



Jaarverslag 2020



Inhoud

1. Voorwoord	3
2. Het schoolbestuur	4
2.1 Profiel	4
2.2 Organisatie	5
3. Verantwoording van het beleid.....	12
3.1 Onderwijskwaliteit & kwaliteitszorg	12
3.2 Personeel, professionalisering & organisatieontwikkeling.....	22
3.3 Huisvesting & facilitaire zaken	28
3.4 Financieel beleid	31
3.5 Risico's en risicobeheersing	36
4. Verantwoording van de financiën	38
4.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	38
4.2 Staat van baten en lasten en balans	39
4.3. Financiële positie	44
Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht ATO-Scholenkring.....	45
Bijlage 2: Jaarverslag GMR	50

1. Voorwoord

Het jaar 2020 wat achter ons ligt, zal in onze herinnering blijven als het jaar waarin het Coronavirus een grote impact heeft gehad op ons leven. De scholen hebben zich enorm ingespannen om het onderwijs onder alle omstandigheden door te laten gaan. Dit heeft veel gevraagd van iedereen in de 1^e en de 2^e lockdown; bij het thuisonderwijs, bij de heropening met halve en met hele groepen en bij de uitvoering van alle RIVM-maatregelen. Meer dan ooit werd in 2020 duidelijk hoe belangrijk het onderwijs is voor kinderen in het realiseren van gelijke kansen. De scholen hebben veel waardering ontvangen van ouders voor hun inspanningen en de maatschappelijke waardering voor het onderwijs is enorm gestegen. In het voorwoord bij het bestuursverslag willen wij als bestuur nogmaals onze dank uitspreken aan alle medewerkers voor hun inzet tijdens dit bijzondere jaar, 2020 heeft meer dan ooit duidelijk gemaakt dat we het alleen SAMEN kunnen doen!

Dit bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het Jaarverslag 2020 van Stichting Algemeen Toegankelijk Onderwijs te 's-Hertogenbosch e.o., verder ATO-Scholenkring genoemd. Met dit bestuursverslag willen we u op de hoogte brengen van de ontwikkelingen die in 2020 binnen ATO-Scholenkring plaats hebben gevonden. Voor deze verantwoording hebben we net zoals vorig jaar, gekozen voor het format 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.

Het 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 2020. 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 lezers zullen zijn.

We streven naar goed onderwijs voor alle kinderen. Daarom vinden we het belangrijk dat alle ATO-scholen het basisarrangement hebben, conform de beoordelingsnormen van de inspectie. In 2020 zijn we verder gegaan met de uitvoering van onze missie uit het *Koersplan 2019-2023 Vol vertrouwen vooruit*. De jaardoelen 2020 voor goed onderwijs en een goede organisatie hebben we beschreven in een kaderbrief. In dit bestuursverslag vindt u een weergave van de behaalde resultaten.



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. 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

2. Het schoolbestuur

In dit hoofdstuk beschrijven we het profiel van ATO-Scholenkring.

Waar staat het schoolbestuur voor? Hoe ziet de organisatie van ATO eruit? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

2.1 Profiel

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. We zijn herkenbaar door de kernwaarden die passen bij het algemeen bijzonder 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.

Missie & visie

De missie, visie en kernwaarden van ATO-Scholenkring hebben we vastgelegd in het *Koersplan 2019-2023 Vol vertrouwen vooruit*.

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 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.

Voor de toekomstige koers laten we ons leiden door de vijf kernwaarden van ATO-Scholenkring: Verbinding, Vertrouwen, Vakmanschap, Inspiratie en Eigenheid

Het Koersplan 2019-2023

Om de missie te bereiken zijn in het Koersplan 4 speerpunten beschreven.

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.

Lees meer hierover: www.ATO-Scholenkring.nl/openen-brochure-ato/koersplan-2019-2023

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:

www.ATO-Scholenkring.nl/Aanmeldingsbeleid

2.2 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
Bestuursnummer: 41672
Adres: Berlicumseweg 8G
5248 NT Rosmalen

Telefoon: 073-8507788

Website en mail: www.ATO-Scholenkring.nl en info@ATO-Scholenkring.nl

Bestuur

ATO-Scholenkring wordt geleid door een collegiaal 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 heeft de aansturing van de scholen verdeeld, ieder bestuurslid is leidinggevende van 8 directeuren.

Het College van Bestuur van ATO-Scholenkring bestaat uit:

Naam	Hans Tijssen	Ankie de Laat
Mailadres	hanstijssen@ATO-Scholenkring.nl	ankiedelaat@ATO-Scholenkring.nl
ATO-vertegenwoordiging	Bestuur SSPOH, Bestuur Digidact, Bestuur SBK	Bestuur Digidact, Bestuur SWV De Meierij, Bestuur Sportstimulering, Partnerschap Opleiden in de school
Aandachtsgebied	Bedrijfsvoering, Financiën, Huisvesting	Onderwijs, Kwaliteit, Personeel, Communicatie & PR.

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, zorgt voor bestuurlijke samenwerking en is sparringpartner voor de directeuren/scholen.
- Het CvB heeft een netwerkrol binnen en buiten de stad en draagt zorg voor de vertegenwoordiging van de stichting. Lees meer hierover: www.ATO-Scholenkring.nl/bestuurlijkhandelen

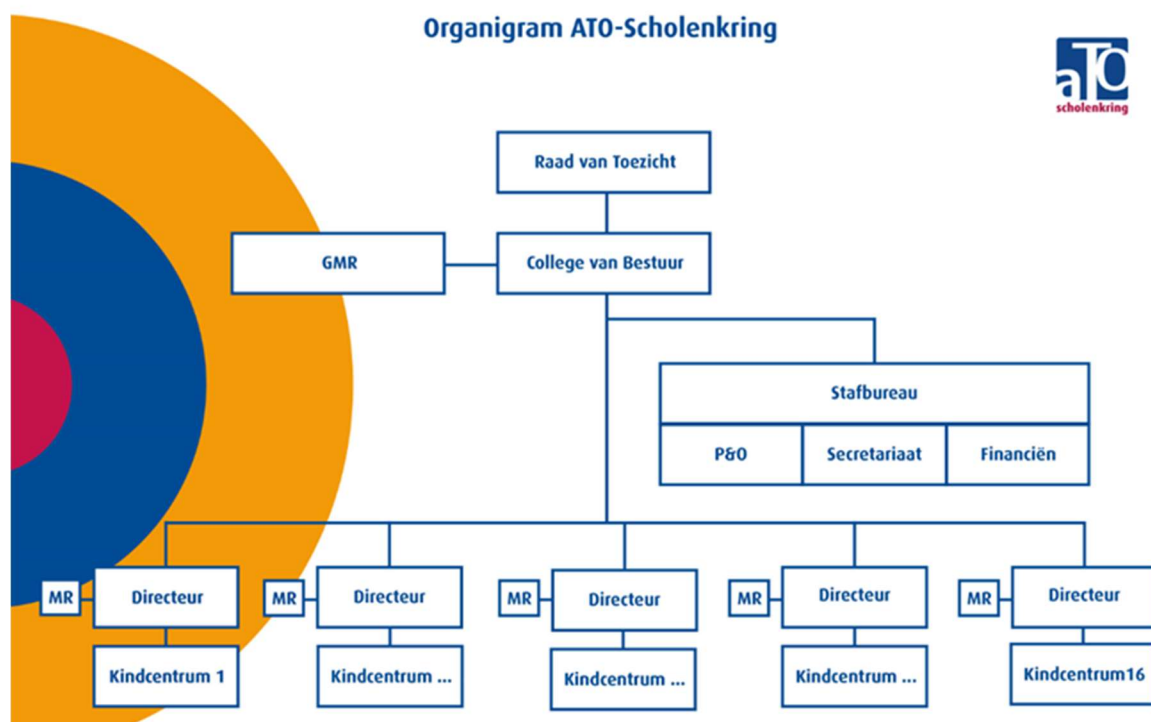
Scholen

ATO-Scholenkring bestaat uit 16 scholen/kindcentra¹ 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. De scholen staan verspreid in de stad en maken deel uit van 6 Bossche 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
	De 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.kcaandeoosterplas.nl
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

Organisatiestructuur

De organisatie van ATO bestaat uit 16 scholen, een stafbureau, het CvB, de GMR en de RvT.



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

Intern toezicht

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.

In december 2019 heeft de Nutsstichting het resterende eigen vermogen ter beschikking gesteld aan ATO-Scholenkring ten behoeve van de uitvoering van het Koersplan 2019-2023. Op 1 januari 2020 is 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. Zie Bijlage 1: Jaarverslag van de RvT.

De (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. Zie Bijlage 2: Concept Jaarverslag van de GMR.

Horizontale dialoog en Verbonden partijen

ATO-Scholenkring heeft met meerdere partijen regelmatig contact.

Organisatie of groep	Beknpte 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 voor ATO Kanteel, Ons Kindbureau, Sprookjesbos, ‘t Goudvisje, Norlandia, ‘t Zonnelicht en Small Steps. De kinderopvang is partner van de Bossche educatieve agenda.
Digidact	Het ICT-bureau Digidact verzorgt de ICT-infrastructuur, de hardware en de software voor de scholen en het stafbureau.
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 ‘s-Hertogenbosch	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 Huis073, ‘s-PORT, GGD en Knooppunt Technologie 073 zijn hierbij betrokken. Lees meer hierover: https://denbosch.nietstapelenmaarvervangen.nl/ We hebben samen met betrokken organisaties, onderwijsbesturen en de gemeente hiervoor een Strategische Alliantie opgezet.
Jeugdzorg & Welzijn	Om de aansluiting onderwijs- Jeugdzorg vorm en inhoud te geven werken we samen met de gemeente, SWT, GGD, Farent en het samenwerkingsverband. 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 pas recent opgepakt.
SSPOH	Samen met de andere schoolbesturen PO in de stad vormen wij de Stichting Schoolbesturen PO 's-Hertogenbosch (SSPOH). Met uitvoeringsbureau Compas werken we samen aan de kindcentrumontwikkeling, het onderwijsachterstandenbeleid/VVE en het programma van SSPOH. Vanaf maart 2020 hebben we wekelijks overleg met elkaar over Corona gerelateerde zaken.
Voorgezet onderwijs	Met het voortgezet onderwijs in de stad werken we samen aan de uitvoering van de Bossche Educatieve Agenda, om de overgang van PO naar VO goed te laten verlopen. Het overleg vindt enkele keren per jaar plaats in de vorm van een POVO-overleg. De wethouder sluit aan bij dit overleg wanneer strategische thema's worden besproken. De stedelijke voorziening Spoor 10-14 is een gezamenlijk initiatief van het PO & VO.
Gemeente	We werken met name samen met de afdeling Onderwijs voor het gemeentelijke onderwijsachterstand beleid en de Bossche Educatieve Agenda. We werken samen met de afdeling Maatschappelijk Vastgoed voor onderwijshuisvesting, IHP en OGGO. En met de afdeling Sport & recreatie voor de combinatiefunctionarissen en de vakleerkrachten beweging.
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. De P&O afdelingen van de aangesloten stichtingen geven dit netwerk vorm en inhoud.

Samenwerkingsverbanden

Van welke samenwerkingsverbanden maakt het schoolbestuur deel uit?

