door de Raad vastgesteld rooster. De Raad van Toezicht is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het College van Bestuur en andere mogelijke belanghebbenden en deelbelangen

onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Met betrekking tot nevenfuncties kan gesteld worden dat er sprake is van onafhankelijkheid.

In 2019 is besloten om te werken met de volgende commissie-indeling en bezetting:

- Remuneratiecommissie: Mark van der Schoor, Yvette van Rijswick
- Auditcommissie: Arjan Blok, José Moonen-Gerrits, Kirsti Pol (m.b.t. huisvestingsvraagstukken)
- Commissie Onderwijs en kwaliteit: Kirsti Pol, José Moonen-Gerrits

Het werken met commissies is in ontwikkeling. Zowel de Raad van Toezicht als het College van Bestuur zijn te spreken over de werkwijze en willen deze voortzetten en verbeteren. Een aanpassing van het Reglement zal hier op moeten volgen.

Tijdens de zelfevaluatie is ingezoomd op de aanwezige profielen van de leden van de Raad van Toezicht en de gewenste profielen. Dit mede in het kader van de werving van nieuwe leden in het jaar 2020. De aanwezige en gewenste profielen zijn als volgt:

	rol	Kennis	ervaring
Y. van Rijswick	Voorzitter Lid RC	Juridisch Bedrijfskundig	Onderwijs en Organisatie
A. Blok	Vice voorzitter Voorzitter AC	Economisch	Financiën ICT
Vacature 1	Cie. Onderwijs en kwaliteit	Orthopedagogisch	Bestuurlijke kennis VO/Welzijn/zorg
Vacature 2	Voorzitter RC Lid AC	Ondernemingsrecht Vastgoedrecht	Governance Vastgoed Duurzaamheid
Jose Moonen	Cie. Onderwijs en kwaliteit	Sociale Wetenschappen	HR organisatiekunde, communicatie identiteit

<u>Activiteiten Raad van Toezicht.</u>
Om onze functies van toezichthouder, werkgever, adviseur van College van Bestuur en bewaker van het maatschappelijk perspectief goed te kunnen vervullen, moeten wij als Raad van Toezicht goed geïnformeerd zijn over ontwikkelingen binnen en buiten ATO. Daartoe verzamelen wij informatie en voeren wij gesprekken met College van Bestuur en betrokken stakeholders.

<u>Informatie verzamelen.</u>
De Raad wordt door het College van Bestuur schriftelijk geïnformeerd door middel van (beleid)notities, Koersplan, verwijzingen naar websites, rapportages, verslagen. Daarnaast ontvangt de Raad wekelijks de nieuwsbrief over het directieberaad. Op deze wijze blijven wij op de hoogte van landelijke, lokale en politieke ontwikkelingen op het gebied van onderwijs (inhoud en beleid), samenwerking in de stad, arbeidsmarktontwikkeling, AVG, mooie projecten en gewonnen prijzen. Daarnaast ontvangen wij (beperkt) rapportages over de bestuurlijke voortgang op de drie inhoudelijke pijlers (onderwijskwaliteit, organisatieontwikkeling en HRM en financiën). Vanaf 2019 zijn deze rapportages gestandaardiseerd en periodiek.

<u>Participatie strategische avond.</u>
Ieder jaar in maart nemen de leden van de Raad van Toezicht deel aan een strategische avond, samen met leden van het College van Bestuur en directeuren van de scholen. Voor deze strategische avond was in 2019 een thema uit het nieuwe Koersplan 2019-2023 gekozen: 'Jezelf kennen & blijven. Eduard Baas, grondlegger van Human Being Management en partner van MyHBM center, was als gast uitgenodigd.

<u>Scholenbezoek.</u>

Vier leden van de Raad van Toezicht bezoeken elk jaar — roulerend vier scholen en koppelen hun bevindingen daarvan aan elkaar terug. Wij verkrijgen zo inzicht of het gevoerde beleid ook op de scholen merkbaar is.

Overleg GMR.
leder jaar in april voeren Raad van Toezicht en GMR een dialoog over ontwikkelingen binnen en buiten ATO. Ditmaal lag de focus op rollen en taken van RvT-leden in relatie tot de GMR, de totstandkoming van het Koersplan en de vertaling daarvan in schoolplannen, betrokkenheid van het GMR bij beleidsplannen, zorgleerlingen en leerkrachtentekort.

Gesprek wethouder.
In maart hebben CvB en RvT een jaarlijks overleg gevoerd met de Wethouder van Onderwijs van gemeente Den Bosch. In 2019 was dat wethouder Dhr. Ufuk Kahya.

Overleg Accountant.
In 2019 heeft de RvT opnieuw Deloitte als accountant benoemd om voor de jaren 2019 tot en met 2021 de controle voor de jaarrekening te doen.
Jaarlijks voert de Raad van Toezicht — onafhankelijk van het College van Bestuur — een gesprek met de accountant, ter verduidelijking van de financiële positie en om een beeld te krijgen van eventuele financiële risico's en verbeterpunten. Daarbij zijn de extra aandachtspunten besproken.