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 23 schoolbesturen uit de regio samen aan de uitvoering van Passend onderwijs. ATO-Scholenkring is een van deze besturen. Via bestuursmiddagen worden alle aangesloten besturen op de hoogte gehouden van de 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 (zij zijn ook in het bezit van een keurmerk) en de 5 PABO-vestigingen van Fontys vormen we het POS, het 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 met in totaal 159 opleidingsscholen.

Klachtenbehandeling

Hoeveel klachten en meldingen zijn er in het verslagjaar binnengekomen?

Er zijn in 2019 bij ATO 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?

Wanneer een klacht binnenkomt zoekt het bestuur contact met de klager. Vaak was een goed gesprek voldoende, veelal in aanwezigheid van de directeur. Mocht er geen directe oplossing zijn van de klacht dan kan deze worden ingediend bij de klachtencommissie KOMM. Er werden door de KOMM 2 klachten niet ontvankelijk verklaard en uiteindelijk zijn 3 klachten 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 wordt 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: www.ATO-Scholenkring.nl/klachtenregeling www.ATO-Scholenkring.nl/Klachteninfoouders, www.ATO-Scholenkring.nl/klachteninfowerknemers

Juridische structuur

Wat is de juridische structuur van ATO-Scholenkring?

- ☐ Vereniging
- ☒ Stichting
- ☐ Bestuurscommissie
- ☐ Openbare rechtspersoon
- ☐ Stichting samenwerkingsbestuur
- ☐ Anders, namelijk _____

Governance

Wat zijn de ontwikkelingen geweest op het gebied van governance bij ATO-Scholenkring?

In de [Code goed bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

Handhaaft het bestuur van ATO-Scholenkring deze code?

- ☒ Ja
- ☐ Nee

Functiescheiding

Volgens de [Code goed bestuur in het primair onderwijs](#) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Er zijn verschillende manieren om te zorgen voor die functiescheiding.² Welke is van toepassing op uw schoolbestuur?

² Wij hanteren de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie: https://www.poraad.nl/files/themas/goed_bestuur/code_goed_bestuur_in_het_primair_onderwijs.pdf

- ☐ Functionele scheiding (one-tier)³
- ☒ Organieke scheiding (two-tier)⁴
- ☐ Feitelijke scheiding⁵
- ☐ Anders, namelijk _____

Code goed bestuur

In de *Code Goed Bestuur in het primair onderwijs* zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

Handhaaft het bestuur deze code?

- ☒ Ja
- ☐ Nee

Managementstatuut

In 2020 zijn we gestart met een traject om te komen tot een nieuw managementstatuut. Het oude statuut dateerde nog uit 2008, uit de tijd dat ATO als stichting werd gevormd. We zien het managementstatuut als het product van een intern doorlopen proces waarbij de vraag aan de orde is gekomen waar de taken en bevoegdheden binnen ATO-Scholenkring zijn belegd. Het managementstatuut is bedoeld om een eerste stap te zetten naar een onderwijsorganisatie waar aansturing plaatsvindt en gewerkt wordt in lijn met de besturingsfilosofie van ATO- Scholenkring. Verschillende uitgangspunten worden bij de besturingsfilosofie gehanteerd; Rijnlants werken, verantwoordelijkheden laag in de organisatie, situationeel leiderschap en het hanteren van onderscheid tussen control en ontwikkeling.

Het uitgangspunt bij het opstellen van dit managementstatuut is dat het statuut gedragen moet worden door de organisatie. Daarvoor is in 2020 informatie opgehaald binnen de organisatie door middel van een digitale enquête en gesprekken met diverse medewerkers. De uitkomsten uit de digitale enquête en de diverse interviews hebben voor een belangrijk deel bijgedragen aan de inhoud van dit managementstatuut. Een managementstatuut is meer dan een wettelijk verplicht document als de spelers het onderschrijven en ernaar zullen handelen. Het managementstatuut is uitdrukkelijk bedoeld voor het bovenschoolse niveau en beschrijft de onderdelen die op dit niveau opereren. Het is niet gericht op de relatie tussen school en kinderopvang zoals wordt ingezet in een Integraal Kind Centrum. Het managementstatuut moet bijdragen aan de verbinding op bovenschoolsniveau. Het beschrijft de bestuurlijke- en management inrichting van de organisatie en duidt de bijbehorende taak en bevoegdheden.

Eind 2020 was de concepttekst van het Managementstatuut klaar, maar nog niet vastgesteld.

3 Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij een college van bestuur of statutairbestuurder te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij een raad van toezicht (intern toezichtsorgaan).

4 Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in één orgaan van het bevoegd gezag, waarbij scheiding van bestuur en toezicht wordt gerealiseerd doordat binnen dat ene orgaan bepaalde functionarissen met de uitoefening van het bestuur worden belasten anderen met de uitoefening van intern toezicht. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij de uitvoerende leden van het bestuur te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij de toezienende leden van het bestuur (intern toezichtsorgaan).

5 Feitelijke uitoefening van de functie van bestuur door een of meer functionarissen in dienst van het bevoegd gezag op basis van door het schoolbestuur gegeven volmacht, mandaat of delegatie, waarbij het schoolbestuur zich onthoudt van feitelijke uitoefening van de functie van bestuur en zich richt op uitoefening van intern toezicht. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij de met volmacht/mandaat/delegatie belaste functionarissen te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij het schoolbestuur (intern toezichtsorgaan).

3. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur van ATO-Scholenkring het gevoerde beleid op de beleidsterreinen Onderwijs & kwaliteitszorg, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. De doelen uit het Koersplan en de Kaderbrief staan hierbij centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

3.1 Onderwijskwaliteit & kwaliteitszorg

In deze paragraaf beschrijven we wat we verstaan onder onderwijskwaliteit bij ATO-Scholenkring, hoe we zicht hebben op de onderwijskwaliteit, hoe we daarop sturen en hoe we verantwoording afleggen over deze kwaliteit. In deze paragraaf beschrijven we tevens de leerresultaten en de behaalde resultaten uit de Kaderbrief.

Hoe definieert het bestuur van ATO-Scholenkring onderwijskwaliteit?

We werken vanuit een brede opvatting van kwaliteit, zowel gericht op kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, conform het gedachtengoed van Biesta. Directeuren beschrijven de kwaliteit door middel van een zelfevaluatie, presenteren de beoogde kwaliteit, toetsen de kwaliteit bij de verschillende partners en verantwoorden zich in dialoog met collega's, partners en het bestuur. We doen dit op deze wijze met als doel om van elkaar te leren, zodat de onderwijskwaliteit verder versterkt wordt. We meten, reflecteren en evalueren systematisch, onder andere door middel van een zelfevaluatie.

ATO-Scholenkring heeft de afgelopen jaren een grote ontwikkeling doorgemaakt op het gebied van onderwijskwaliteit; van kwaliteitsactiviteiten (2017) naar kwaliteitsbeleid & kwaliteitszorg (2018) naar kwaliteitsmanagement (2019). We hebben met elkaar een ontwikkeling doorgemaakt die zich samen laat vatten in 4 aspecten:

- van een toezichtkader naar een onderzoekskader en 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 onderwijskwaliteit en
- van genormeerde toetsen naar andersoortige instrumenten om onderwijskwaliteit inzichtelijk te maken.

Hoe heeft het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit?

Het directiebestuur ontwikkelt en implementeert het kwaliteitsbeleid, ondersteund door het College van Bestuur, zodat de kwaliteitsactiviteiten *cyclisch en in verbinding* gerealiseerd worden. De expertgroep Onderwijskwaliteit bestaat uit enkele directeuren. Een van deze directeuren heeft de rol van projectleider Onderwijskwaliteit. Een gespecialiseerde leerkracht is aan deze groep toegevoegd als kwaliteitsmedewerker. Meerdere keren per jaar presenteert deze Expertgroep de leerresultaten zoals bijvoorbeeld het overzicht van de middentoetsen, de centrale eindtoets, het percentage heroverwegingen en de referentieniveaus.

Directeuren presenteren in een zelfevaluatie de wijze waarop het kwaliteitsbeleid en de activiteiten in de school bijdragen aan onderwijskwaliteit, de speerpunten van het Koersplan en aan hun schoolambities. We hebben een ATO-Kwaliteitskaart ontwikkeld met de inspectie

indicatoren en gebruiken daarbij de indeling van cruciaal niveau (conform wet- en regelgeving), basis (de ATO-norm) tot het ambitie niveau (onderdelen waarop de school kan excelleren). Om dit inzichtelijk te maken is een dashboardsysteem genaamd Synaxion in ontwikkeling. In 2020 is het onderdeel Onderwijs afgerond in het dashboard en hebben bestuur en directeuren inzicht in data met betrekking tot eindtoetsen, tussenopbrengsten en referentieniveaus. Ook de gegevens vanuit de kind centrum monitor worden weergegeven op een aantal domeinen. Directeuren, staf en CvB hebben via Synaxion een training gekregen hoe om te gaan met het dashboard. De gegevens uit het dashboard kunnen gebruikt worden om rapportages te maken op school en op bestuursniveau.

Op welke manier werkt het bestuur aan de onderwijskwaliteit?

In kwaliteitszorg kun je onderscheid maken tussen de control kant van kwaliteitszorg en de ontwikkelkant van kwaliteitszorg. In het bestuurlijk handelen hebben we, passend bij onze besturingsfilosofie, zowel oog voor de control kan als voor de ontwikkelkant van onderwijskwaliteit.

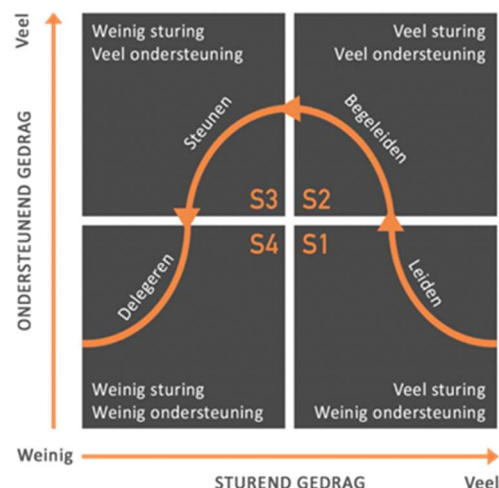


Binnen ATO-Scholenkring sturen we als CvB de scholen op beide aspecten aan. Aan de controlkant maken we gebruik van gestructureerde dashboards, kwartaalrapportages en stellen we meetbare doelen. Aan de ontwikkelkant zetten we in op energie, onderzoeksvragen en het gesprek, de reflectieve dialoog. Hier leiden we de voortgang meer af aan wat we zien, voelen en horen tijdens onze schoolbezoeken en aan de energie die er in de ontwikkeling wordt gestoken.

In het bestuurlijk handelen gaan we uit van Situationeel leiderschap, leidend hierbij zijn de kenmerken van de persoon of groep waar leiding aan wordt gegeven en daar wordt de wijze van aansturing op aangepast. Hierbij zijn vier hoofdstijlen van aansturing geïdentificeerd.

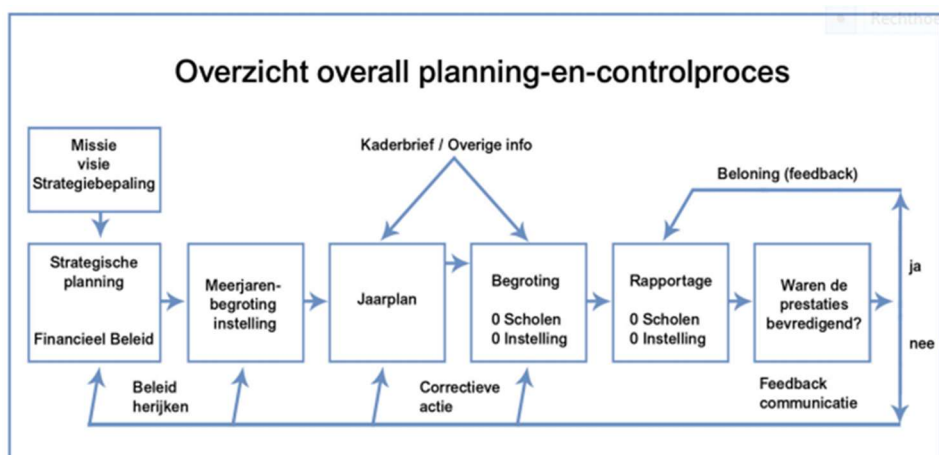
Het merendeel van de scholen van ATO-Scholenkring bevindt zich in het vierde kwadrant. Deze scholen voldoen aan de basiskwaliteit, wet en regelgeving en ATO-normen (S4). Deze scholen vragen een stimulerende en delegerende houding van het CvB.

Wat leerresultaten betreft zijn er in 2020 drie scholen die zich bevinden in het tweede kwadrant. Dat wil zeggen veel sturing en veel ondersteuning (S2). De scholen die eventueel niet voldoen aan onze financiële en/of formatieve uitgangspunten vragen van het bestuur een leiderschapsstijl gericht op veel ondersteuning (S3).



Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?

Gedurende het schooljaar leggen we verantwoording af over het bereiken van de gestelde doelen en de prestatie-indicatoren. Dat doen we in de vorm van kwartaalrapportages en een Jaarverslag. Elke directeur bespreekt met het CvB of in de school de gestelde doelen bereikt worden. We hebben hierbij oog voor maatwerk en de specifieke omstandigheden van een school. De bereikte prestatie-indicatoren nemen we op in de ATO-kwaliteitskaart. In het onderstaande voerzicht hebben we de plannings- en controlecyclus in beeld gebracht.



Het bestuur maakt kwartaalrapportages die gedeeld en besproken worden met Staf, Directiebestuur, GMR en RvT. In deze rapportages worden de onderwijsresultaten vermeld en zijn de kwaliteitsindicatoren uit de Kaderbrief verwerkt. Lees meer hierover in het Kwaliteitsbeleid: www.ATO-Scholenkring.nl/kwaliteitsbeleidsplan

Doelen en resultaten 2020

De Kaderbrief 2020 is een afgeleide van het Koersplan 2019- 2023. De Kaderbrief geeft richting en focus aan wat we in een jaar willen realiseren en bevat de resultaten/normen van de gezamenlijke doelen die we willen bereiken. Per doel zullen we beschrijven of het doel behaald is aan de hand van een kleurcode van volledig behaald, tot niet behaald. In de toelichting beschrijven we waarom dit doel is gesteld, hoe dit doel bijdraagt aan het behalen van onze missie, wat er gedaan is om het doel te bereiken en hoe we dit verbinden aan de inzet van financiële middelen. Als het relevant is, beschrijven we wat de invloed is van Corona en welke eventuele vervolgstappen worden genomen.

Onderzoekscultuur

De thema's van ons Koersplan 2019-2023 zijn zo geformuleerd dat ze een onderzoeksmatige houding bij ATO stimuleren: we hebben onderzoeksvragen toegevoegd aan de thema's (zie bladzijde 6 en 7 van het Koersplan). De komende jaren werken we op deze manier aan een onderzoekscultuur. We gebruiken hiervoor de scan onderzoekscultuur van het POS. In 2019-2020 is deze scan afgenomen op alle scholen en zijn de resultaten gedeeld.

Doel Onderzoekscultuur		Resultaat	Toelichting
In een professionele leergemeenschap zijn lerende en onderzoekende leerkrachten er voortdurend op gericht om leerprocessen van leerlingen onderbouwd te verbeteren (evidence-informed handelen en beleid).		Elke school neemt in haar jaarplan op hoe ze de volgende fase van de onderzoekscultuur wil bereiken, welke concrete stappen zij gaat zetten om de onderzoeksmatige houding te bevorderen, koppelt hier een budget aan en neemt dit mee in het jaarplan.	Er zijn grote verschillen tussen de scholen in de mate waarin ze bezig zijn met dit thema, al dan niet onder invloed van Corona. ATO-Scholenkring kent al jaren 2 Academische Opleidingsscholen (AOS) zoals LW Beekman en Het Rondeel. Dit jaar zijn ook Noorderlicht en De Hoven toegelaten tot het AOS netwerk. Aan het einde van het schooljaar 21-22 vult iedere school de ontwikkelscan opnieuw in.

Legenda:

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

Thema 1: Oog voor de ander en de wereld om je heen

Bij ATO-Scholenkring hechten we waarde aan verbinding met de wereld om ons heen: van dichtbij tot veraf, persoonlijk en online. Op de scholen bieden we algemeen bijzonder en openbaar onderwijs. We gaan er vanuit 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.

Doel Wereldburgerschap		Resultaat	Toelichting
Een vreemde taal leren, kennis over de wereld en burgerschapsvaardigheden helpen kinderen om hun rol in de wereld te onderzoeken.		Elke school geeft aan hoe zij de doelen van het investeringsplan programma wereldburgerschap (NUTS-gelden) gaat behalen en communiceert dit actief binnen de school en MR. De investeringen neemt de school op in de (meerjaren)begroting.	De Expertgroep Onderwijs heeft bij de scholen geïnventariseerd wat zij doen op het gebied van Burgerschap. De doelen van het programma Wereldburgerschap zijn niet algemeen bekend en dit vraagt om een update.
Het thema Wereldburgerschap wordt verbonden met lesprogramma's op het gebied van muziek, bewegen (dans) en Engels.		Elke school geeft in haar jaarplan aan wat de volgende stap in de ontwikkeling is met betrekking tot wereldburgerschap. Zij heeft zicht op de actuele stand van zaken van burgerschapsonderwijs binnen de school.	Burgerschapsonderwijs wordt op de scholen vaak in verbinding met andere vakken aangeboden. De samenhang met Wereldburgerschap is niet altijd duidelijk.
De school beschikt over eigentijdse middelen, materialen en professionalisering om Wereldburgerschap vorm te geven <i>Investering: € 7.500,- per school per jaar</i>		Elke school heeft beschreven of ze een EIBO-school (Engels in groep 7-8), een VVTO (Engels vanaf groep 1) of VVTO ambitieschool (met internationalisering en CLIL (vak inhouden in het Engels)) zijn, in een 3-fasen model.	Alle scholen bieden Engels aan als vreemde taal. Op 9 scholen wordt Engels aangeboden vanaf de kleuters, 5 scholen hiervan nemen deel aan internationaliseringsprojecten. Om een vvto-school te worden moet 15% van de onderwijstijd in het Engels gegeven worden. Daar voldoen de scholen (nog) niet aan.



Thema 2: Creatief denken en verwonderen

Creativiteit gaat over verbeelden en nieuwsgierigheid, over inspiratie en talent. Over iets nieuws zien (kansen of oplossingen voor problemen), iets nieuws ontdekken en iets nieuws doen of maken. 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. Het inzetten van technologie en beweging draagt daar in grote mate aan bij.

Doel NSMV		Resultaat	Toelichting:
Om creatief denken en verwonderen mogelijk te maken is een breed aanbod voor leerlingen nodig. We werken hiervoor intensief samen met de educatieve partners in de stad via het programma Niet Stapelen Maar Vervangen (NSMV).		Elke school heeft voor minimaal één domein van NSMV aangegeven hoe ze het eigen aanbod vanuit haar doelen verbindt met het regionale aanbod van onze educatieve partners volgens de aanbodsdoelen van SLO, en hoe zij dit structureel inbedt in het onderwijsprogramma/-aanbod van de groep.	Alle scholen nemen deel aan NSMV. De meeste scholen hebben m.b.v. de projectleider contact gemaakt met het project maar hebben nog niet allemaal een plan voor het gekozen domein. Het doorontwikkelen van NSMV heeft door Corona vertraging opgelopen. De personeel inzet op dit project blijft een aandachtspunt.
		Tevens verwachten we dat elke school met haar kinderopvangpartner afspraken maakt over hoe dit thema/domein ook een plek krijgt in de naschoolse tijd.	De kinderopvang wil graag aansluiten bij NSMV, maar er zijn grote verschillen tussen de verschillende organisaties. Scholen zijn vanwege Corona niet toegekomen aan dit gesprek.

Legenda:

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

Thema 3: Jezelf kennen en blijven ontwikkelen

Bij ATO-Scholenkring staan we voor het bieden van goed onderwijs in een uitdagende leeromgeving. 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. We vinden mentale veerkracht belangrijk: als je lekker in je vel zit en mentaal in evenwicht bent, dan functioneer je beter, sta je positiever in het leven, heb je minder last van stress en ben je in staat om bij problemen te zoeken naar oplossingen.

Doel		Resultaat	Toelichting:
Op de ATO-scholen krijgen de leerlingen goed onderwijs.		Elke school geeft aan of de kwaliteit van het onderwijs voldoet aan de normen vastgelegd in het ATO-kwaliteitskader 2 018. De school communiceert dit actief binnen de school en MR.	De directie en IB van de meeste scholen hebben scholing gehad op het gebied van referentieniveaus en het vastleggen van ambities. Door corona zijn nog niet alle scholen hierin meegenomen. Dit zal in 2021 vervolgd worden.

			Het is niet bekend of de scholen dit ook hebben gecommuniceerd met hun MR.
		Het advies van de school komt overeen met het niveau van de centrale eindtoets. Het aantal heroverwegingen < 10%.	We kunnen dit helaas niet vaststellen voor 2020 omdat de centrale eindtoets ontbreekt vanwege Corona. Omdat vorig schooljaar dit doel niet is behaald is hier wel aandacht voor geweest op het DB om dit doel te kunnen bereiken.
		De verzuimregistratie van leerlingen is op orde.	Alle scholen werken met de verzuimregistratie in ParnasSys.
		De school maakt onderwijskwaliteit inzichtelijk via een zelfevaluatie in afstemming met het team.	De meeste scholen maken hiervoor gebruik van het onderwijsportfolio. De kwaliteit van de inhoud kan nog beter, een kwart van de scholen gebruikt deze structureel in de cyclus.
Bij het monitoren van de onderwijskwaliteit gaan wij uit van de referentie niveaus en het nieuwe inspectiekader.		Scholen die op cruciaal niveau zitten, maken een verbeterplan om de kwaliteit te verhogen.	De 3 scholen die dit betreft hebben een verbeterplan gemaakt. De voortgang wordt gemonitord door de expertgroep kwaliteit.
		De leerresultaten begrijpend Lezen liggen minimaal op niveau 1F en 1S/2F.	Deze gegevens zijn helaas niet volledig en gebaseerd op de middentoetsen 2020 van groep 8.
		De leerresultaten rekenen en wiskunde liggen minimaal op niveau 1F en 1S/2F.	Deze gegevens zijn helaas niet volledig en gebaseerd op de middentoetsen 2020 van groep 8.
		De school heeft een ambitie (eigen norm school) geformuleerd voor de referentieniveaus.	Een groot gedeelte van de scholen 60% heeft deelgenomen aan een gezamenlijke scholing en daar het ambitieniveau geformuleerd.. Een aantal scholen moet dit nog oppakken. Dit traject is ingezet voor 2021
De scholen hebben zicht op het niveau van basis-ondersteuning en de extra ondersteuning, om goed aan te kunnen sluiten bij de onderwijsbehoeften van alle kinderen.		Elke school maakt in 2021 een SOP.	Het traject om te komen tot een nieuw SOP betreft een activiteit van SSPOH. In het voorjaar van 2021 zullen alle scholen beschikken over een nieuw SOP met daarin een analyse van de geboden zorg en een verbeteraanpak voor de komende jaren.
Welbevinden van kinderen is een essentiële voorwaarde om tot leren te kunnen komen.		Met betrekking tot sociale veiligheid maakt ieder kindcentrum inzichtelijk op welke manier zij zicht hebben op de sociale veiligheid op hun locatie en hoe dit verder ontwikkeld wordt.	Jaarlijks wordt de vragenlijst sociale veiligheid afgenomen bij de leerlingen uit groep 6,7,8. Hieruit blijkt dat 97% van de leerlingen zich veilig voelt op school, 88% voelt zich veerkrachtig en bij 91% van de kinderen wordt voorzien in de sociale behoeften.