Klachten en calamiteiten.
Afspraak is dat het College van Bestuur in voorkomende gevallen die mogelijk tot media-aandacht zouden kunnen leiden, contact op neemt met de voorzitter van de Raad van Toezicht. In 2019 zijn geen voorvallen geweest van dien aard.

Raad van Toezicht vergadering met College van Bestuur.
6x per jaar heeft de Raad van Toezicht een vergadering samen met het College van Bestuur. Tijdens deze vergaderingen worden regelmatig d.m.v. gastpresentaties onderwerpen verder uitgediept. In 2019 vonden de reguliere vergaderingen plaats op
1 februari, 12 april, 21 juni, 16 september, 25 oktober en 13 december.

Tijdens onze vergaderingen zijn wij kritisch op de lat die het College van Bestuur hanteert met betrekking tot deze pijlers. We stellen vragen als: Hoe stuurt het bestuur op onderwijskwaliteit? Hoe ontwikkelt het directieberaad zich? Hoe heeft het bestuur de kwaliteitszorg in control? Hoe draagt het beleid van het College van Bestuur bij aan vermindering van werkdruk en verlaging van het ziekteverzuim? Hoe wordt de identiteit en strategische positie van ATO geborgd als het gaat om fusies en binnen samenwerkingsverbanden? Hoe komen keuzes met betrekking tot investeringen en begroting ten goede aan goed onderwijs? Hoe draagt ATO bij aan passend onderwijs? Hoe worden de speerpunten uit het Koersplan vertaald naar meerjarig beleid?

Verder kwamen de wettelijke en statutair verplichte items aan de orde als begroting, jaarrekening, jaarverslag, Koersplan, fusies en managementletter aan de orde. Deze zijn door de Raad van Toezicht - soms met een verzoek tot aanvulling vastgesteld/ goedgekeurd.

Aanvullende gesprekken.
Naast de Raad van Toezicht vergaderingen waarin de Raad van Toezicht (zo veel mogelijk) voltallig aanwezig is, hebben ook individuele leden van de Raad van Toezicht overleg met een lid of het beide leden van het College van Bestuur en of medewerkers van het stafbureau.

Functioneringsgesprekken met College van Bestuur.
Jaarlijks voert de Remuneratiecommissie functionerings- en ontwikkelgesprekken met de leden van het College van Bestuur individueel, en beiden gezamenlijk. Het betreft de ontwikkeling en resultaten van ATO als organisatie en van de beide bestuurders persoonlijk.

Besluiten Raad van Toezicht

Onderwerp	Status of In het kader van...

Plan van aanpak tot uitwerking Koersplan naar strategische meerjarige keuzes en jaarlijkse kaderbrief	Instemming
Tweehoofdig CvB als collegiaal bestuur met een voorzitter en een lid	Instemming
Aangepast Koersplan 2019-2023	Besluit
Toezichtkader en voorstel om met portefeuilles/commissies te werken	Vastgesteld Besluit
Opzet kwartaalrapportage	Instemming
Taakverdeling CvB	Vastgesteld
FER en het verkrijgen van registergoederen van KC Oosterplas	Besluit
Voorstel Kaderbrief delen met schooldirecteuren	Besluit
Jaarverslag en jaarrekening 2018 + decharge verlening	Goedgekeurd
Aanwijzen accountant	Goedgekeurd
Treasurystatuut	Goedgekeurd
Voorstel eigen risicodragerschap ziekteverzuim	Instemming
Benoeming Ankie de Laat tot vast lid van de CvB	Besluit
Offerte van Deloitte Accountants BV 2019-20121	Instemming
Addendum Kaderbrief	Instemming
Meerjarenbegroting 2020-2023	Goedgekeurd

Rooster van aftreden

naam	Datum benoeming	Zitten in 1ste of 2de termijn	Datum aftreden
Mark van der Schoor	26 maart 2012	2de	1 april 2020
Kirsti Pol	11 juni 2012	2de	1 juni 2020
José Moonen-Gerrits	1-1-2013	2de	1-1-2021
Arjan Blok	1 januari 2015	2de	1-1-2023
Yvette van Rijswick	1-1-2019	1ste	1-1-2023

Honorering leden Raad van Toezicht

Naam	Bruto honorering	Onkosten op jaarbasis	Totaal
Yvette van Rijswick	€ 8.000,00	€ 712,12	€ 8.712,12
Mark van der Schoor	€ 6.000,00		€ 6.000,00
Kirsti pol	€ 6.000,00		€ 6.000,00
José Moonen-Gerrits	€ 6.000,00		€ 6.000,00
Arjan Blok	€ 6.000,00		€ 6.000,00

<u>Vooruitblik naar 2020</u>

- Wat zijn de blijvende consequenties van de Coronacrisis? Onderwijsachterstanden, leeropbrengsten, kansen voor verdere digitalisering?
- Hoe toekomstbestendig zijn de schoolgebouwen voor wat betreft onderwijskundigconcept als duurzaamheid?
- Hoe worden de reserves over de scholen verdeeld?
- Kan ATO Scholenkring leerkrachten voldoende blijven binden of gaat het tekort aan leerkrachten ons ook raken?