Legenda:

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

Thema 4: Durven kiezen en anders durven zijn

De maatschappij verandert razendsnel. Omdat kennis en informatie snel verouderen, is het belangrijk om te blijven leren en vragen te blijven stellen. Daarom stimuleren we bij ATO-

Scholenkring een onderzoekende houding. We geven kinderen de ruimte om kind te zijn en te leren van de fouten die ze maken. Om lef te tonen door (moeilijke) stappen te zetten en om te durven zijn wie ze zijn. Ongeacht of ze ondernemer, programmeur of bakker willen worden. Door samen te werken met ouders en partners inspireren we kinderen te ontdekken waar zij gelukkig van worden. We kijken over de grenzen van ons eigen onderwijs heen.

Doel		Resultaat	Toelichting:
Kinderen hebben ruimte nodig om te leren, dit vraagt om een gedifferentieerd aanbod.		Elke school is bekend met de inzichten van gepersonaliseerd leren en bepaalt hoe de zone van de naaste ontwikkeling eruit ziet.	Het expertteam Onderwijs heeft zich verdiept in de materie en resultaten van het EU project. Vanwege Corona is deze ontwikkeling uitgesteld.
De ontwikkeling van scholen tot kindcentra maakt het mogelijk om het formeel en informeel leren op elkaar aan te laten sluiten.		Elke school heeft op basis van de stadsfoto 2019-2020 een aangepast kindcentrumplan gemaakt, op weg naar fase 4 (Samen doen, samen verantwoordelijk) of fase 5 (één organisatie).	De stadsfoto zal in het najaar van 2021 opnieuw worden afgenomen. De inhoud van de Stadsfoto voldoet niet meer aan de eentijdse inzichten m.b.t. kindcentrumontwikkeling en zal aangepast worden.
Gelijke kansen voor alle kinderen door uitstel niveau keuze VO.		Er is een stedelijke voorziening 10-14 onderwijs in de stad.	In januari 2021 is deze voorziening gestart met 12 leerlingen.

Legenda:

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

Toekomstige ontwikkelingen

Welke ontwikkelingen verwacht het bestuur in de toekomst, die mogelijk leiden tot aanpassingen van het gevoerd beleid?

In 2020 hebben de scholen vanwege Corona het onderwijsaanbod sterk aan moeten passen. De scholen zijn twee keer gesloten geweest vanwege de lockdown in maart en in december. Kinderen zijn beperkt naar school gegaan in mei en begin juni. Het thuisonderwijs werd opgestart, de lesstofplanning werd voortdurend aangepast en de focus kwam te liggen op taal en rekenen. Uit onderzoek en uit eigen ervaring weten we dat het onderwijs in Coronatijd heel verschillend uit heeft gepakt bij kinderen. Naast kinderen die zich zelfstandig de lesstof eigen konden maken en vooruit konden werken, waren er ook kinderen die vanwege een weinig stimulerende thuisomgeving leerachterstanden hebben opgelopen. Uit landelijk onderzoek is gebleken dat kinderen uit groep 8 met een lager advies het voortgezet onderwijs zijn ingestroomd.

Het monitoren van de leerresultaten en het welbevinden van de kinderen was lastig omdat de toetsen en de observatie momenten niet plaats konden vinden in ideale omstandigheden. We hopen dat een vergelijking van de middentoetsen van 2020, die nog net voor de Coronatijd zijn afgenomen, en die van 2021, net na de 2^e lockdown, een goed beeld zullen geven van het leerrendement van de individuele leerlingen. We nemen deel aan een landelijk onderzoek van NRO en NCO om de achterstanden in beeld te brengen. Scholen zullen hierover in het voorjaar van 2021 specifieke rapportage ontvangen.

Vanaf schooljaar 2020-2021 gebruikt de inspectie een nieuw onderwijsresultatenmodel, waar de referentieniveaus van de scholen gebruikt worden om de kwaliteit van het onderwijs te meten. In 2019 zijn de scholen geïnformeerd, op basis van de toenmalige gegevens, over de stand van zaken met betrekking tot de referentieniveaus. De directeuren en intern-begeleiders hebben in het voorjaar van 2020 een gezamenlijke scholing hierover gevolgd. Op basis van deze scholing heeft iedere school de normen voor de schoolambitie beschreven. Echter vanwege Corona hebben we in

2020 niet kunnen beschikken over de volledige data om de referentieniveaus goed vast te stellen, zie verder in het Jaarverslag onder het kopje Onderwijsresultaten.

In de zomervakantie van 2020 werden er 3 zomerscholen in de stad georganiseerd waar kinderen extra onderwijstijd konden benutten voor het inhalen van leerachterstanden. Na de zomervakantie zijn op alle ATO-scholen extra begeleidingsmogelijkheden gerealiseerd voor kinderen met behulp van de landelijke subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's 2020-2021.

Ook in 2020-2021 neemt ATO deel aan een landelijk 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 hoe we de onderwijskwaliteit het beste kunnen verantwoorden.

Onderwijsresultaten

Voor een overzicht van de onderwijsresultaten van de afgelopen jaren van de scholen verwijzen we naar scholenopdekaart.nl. In het schooljaar 2019-2020 hebben de groepen 8, vanwege Corona, geen centrale eindtoets gemaakt. In dit schooljaar zouden we voor het eerst de eindopbrengsten met het nieuwe kader beoordelen via de referentieniveaus. Omdat de eindtoets echter ontbrak hebben we deze doelstelling niet goed uit kunnen voeren. Voor de verantwoording in dit Jaarverslag hebben we daarom gekeken naar de verschillende onderwijsontwikkelingen in de Coronatijd.

Thuisonderwijs

In maart en december 2020 waren de scholen gesloten vanwege de landelijke lockdown vanwege Corona. De scholen waren hier niet op voorbereid. Toch is iedere school er in geslaagd om in zeer korte tijd een aanbod te realiseren voor het thuisonderwijs. Bij de start werden kinderen nog veelal voorzien van schriftelijk lesmateriaal wat door leerkrachten persoonlijk werd verspreid. Al snel werd dit schriftelijke materiaal vervangen door een digitaal aanbod. Kinderen die thuis geen device tot hun beschikking hadden mochten gebruik maken van tablets van school. Daarnaast werden er vanuit de gemeente en diverse ondersteuningsorganisaties digitale hulpmiddelen aangeboden voor specifieke doelgroepen. De scholen hebben didactische tips en draaiboeken met elkaar gedeeld. Noorderlicht heeft een site gevuld met digitale lesinhoud www.instructiegemist.nl

Na de meivakantie werd de situatie voor de scholen ingewikkelder toen ze naast fysieke lessen aan halve groepen, ook nog thuisonderwijs moesten verzorgen. Begin juni gingen de scholen weer volledig open. De nadruk lag na de heropening in eerste instantie op het welbevinden van de kinderen en pas in tweede instantie op het in beeld brengen van de leerresultaten en eventuele achterstanden. Het thuisonderwijs is geëvalueerd door het leernetwerk Innov@to en de bevindingen zijn weergegeven in een [onderzoeksverslag](#) en een [filmpje](#)

Noodopvang

Gedurende de lockdown was er voor kinderen met ouders in een cruciaal beroep de mogelijkheid om gebruik te maken van de noodopvang. Ouders en instanties hadden ook de mogelijkheid om kwetsbare kinderen hiervoor aan te melden. Gemiddeld maakte zo'n 10 % van de leerlingen gebruik van deze noodopvang in de school. Kinderen kregen hierdoor de gelegenheid om dagelijks op school met onderwijs bezig te zijn, toezicht was geregeld. Iedere school heeft zich ingespannen om met alle leerlingen contact te blijven houden. Zorgen over leerlingen en de bereikbaarheid werden gedeeld met schoolmaatschappelijk werk, de jeugdverpleegkundige en in een aantal gevallen oog met veilig Thuis.

Vakantiescholen

In de meivakantie werd noodopvang gerealiseerd op enkele scholen verdeeld over de stad voor zowel kinderen met ouders in een cruciaal beroep als voor een groep kwetsbare kinderen. Compas heeft hiervoor de voorbereidende werkzaamheden verricht en zij hebben ook de uitvoering op verschillende locaties georganiseerd. In de zomervakantie werd de Zomerclub georganiseerd door Compas, met een aanbod specifiek gericht op kwetsbare kinderen van 2,5 tot 13 jaar. De Zomerclub vond plaats op 3 locaties verdeeld over de stad. Er namen 163 kinderen deel en de totale kosten van € 75.000 werden gedragen door de gemeente. Lees meer hierover in [het evaluatieverslag van Compas](#)

Leerachterstanden

In de weken voor- en direct na de zomervakantie hebben de scholen de leerresultaten van individuele leerlingen in beeld gebracht met methodetoetsen, methode onafhankelijke toetsen en via observaties. Uit het onderzoek van Innov@to bleek dat 10 ATO- scholen aangeven dat 20% van de leerlingen een leerachterstand heeft opgelopen. Bij 2 scholen ligt dit percentage tussen de 30-40% en 3 scholen melden dat >70% van de leerlingen een achterstand heeft opgelopen. Bekijk het [filmpje](#) van Innov@to met de bevindingen.

Inhaalprogramma

Om de achterstanden die de leerlingen hebben opgelopen te verminderen, wordt op alle ATO-scholen gebruik gemaakt van de subsidie Inhaal en Ondersteuningsprogramma van het ministerie van OCW. De scholen organiseren voor de leerlingen met achterstanden onder leestijd extra ondersteuning of herhaling van lesstof. Ook na schooltijd wordt er op enkele scholen extra onderwijstijd gerealiseerd in de vorm van huiswerkbegeleiding of remedial teaching. ATO heeft hiervoor een totaalbedrag van € 557.100 ontvangen.

Internationalisering

Is er beleid op het thema internationalisering?

- ☐ Ja
☒ Nee

ATO-Scholenkring is gericht op het thema Internationalisering, maar heeft naast de ambities voor Wereldburgerschap geen specifiek beleid hiervoor ontwikkeld. Via het programma Such Fun stimuleren wij het vroeg vreemdetalenonderwijs (VVO) in de vorm van Engels vanaf de kleuterleeftijd. www.suchfun.nl

Voor de professionalisering van leerkrachten gebruiken we Erasmus subsidies om hen de kans te bieden hun spreekvaardigheid in het Engels te verbeteren. Jaarlijks bieden we 2 leerkrachten en 2 directeurs de gelegenheid om deel te nemen aan de projecten van Teachers4teachers in Kenia. www.teachers4teachers.nl. Helaas hebben de buitenlandse reizen vanwege Corona geen doorgang gevonden.

Inspectie

Is er tijdens het verslagjaar een inspectiebezoek geweest?

- ☐ Ja
☒ Nee

Vanwege Corona hebben er geen inspectiebezoeken plaatsgevonden op de scholen. We hebben in de zomer van 2020 afscheid genomen van inspecteur Wiepke Louwes en hebben na de zomer

kennis gemaakt met de nieuwe inspecteur Karen Krol. De inspectie heeft regelmatig contact gehad met het bestuur over de stand van zaken op de scholen.

Visitatie

Vond er tijdens het verslagjaar een bestuurlijke visitatie plaats?

- ☐ Ja
- ☒ Nee, we zijn voornemens om in 2021 deel te nemen aan een bestuurlijke visitatie van de PO-raad.

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 samenwerkingsverband De Meierij (30-05), verder SWV genoemd, 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 wijkgeden. 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 2020-2021 hebben we een bedrag van € 574.000 ontvangen, gebaseerd op een bedrag van € 117,50 per leerling. De bijdrage aan de wijkbudgetten van SSPOH bedraagt € 70.000. Het budget voor de scholen is € 504.000. Hiervan gaat 80% naar de formatie van de scholen, ten behoeve van inzet eigen personeel, met een totaalbedrag van € 405.000. De overige gelden worden toegevoegd aan de exploitatie van de scholen. In januari 2021 hebben we extra gelden ontvangen van het SWV: € 20.000, een bedrag van 4,- per leerling, wat 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 settings 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 hulpmiddelen en leerlingenonderzoek. In 2020 is een nieuw SOP voorbereid door een stedelijke werkgroep. De werkwijze en het format om te komen tot een nieuw SOP zijn door deze werkgroep uitgewerkt. In het voorjaar van 2021 zullen alle scholen een nieuw SOP geschreven hebben.

3.2 Personeel, professionalisering & organisatieontwikkeling

Doelen en resultaten

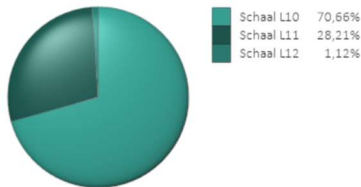
Welke doelen heeft het bestuur zichzelf gesteld ten aanzien van het personeel en de professionalisering en in hoeverre zijn deze doelen bereikt?

Het jaarplan 2020 van P&O is een afgeleide van het Koersplan 2019- 2023. ATO streeft naar het verbinden van bevlogen medewerkers die een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan het Koersplan. Goed werkgeverschap, een leven lang leren en een goede kwantitatieve en kwalitatieve personeelsplanning zijn daarbij belangrijke thema's.

Personeel & Professionalisering

Doel		Resultaat	Toelichting:
Een goed werkgeversimago is belangrijk op de krappe arbeidsmarkt.		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 2020 hebben we alle vacatures kwalitatief goed in kunnen vullen. Per vacature hebben we meer en kwalitatief betere reacties gehad. Dit is onder andere een gevolg van de ATO-branding die wij hebben ingezet vanaf 2019 waarbij onze zichtbaarheid (identiteit) sterk is vergroot.
Goed werkgeverschap is zichtbaar in actuele functies en doorgroeimogelijkheden van medewerkers.		ATO-Scholenkring heeft een functiehuis gebaseerd op de CAO , gericht op de ontwikkeling van kwaliteiten van medewerkers en de flexibele inzet voor de organisatie.	Het nieuwe functiehuis en functiebeleid is gereed. Iedere medewerker heeft een nieuwe functie met bijbehorende basis functiebeschrijving en rolbeschrijving ontvangen. In het functiehuis staat de leerkracht voor de groep centraal en biedt tevens mogelijkheden voor doorgroei en flexibele inzet.
Goed werkgeverschap richt zich op de voortdurende ontwikkeling van medewerkers.		ATO-Scholenkring heeft een eigentijds professionaliseringsbeleid bestaande uit een visie op Leren & ontwikkelen en bijbehorende instrumenten.	De visie op Leren en ontwikkelen is in gang gezet maar vertraagd vanwege Corona. Dit traject vraagt om fysieke bijeenkomsten met verschillende geledingen en die waren niet mogelijk. Dit traject wordt in 2021 verder opgepakt.

Door de kosten van het ziekteverzuim terug te dringen is er meer financiële ruimte voor onderwijsontwikkeling.		Het ziekteverzuim percentage gaat omlaag en ligt op of onder het landelijk gemiddelde. Trend: verzuimpercentage <table><thead><tr><th>Maand</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th></tr></thead><tbody><tr><td>jan</td><td>8.5%</td><td>6.0%</td><td>5.5%</td></tr><tr><td>feb</td><td>9.0%</td><td>6.5%</td><td>6.0%</td></tr><tr><td>mrt</td><td>9.0%</td><td>6.5%</td><td>6.0%</td></tr><tr><td>apr</td><td>8.5%</td><td>5.5%</td><td>4.5%</td></tr><tr><td>mei</td><td>8.0%</td><td>5.0%</td><td>4.0%</td></tr><tr><td>juni</td><td>8.5%</td><td>4.5%</td><td>3.5%</td></tr><tr><td>juli</td><td>6.5%</td><td>2.5%</td><td>2.5%</td></tr><tr><td>aug</td><td>6.5%</td><td>2.5%</td><td>2.5%</td></tr><tr><td>sep</td><td>6.5%</td><td>4.5%</td><td>4.0%</td></tr><tr><td>okt</td><td>6.0%</td><td>5.0%</td><td>5.0%</td></tr><tr><td>nov</td><td>5.5%</td><td>5.0%</td><td>5.0%</td></tr><tr><td>dec</td><td>5.5%</td><td>5.0%</td><td>5.0%</td></tr></tbody></table>	Maand	2018	2019	2020	jan	8.5%	6.0%	5.5%	feb	9.0%	6.5%	6.0%	mrt	9.0%	6.5%	6.0%	apr	8.5%	5.5%	4.5%	mei	8.0%	5.0%	4.0%	juni	8.5%	4.5%	3.5%	juli	6.5%	2.5%	2.5%	aug	6.5%	2.5%	2.5%	sep	6.5%	4.5%	4.0%	okt	6.0%	5.0%	5.0%	nov	5.5%	5.0%	5.0%	dec	5.5%	5.0%	5.0%	Het landelijke verzuim van 2020 ligt op 4,9%. Bij ATO-Scholenkring lag het ziekteverzuim op 4,29% en de meldingsfrequentie was 0,85. Dat is lager dan in het jaar 2019 (4,59%) .
Maand	2018	2019	2020																																																				
jan	8.5%	6.0%	5.5%																																																				
feb	9.0%	6.5%	6.0%																																																				
mrt	9.0%	6.5%	6.0%																																																				
apr	8.5%	5.5%	4.5%																																																				
mei	8.0%	5.0%	4.0%																																																				
juni	8.5%	4.5%	3.5%																																																				
juli	6.5%	2.5%	2.5%																																																				
aug	6.5%	2.5%	2.5%																																																				
sep	6.5%	4.5%	4.0%																																																				
okt	6.0%	5.0%	5.0%																																																				
nov	5.5%	5.0%	5.0%																																																				
dec	5.5%	5.0%	5.0%																																																				
Goed werkgeverschap omvat het aansluiten bij een goede en betaalbare Arbodienst.		ATO-Scholenkring heeft een contract afgesloten met een nieuwe Arbodienst.	Het traject om voor een nieuwe Arbodienst is bijna afgerond, Hierbij waren verschillende geledingen van de organisatie betrokken.																																																				
Goed werkgeverschap komt tot uiting in een warm welkom voor nieuwe medewerkers een gestroomlijnd proces van indiensttreding.		De start van nieuwe medewerkers is georganiseerd in de vorm van de Employee Journey instroom.	Er is een proces indiensttreding ingericht waarbij we goede informatie aan de voorkant, efficiency en een warme welkom van nieuwe collega's centraal hebben gesteld. Dat proces hebben we geëvalueerd met startende medewerkers die op deze wijze zijn ingestroomd en dit werd positief gewaardeerd.																																																				
Goed werkgeverschap wordt op de school uitgevoerd door de directeur.		Alle ATO-scholen hebben een geregistreerde directeur.	In 2020 ontstonden er verschillende directie vacatures. Deze zijn bijna allemaal ingevuld. Alle aangestelde directeuren zijn geregistreerd bij het schoolleiders register.																																																				
ATO-Scholenkring heeft een kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbezetting.		De vacatures worden tijdig ingevuld met goed gekwalificeerd personeel.	De formaties op de scholen zijn op orde. Er was geen sprake van verplichte mobiliteit en alle vacatures werden ingevuld.																																																				
ATO-Scholenkring heeft een kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbezetting: de flexpool kan voorzien in de vervangingsaanvraag		De flexpool kan voorzie in de aanvragen van de scholen voor vervanging vanwege ziekteverlof en CAO-verlof. De flexpool kan meestal voorzien in de aanvraag voor extra inzet en op tijdelijke vacatures. <table><thead><tr><th></th><th>Week</th></tr><tr><th>Vervanging in aantallen</th><th>Eindtotaal</th></tr></thead><tbody><tr><td>Eigen leerkracht</td><td>1.275</td></tr><tr><td>Geen invalleerkracht beschikbaar</td><td>900</td></tr><tr><td>Geen vervanger nodig</td><td>100</td></tr><tr><td>Invalleerkracht beschikbaar</td><td>12.259</td></tr><tr><td>Eindtotaal</td><td>14.534</td></tr></tbody></table> <table><thead><tr><th></th><th>Week</th></tr><tr><th>Vervanging in % van totaal</th><th>Eindtotaal</th></tr></thead><tbody><tr><td>Eigen leerkracht</td><td>8,8%</td></tr><tr><td>Geen invalleerkracht beschikbaar</td><td>6,2%</td></tr><tr><td>Geen vervanger nodig</td><td>0,7%</td></tr><tr><td>Invalleerkracht beschikbaar</td><td>84,3%</td></tr><tr><td>Eindtotaal</td><td>100,0%</td></tr></tbody></table>		Week	Vervanging in aantallen	Eindtotaal	Eigen leerkracht	1.275	Geen invalleerkracht beschikbaar	900	Geen vervanger nodig	100	Invalleerkracht beschikbaar	12.259	Eindtotaal	14.534		Week	Vervanging in % van totaal	Eindtotaal	Eigen leerkracht	8,8%	Geen invalleerkracht beschikbaar	6,2%	Geen vervanger nodig	0,7%	Invalleerkracht beschikbaar	84,3%	Eindtotaal	100,0%	De flexpool kon 93,8% van de aanvragen invullen (zie onderstaande tabel). Dat is een zeer mooi resultaat in de pandemie waarin ook veel aanvraag (1041 dagdelen van het totaal aantal 14 534) door Covid-verlof heeft plaatsgevonden. Uit analyse blijkt dat de prioriteit ligt bij vervanging ziekte verlof en CAO-verlof. Er is een beleidsstuk flexpool ontwikkeld waarin een plan van aanpak voor de toekomstige aanvraag en inzet van flexibele arbeid is gemaakt. Dit zal in 2021 verder worden uitgevoerd.																								
	Week																																																						
Vervanging in aantallen	Eindtotaal																																																						
Eigen leerkracht	1.275																																																						
Geen invalleerkracht beschikbaar	900																																																						
Geen vervanger nodig	100																																																						
Invalleerkracht beschikbaar	12.259																																																						
Eindtotaal	14.534																																																						
	Week																																																						
Vervanging in % van totaal	Eindtotaal																																																						
Eigen leerkracht	8,8%																																																						
Geen invalleerkracht beschikbaar	6,2%																																																						
Geen vervanger nodig	0,7%																																																						
Invalleerkracht beschikbaar	84,3%																																																						
Eindtotaal	100,0%																																																						
Om bevologenheid te stimuleren krijgen medewerkers voortdurend de kans om te werken aan hun professionele en persoonlijke ontwikkeling.		De medewerkers volgen een actieve gesprekkencyclus met de nadruk op ontwikkeling.	76% van de medewerkers heeft een lopende, actieve gesprekscyclus. 23% van de medewerkers is wel actief aangemeld maar heeft momenteel geen lopende gesprekscyclus en 1% is slechts inactief en daarvoor is (nog) geen gesprekkencyclus aangemaakt.																																																				

Om bevlogenheid te stimuleren krijgen medewerkers voortdurend de kans om te groeien in hun functie .		De functiemix wordt gerealiseerd met 30% van de medewerkers in salarisschaal L11. Voor het instromen in een hogere salarisschaal is een interne accreditatieprocedure ingericht.	Hoewel de functiemix geen zwaarwegend item in de CAO meer is, streeft ATO-Scholenkring naar goede doorstroom van medewerkers en we zien dat het percentage L11 rond de 30% blijft. Elk jaar stromen weer nieuwe medewerkers in, in deze schaal.
		Percentage functiemix  Percentage Functiemix - Schaal L10 70,66% - Schaal L11 28,21% - Schaal L12 1,12%	
In een lerende organisatie leren personeelsleden van elkaar door feedback.		Leerkrachten geven elkaar feedback. Er worden groepsbezoeken afgelegd. Er vindt collegiale consultatie plaats.	Hierin zijn verschillen zichtbaar op de scholen en soms ook tussen de verschillende bouwen van een school. De scholen hebben via de KCM zicht op de feedbackcultuur van hun locatie. Het geven van live feedback, collegiale consultatie en groepsbezoeken waren in 2020 bijna niet mogelijk.
Bij de verdeling van de taken wordt rekening gehouden met kwaliteiten van medewerkers.		Iedere school heeft in overleg met het team een werkverdelingsplan opgesteld. De (P)MR van de school stemt in met dit plan.	De (P)MR van iedere school heeft met het werkverdelingsplan ingestemd en dit getoetst.
Bevlogen medewerkers zijn veerkrachtig en ervaren minder werkdruk.		De medewerkers ervaren in 2020 minder werkdruk dan voorheen. Het energieniveau ligt hoog. De (P)MR stemt in met het plan van de school voor de aanpak van werkdruk en inzet van beschikbare werkdruk middelen.	Bijna alle medewerkers ervaren minder of een andere vorm van werkdruk ten opzichte van de eerste meting in 2017. Uit de KCM blijkt dat de werkdruk in 2020 wat op loopt, maar dit lijkt geen groot aandachtspunt gezien het hoge ervaren energieniveau (7,5) en gezond leven (7,7). Door alle gevolgen van Covid wordt het werk als zwaarder ervaren door medewerkers.
In een kindcentrum worden medewerkers optimaal ingezet voor onderwijs en opvang.		Medewerkers die gedetacheerd worden hebben een contract wat voldoet aan wet- en regelgeving.	Nagenoeg alle detachingscontracten voldoen aan de door ATO gestelde criteria.
Tevredenheid van medewerkers draagt bij aan bevlogenheid, minder ziekteverzuim en een goed werkgeversimago		De medewerkers zijn merkbaar en meetbaar tevreden.	Medewerkers zijn tevreden, ze geven een 7,8 als cijfer voor tevredenheid. Er zijn geen klachten van medewerkers binnen gekomen.
Goed werkgeverschap vraagt een goede uitvoering van de AVG wetgeving.		De organisatie en de medewerkers houden zich aan de AVG wetgeving.	Bijna alle medewerkers hebben de e-learning module AVG afgerond. Vanwege de instroom van nieuwe medewerkers betreft dit een voortdurend aanbod.

Legenda:

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

Organisatie

In de Kaderbrief 2020-2021 hebben beschreven hoe we de organisatieontwikkeling verder vorm willen geven. We denken hierbij aan in eerste instantie aan de ontwikkeling van het Rijlands werken in de organisatie. In het nieuwe managementstatuut willen we beschrijven hoe de

bevoegdheden van directeuren, staf en bestuur zich verhouden ten opzichte van elkaar. Daarnaast willen we de ICT- infrastructuur ondersteunend laten werken aan de organisatie. En willen we in de stad een betrouwbare samenwerkingspartner zijn.

Doel		Resultaat	Toelichting:
Bij ATO-Scholenkring werken we vanuit Rijnlandse principes om medewerkers optimaal te faciliteren in hun werk.		Vanuit onze visie willen wij verantwoording en verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie neerleggen met sturingskracht voor directeuren en gedeeld leiderschap.	De voorgenomen externe begeleiding, de strategische avond en een Tweedaagse voor directeuren over dit onderwerp hebben geen doorgang gevonden vanwege Covid.
Ontwikkelen van een managementstatuut.		Met als doel meer transparantie over de verdeling van taken en bevoegdheden, willen we een managementstatuut ontwikkelen die aansluit bij onze besturingsfilosofie.	Het managementstatuut is in concept gereed en zal in 2021 worden vastgesteld.
ATO-Scholenkring profileert zich als een betrouwbare samenwerkingspartner.		Vanuit onze besturingsfilosofie en het Koesplan willen wij een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van onderwijs in 's-Hertogenbosch en zorgt het CvB voor het strategisch profileren van ATO-Scholenkring als partner en het onderhouden en versterken van banden met partners.	We continueren en hernieuwen onze strategische allianties met educatieve partners en hebben meerdere keren per jaar themabesprekingen met politieke fracties. We zijn gestart met een alliantie op het gebied van Onderwijs & Zorg.
		We willen onderzoeken welke samenwerkingsvormen noodzakelijk zijn om het onderwijs in 's-Hertogenbosch maximaal te ondersteunen. We laten ons daarbij extern begeleiden.	Dit onderzoek is samen met Signum opgestart en loopt door in 2021.
ATO-Scholenkring beschikt over een goede ICT infrastructuur om de werkprocessen en de communicatie optimaal te kunnen ondersteunen.		De scholen en de staf gaan over naar een goed ingerichte Teams omgeving. De scholen hebben een goede internetverbinding en voldoende ICT middelen.	Door Covid en thuisonderwijs hebben de scholen versneld geïnvesteerd in ICT middelen, met name in devices voor leerlingen. De scholen zijn allemaal over naar teams. De Teams omgeving is nog niet optimaal ingericht.

Legenda:

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

Ontwikkelingen (risico's)

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt voor leerkrachten is ook in 2020 erg krap geweest. Meer dan in voorgaande jaren waren er weinig leerkrachten beschikbaar, met name voor vervangingswerkzaamheden. Nieuwe leerkrachten willen liever op een vaste school voor een vaste groep ingezet worden. 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. Het beleid met betrekking tot de organisatie van de flexpool is gereed. Er zijn aanpassingen gedaan in de uitvoering en werking van de pool. De invulling van de Manager Flexpool werpt ook reeds zijn vruchten af, met name de aandacht en ontwikkeling van flexpoolers wordt zichtbaar gemaakt. Naar de toekomst blijft de vraag naar flexibiliteit een groot aandachtspunt. Ook de mogelijkheden voor leerkrachten zich op andere manieren te ontwikkelen en hun talent in te kunnen zetten zijn belangrijk voor het behoud van personeel

Verzuim

Ondanks het sterk gereduceerde verzuimcijfer blijft ziekteverzuim een aandachtspunt. De coronapandemie heeft gelukkig in 2020 niet geleid tot een hoger verzuim. Wel is er veel vervanging ingezet voor de opvang van Covid verlof (testen of quarantaine tijd). Dit heeft ertoe geleid dat ook veel leerkrachten extra ingezet zijn. Van iedereen is grote flexibiliteit gevraagd en de verwachting is dat dit mogelijk zichtbaar wordt in het verzuim van 2021 en dus ook in een grotere vervangingsvraag. Dit is de reden dat we ook in 2021 weer extra inzetten op vitaliteit en in samenwerking met de nieuwe Arbo dienstverlener een plan willen maken voor de toekomst.

Wetswijziging

Er was een nieuwe wetswijziging aangekondigd in de regelgeving van het participatiefonds. Deze zou ingaan per 1 augustus 2021 maar is uitgesteld tot 2022. Het participatiefonds zal dan nog maar in 50% van de WW tegemoetkomen in het geval van medewerkers die uitstromen bij stichtingen. Dit vraagt de nodige voorbereiding.

Thuiswerken

In 2020 hebben veel medewerkers, met name van de staf en de ondersteuning, thuis gewerkt. Aanvankelijk was dit een enorme omschakeling maar het is inmiddels gewenning geworden en voor bepaalde werkzaamheden blijkt het erg effectief te werken. De productiviteit heeft er niet onder geleden hebben we geconstateerd. De communicatie en afstemming waren wat lastiger op afstand. De verwachting is dat we niet meer terug zullen keren naar het volledig werken op kantoor. Er zal gezocht worden naar een goede combinatie. Vanaf 1 april 2021 mogen er geen reiskosten meer worden doorbetaald op de dagen dat medewerkers niet reizen. We gaan naar een combinatie van thuis en kantoor en er zullen twee soorten vergoedingen (thuis- en reiskosten) gaan gelden.

Uitkeringen na ontslag

Wat zijn in het verslagjaar de kosten voor uitkeringen na ontslag?

Over het jaar 2020 heeft ATO-Scholenkring minimale 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 2020 zijn goedgekeurd.

Over het jaar 2020 hebben we € 23.064,- aan transitiekosten betaald. Een deel van deze kosten is ook weer aan ons vergoed aangezien het ging om een transitievergoeding vanwege ziek uit dienst.

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. De werkdrukmiddelen worden door het Ministerie op schoolniveau toegekend, berekend als een bedrag per leerling. In schooljaar 2019-2020 was dit bedrag € 229,- per leerling, in 2020 was dit €

251,-. Als stichting hebben wij over 2020 een bedrag van € 1,17 miljoen ontvangen voor werkdruk. De beslissing over de besteding van de middelen gebeurt op kindcentrum-niveau, we hebben daarover geen stichting brede afspraken. Op ieder kindcentrum is het een gespreksonderwerp met de medezeggenschapsraad, en wordt de besteding goedgekeurd door de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad.

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 wat is verhoogd ten opzichte van een eerdere meting, maar gedaald ten opzichte van de eerste meting in 2017. Dit lijkt voorsnóg geen groot aandachtspunt gezien het hoge ervaren energieniveau (7,5) en de hoge score op gezond leven (7,7). Vrijwel het gehele budget werkdrukmiddelen is aan het formatiebudget toegevoegd en ingezet voor extra menskracht in de kindcentra. Een klein deel, ca. € 25.000,- is toegevoegd aan de materiële exploitatie bijvoorbeeld voor de aanschaf van devices voor leerkrachten en extra materialen.

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 over welke werkzaamheden wel of niet worden uitgevoerd. In het Beleidsstuk *Duurzame Inzetbaarheid* staat beschreven dat we bezig zijn om een Taskforce Werkdruk op te zetten. Er zijn ATO-coaches beschikbaar voor werknemers om de balans werk-privé mee te bespreken. Er zijn op specifieke vragen ook externe coaches ingezet. De coronapandemie heeft veel gevraagd van de medewerkers in de combinatie werk-privé en hiervoor is indien gewenst passende ondersteuning aangeboden.

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 2021 zullen het huidige beleid van professionalisering alsook de bijhorende instrumenten zorgvuldig worden geëvalueerd en waar nodig worden 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 het 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. In 2020 was de continue dialoog en het ophalen van de behoeften wat ingewikkelder doordat er grote druk lag op scholen en leerkrachten en er geen mogelijkheid was elkaar live te ontmoeten.

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 voor tegenspraak. In 2020 is een nieuw managementstatuut opgesteld om de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van CvB, staf en directeuren te beschrijven. Dit traject is begeleid door VOSabb. Eind 2021 zal dit statuut worden geëvalueerd.

3.3 Huisvesting & facilitaire zaken

ATO-Scholenkring streeft naar schoolgebouwen die goed geoutilleerd zijn en passen bij het onderwijsconcept dat de school nastreeft. De kwaliteit van het schoolgebouw ondersteunt de onderwijskundige keuzes en wordt door gebruikers positief beoordeeld. Daarnaast wordt het kwaliteitsniveau ook beïnvloedt door het meerjarenperspectief op het in gebruik houden van de betreffende school. Als basis voor de kwaliteit van schoolgebouwen is het kwaliteitskader 'Kwaliteitscriteria voor onderwijsvoorzieningen in het Primair Onderwijs' (gedefinieerd door PO-raad, VNG en Ruimte-OK) gebruikt. Het Kwaliteitskader werkt uit wat gezamenlijk wordt verstaan onder de basiskwaliteit van gebouwen voor primair onderwijs. Het is een werkdocument met een reeks eenduidige, herkenbare en praktisch toepasbare kwaliteitscriteria ten aanzien van de beleving, gebruik en techniek van een onderwijsgebouw. Het laat ook zien waar deze basiskwaliteit uitstijgt boven de wettelijke minimumeisen uit het bouwbesluit. De kwaliteitscriteria zijn richtinggevend en geen normen. Ze komen voort uit praktijkervaringen en vragen aandacht voor zaken die niet door wetgeving worden ondervangen, maar die wel mede de kwaliteit en instandhouding van de huisvesting gedurende de gehele levensduur bepalen. ATO-Scholenkring heeft haar kwaliteitscriteria vastgelegd in een referentiekader Kwaliteit Schoolgebouwen ATO-Scholenkring. De criteria zijn gebundeld in de volgende onderwerpen: passende capaciteit, onderwijskundige staat, bouwkundige staat, veiligheid, duurzaamheid, binnenmilieu/gezondheid en exploitatiekosten.

Doelen en resultaten

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

In de Kaderbrief 2020-2021 schreven we met betrekking tot huisvesting en huisvestingsbeleid: De onderwijs- huisvesting vraagt het komend jaar veel van onze aandacht. Naast de nieuwbouw van KC Aan de Oosterplas en KC De Hobbit willen we dat alle gebouwen voldoen aan de kwaliteitsnormen die we in het najaar van 2019 vastgesteld hebben. De doorrekening en prioritering hiervan hebben in 2020 en 2021 onze aandacht. Strategisch huisvestingsbeleid, waaronder juridisch eigendom, kan alleen bereikt worden door intensieve samenwerking, een gezamenlijke verantwoordelijkheid en een gedeelde ambitie met gemeente en andere onderwijspartners. Ook in 2020-2021 zal dit tijd en energie vragen. We hebben oog voor het milieu. In plannen en budgetten nemen we nadrukkelijk verplichte duurzaamheidsmaatregelen mee (naar schatting € 355.000,- voor ledverlichting en energiebesparende maatregelen). De doorrekening van ons meerjarenonderhoudsplan volgens de componentenmethode is belangrijk om een consistent beleid te kunnen voeren met betrekking tot de opbouw van de voorziening onderhoud. Dit vraagt om een actuele gebouwschouw volgens de NEN 2767 norm. 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 een heroverweging van de toedeling van de middelen en reserves. We zien bijvoorbeeld dat de huisvestingslasten verschillend op de begroting drukken en dat er verschillen zijn in draaglast van de scholen.

Doel		Resultaat	Toelichting
Het MJOP is er op gericht om de school gebouwen in de staat te houden zodat ze voldoen aan de kwaliteitseisen ATO-Scholenkring.		In 2020 is voor € 344.511,- geïnvesteerd in de gebouwen ten opzichte van een begroting van €855.896,-. De facturatie van €140.610,- betreft opdrachten die al zijn uitgevoerd maar die verwerkt worden in 2021. Vanwege vertraging staan er nog voor €118.001,- aan investeringen in opdracht.	SBK heeft jaarlijks het gesprek met de directeur gevoerd over de staat van het gebouw en het onderhoud. Daarbij zijn de wensen van de school meegenomen. Bron MJOP Complan. De uitvoering liep vertraging op door Coronamaatregelen.
De schoolgebouwen van ATO-Scholenkring voldoen aan de bouwnorm NEN 2767. ATO-Scholenkring is voorbereid op de komst van de componentenmethode.		De gebouwen van ATO-Scholenkring zijn geschouwd op basis van de NEN 2767 norm, de ATO-kwaliteitsnormen en de systematiek van de componentenmethode. Radar-advies heeft hiervoor de eerste rapportage opgeleverd.	In 2020 is er bij drie partijen een offerte opgevraagd. Radar-advies kwam daarbij als beste naar voren. Radar-advies gaat alle gebouwen die in juridisch eigendom zijn schouwen in 2021. Dit traject heeft vertraging opgelopen door de Covid maatregelen die toegang van externen tot de school niet mogelijk maakten.
ATO-Scholenkring heeft kwaliteitsnormen vastgesteld voor de schoolgebouwen: capaciteit in vierkante meters, onderwijskundige- en bouwkundige staat, veiligheid, duurzaamheid, binnenmilieu/gezondheid en exploitatiekosten.		Alle gebouwen zijn in kaart gebracht aan de hand van de ATO-kwaliteitsnormen, de NEN 2767 norm en de frisse scholen klasse B norm.	Om alle gebouwen in beeld te krijgen zijn bij de gebruikers in 2019 enquêtes afgenomen. Op basis van deze inventarisatie zijn in 2020 beleidskeuzes gemaakt. De financiële doorrekening hiervan moet nog plaats vinden op basis van de nieuwe MJOP.
Kindcentrum Aan de Oosterplas krijgt een nieuw gebouw, passend in het beschikbare budget en wat voldoet aan de norm BENG.		De voorbereidende fase voor de bouw verloopt conform planning. De gebruikers van het gebouw worden betrokken bij het ontwerp van het nieuwe kindcentrum.	De ontwerpfase en voorbereidende fase zijn afgerond. Er was enige vertraging vanwege de mogelijke aanwezigheid van vleermuizen. De selectie van de aannemer vindt plaats in het voorjaar van 2021.
De onderbouw van de Hobbit krijgt een nieuw gebouw als dependance aan de Laaghemaal.		De voorbereidende fase voor de bouw verloopt conform planning. De gebruikers van het gebouw worden betrokken bij het ontwerp van de dependance.	De visieontwikkeling is afgerond, het plan van aanpak en de kaders zijn vastgesteld, het ontwerpteam is ingericht. Stuurgroep en werkgroep zijn werkzaam. Met de gemeente wordt overlegd over mogelijkheden over aanvullende bekostiging en eventuele tijdelijke uitbreiding op locatie.
ATO-Scholenkring heeft Duurzaamheid als één van de kwaliteitsaspecten opgenomen.		Op scholen worden waar mogelijk duurzaamheidsmaatregelen uitgevoerd.	De gemeente heeft 6 scholen van ATO-Scholenkring aangewezen als grootverbruikers. Dit betekent dat zij verplicht worden duurzaamheids-maatregelen door te voeren waaronder vervanging van de huidige verlichting voor ledverlichting.
Het juridisch eigendom van de gebouwen ligt bij het schoolbestuur zodat er meer sprake is van eenheid in beheer en exploitatie van één kindcentrum, zodat de gebruikers de locatie als één geheel ervaren op het gebied van huisvesting.		Het juridisch eigendom van het niet onderwijskundig deel van de gebouwen is ondergebracht bij de schoolbesturen.	In 2019 is een start gemaakt met de discussie over het juridisch eigendom van het niet onderwijskundige deel van de gebouwen. Vanuit een inventarisatie zijn de meest kansrijke varianten gekozen. We trekken hierin samen op met Signum en SBK en hebben een

		gezamenlijke reactie geschreven voor de afdeling vastgoed. Vanwege wisselingen binnen de gemeente is dit traject vertraagd.
--	--	---

Legenda:

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

Toekomstige ontwikkelingen

Welke ontwikkelingen verwacht het bestuur in de toekomst, die mogelijk leiden tot aanpassingen van het gevoerd beleid? NB Risico's en risicobeheersing komen in 2.5 aan bod.

Het bestuur verwacht dat er meer nadruk zal komen te liggen op duurzaamheidsmaatregelen en de verplichtingen om aan de klimaatdoelstellingen te voldoen. Daarnaast verwacht het bestuur dat de langlopende landelijke discussie over de Lumpsum, met betrekking tot beperkte vergoedingen voor de exploitatielasten van de gebouwen (gas/water/elektra), in 2021 nog niet beslecht wordt en we als gevolg hiervan hoge exploitatielasten houden in de huisvestingslasten. Door het geleidelijk teruglopend aantal leerlingen in bepaalde wijken verwachten we meer leegstand in de schoolgebouwen. Het bestuur zoekt daarom naar wijk gerichte functies in de deze onderwijsgebouwen.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Op welke manier waren duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen onderdeel van het beleid?

Duurzaamheid is onderdeel van de kwaliteitscriteria die zijn vastgesteld in het referentiekader kwaliteit schoolgebouwen ATO-Scholenkring (2019). Bij nieuwbouw wordt uitgegaan van de BENG-norm (Bijna Energie Neutrale Gebouwen) en Frisse scholen klasse B. We zijn gehouden aan de wettelijke opdracht om aanpassingen te doen aan gebouwen boven een bepaalde omvang (categorie grootverbruik). In 2020 hebben we akkoord gegeven op de duurzaamheidsinvesteringen. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is nog niet omgezet in beleid. Wel wordt nagedacht over de maatschappelijke footprint van ATO-Scholenkring. Ten aanzien van huisvesting maken scholen gebruik van subsidies om speelplaatsen te 'vergroenen' en om bijvoorbeeld watertappunten aan te leggen.

Wat waren de belangrijkste ontwikkelingen het afgelopen jaar en wat zijn de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen?

De belangrijkste ontwikkelingen het afgelopen jaar waren: de herverdeling van de exploitatiekosten huisvesting binnen ATO-Scholenkring (solidariteit huisvesting), het juridisch eigenaarschap van het onderwijskundig deel van Sterrenbosch en De Hoven is volgens de wettelijke kaders geregeld bij de notaris. Het bestuur heeft een standpunt bepaald ten aanzien van duurzaamheidsmaatregelen en er heeft een oriëntatie plaatsgevonden op de componentenmethode.

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen zijn: het afronden van de gebouwenschouw op basis van de ATO-kwaliteitsnormen, de financiële doorrekening van het nieuwe MJOP en het bepalen van prioriteiten, afronden discussie met de gemeente over het juridisch eigendom van het niet-onderwijskundige gedeelte en het op de agenda houden van onderwijshuisvesting als onderdeel van het IHP en het voeren van OOGO hierover. Voor het beheer van de gebouwen zijn we in voortdurend in overleg met Stichting Beheer Kindcentra (SBK) en zal worden gesproken over het optimaliseren van de dienstverlening.

3.4 Financieel beleid

Financieel beleid is erop gericht de continuïteit op de langere termijn te waarborgen, te zorgen dat we kunnen bestaan en daarmee kunnen blijven bijdragen aan het onderwijs in 's-Hertogenbosch. 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 uit het Koersplan te realiseren. Dit vraagt een heroverweging van de toedeling van de middelen, waarvoor we in gezamenlijkheid de eerste stappen hebben gezet in kalenderjaar 2020.

Doelen en resultaten 2020

Doel		Resultaat	Toelichting:
Vanuit onze visie op gelijke kansen voor alle kinderen, willen we de middelen zo verdelen dat alle kindcentra in staat zijn onze missie te realiseren.		In de uitgangspunten bij de begroting is de solidariteit op het gebied van huisvesting opgenomen.	We zijn met elkaar het gesprek aangegaan over de toedeling van middelen en reserves. In 2020 hebben we een belangrijke eerste stap gezet met de solidariteit van de huisvestingslasten. In 2021 zullen we met de diverse geledingen het gesprek over de toedeling van reserves voeren.
De scholen zijn goed ingericht en beschikken over eigentijds middelen en materialen.		De Investeringsplannen van de scholen zijn actueel en worden gerealiseerd op het gebied van ICT, meubilair en leermiddelen.	Op het gebied van leermiddelen zien we een verschuiving van de aanschaf van fysieke methodes met afschrijvingskosten, naar digitale methodes en jaarlijkse licentiekosten.
De directeur heeft zicht op de financiën van de locatie en kan bijsturen indien nodig.		Scholen beschikken over financiële kwartaalrapportages en delen die actief met team en MR.	Vanuit het stafbureau krijgen scholen maandelijks een financiële rapportage en een formatieoverzicht aangeboden. Er is geen zicht op communicatie hierover met het team en de MR.
De school benut de lichte zorgmiddelen optimaal om de basisondersteuning te versterken.		De lichte zorgmiddelen worden volledig ingezet volgens plan/SOP.	De lichte zorgmiddelen zijn voor alle scholen conform hun plan opgenomen in de formatie en de begroting.
De subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma wordt optimaal ingezet voor leerlingen met achterstanden.		Leerlingen krijgen een passend aanbod om leerachterstanden in te halen. Scholen zetten de subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma in conform voorwaarden en kunnen dit verantwoorden.	De scholen hebben op basis van hun leerling populatie een keuze gemaakt om de hulp voor leerlingen intern te organiseren met eigen personeel of ze hebben gebruik gemaakt van het aanbod van een externe organisatie zoals bv. huiswerkbegeleiding.

Aan de diverse onderwerpen uit het Koersplan, zowel op het gebied van bedrijfsvoering als van strategische thema's, hadden wij concrete activiteiten/investeringen en een budget gekoppeld. Deze investeringen zijn eenmalig en extra en dekken wij deze investeringen met een speciaal voor deze beleidsperiode gecreëerde bestemmingsreserve.

Investering		Begroot 2020	Realisatie 2020	Toelichting
Bedrijfsvoering				
Begeleiding bij de ontwikkeling van het Rijnlands werken.		€ 7.500,-	€ -	Dit heeft geen doorgang gevonden, opnieuw opgenomen voor 2021.
Externe begeleiding bij het ontwikkelen van een managementstatuut..		€ 15.000,-	€ 19.234,-	Het Managementstatuut is gerealiseerd en zal in 2021 worden vastgesteld.
Juridisch advies inzake strategisch huisvestingsbeleid		€ 4.000,-	€ 2.022,-	Overleg opgestart, maar vertraagd, opnieuw opgenomen voor 2021.
Externe begeleiding bij het doorrekenen en prioriteren kwaliteitsnormen huisvesting.		€ -	€ 7.550,-	Toegevoegd aan de oorspronkelijke opdracht om te komen tot een kwaliteitskader, ook opgenomen in 2021.
Externe begeleiding op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing.		€ 20.000,-	€ 3.862,-	Vertraagd, opnieuw opgenomen voor 2021.
Strategische speerpunten				
Professionalisering		€ 60.000,-	€ 12.000,-	Vertraagd, wordt opnieuw opgenomen voor 2021 en gekoppeld aan de visie op Leren & Ontwikkelen.
Deltaplan Taal		€ 30.000,-	€ 20.973,-	Scholing is online gerealiseerd.
Ontwikkelen, coördineren en organiseren van programma Wereldburger.		€ 25.000,-	€ 10.000,-	De invulling hiervan vraagt komende periode aandacht.
Wereldburgerschap op scholen door scholen .		€ 120.000,-	€ 24.900,-	De inbedding in het jaarplan van scholen is vertraagd en vraagt komende periode onze aandacht.
Niet stapelen maar vervangen		€ 16.000,-	€ 14.000,-	De doelen uit het Jaarplan zijn gerealiseerd. Er is een interne projectleider benoemd.
Totaal investeringen		€ 297.500,-	€ 115.239,-	

Legenda:

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

Opstellen meerjarenbegroting

Welke stappen heeft u gezet in het maken van de meerjarenbegroting? Hoe sluit de begroting aan bij het strategisch meerjarenplan?

Het proces om te komen tot een meerjarenbegroting, begint met het vaststellen van de **uitgangspunten bij de begroting** en het bespreken hiervan met de diverse geledingen binnen de organisatie. De uitgangspunten betreffen bijvoorbeeld de allocatie van middelen, de inzet van het bovenschools budget en de inzet van reserves en incidentele budgetten. De belangrijkste wijzigingen in de uitgangspunten bij de meerjarenbegroting 2021-2024 waren solidariteit op het gebied van de huisvestingslasten: de scholen dragen deze lasten in gezamenlijkheid. Daarnaast werd de staf, na pensionering van een bovenschools directeur, uitgebreid met een manager flexpool.

In overleg met de schooldirecteuren zijn de schoolbegrotingen opgesteld, waarin actuele ontwikkelingen, leerlingprognoses en investeringswensen meegenomen zijn. Het toepassen van de solidariteit op het gebied van huisvestingslasten heeft bijgedragen aan meer evenwichtige verdeling van de gebouwelijke baten en lasten over de scholen en daarmee aan een meer gelijke financiële ruimte bij scholen om onze missie te realiseren. In overleg met college van bestuur en hoofd P&O zijn de bovenschoolse begrotingen opgesteld. Hierbij hebben we onderscheid gemaakt tussen de reguliere bedrijfsvoering en extra investeringen die we doen vanuit bestemmingsreserves. Deze extra investeringen sluiten aan bij het Koersplan 2019-2023 en de Kaderbrief 2020-2021 en dekken we vanuit de bestemmingsreserves die we hiervoor bij aanvang van de beleidsperiode hebben gecreëerd. Komende jaren zetten wij deze bestemmingsreserves bewust in en daarmee doen wij een beroep op ons eigen vermogen.

Toekomstige ontwikkelingen

Welke ontwikkelingen verwacht het bestuur in de toekomst, die mogelijk leiden tot aanpassingen van het gevoerd beleid? NB Risico's en risicobeheersing komen in 2.5 aan bod.

In de Kaderbrief 2020-2021 benoemen we de vereenvoudiging van de bekostiging met ingang van 1 januari 2023. Dit betekent een nieuwe manier om het budget te berekenen dat het schoolbestuur van het Ministerie krijgt. De verwachting is dat ons budget door deze wijziging iets zal stijgen. Ook benoemen wij in de Kaderbrief dat wij komende periode in gesprek zullen gaan met de RvT over de gewenste hoogte van onze reserves. Dit sluit aan bij de landelijke ontwikkelingen. De Inspectie hanteert een nieuwe signaleringwaarde voor bovenmatig eigen vermogen en ons eigen vermogen ligt boven deze signaleringswaarde. We verwachten de toedeling van reserves los te gaan koppelen van de locaties. Het Ministerie heeft de contouren van het Nationaal Programma Onderwijs aangekondigd voor investeringen in herstel én ontwikkeling van het onderwijs. De uitwerking van het programma en de voorwaarden waaronder de middelen beschikbaar komen zijn nog niet helder en hierover zal in 2021 meer bekend worden.

Treasury

Hoe gaat het bestuur om met beleggen, belenen en derivaten? Benoem de volgende onderwerpen: Beknopte omschrijving van het treasurybeleid en de uitvoering van dat beleid (conform het treasurystatuut) in het verslagjaar en een vergelijking met gegevens van het voorgaande jaar.

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. Tot dit jaar hadden wij al onze liquide middelen weggezet op spaarrekeningen bij een bank. Toen de banken gedurende dit jaar overgingen tot het in rekening brengen van negatieve rente op spaartegoeden, zijn wij overgegaan tot het deelnemen aan het schatkistbankieren bij het Ministerie van Financiën. Schatkistbankieren levert geen rentebaten op, maar garandeert wel dat er geen negatieve rente in rekening gebracht zal worden.

Soorten en omvang van uitstaande beleggingen, leningen en derivaten.

Wij hadden in 2020 geen beleggingen, leningen of derivaten uitstaan.

Coronacrisis

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de **Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6** nader verantwoorden. De coronacrisis heeft in 2020 een grote invloed gehad op het maatschappelijke leven. Ook op scholen is de invloed van corona heel groot geweest en is dat nog steeds. Geef een toelichting over de invloed van corona op het bestuur. Denk

bijvoorbeeld aan de meerkosten als gevolg van de coronacrisis en het eventueel niet door hebben kunnen laten gaan van geplande bezuinigingen.

Geef hierbij globaal aan welke keuzes u hebt moeten maken, die hebben gezorgd dat iets juist wel of niet of anders is gebeurd.

De dagelijkse gang van zaken op onze scholen, stond dit jaar in belangrijke mate in het teken van Corona. Dit heeft zowel in de periode voor als na de zomervakantie, veel aandacht gevraagd van de scholen en hierdoor is er geschoven met de plannen die er waren. We zien dat (professionaliserings-)activiteiten uitgesteld zijn en dat planvorming is vertraagd. Dit geldt voor de scholen, maar zeker ook voor de activiteiten die we in het kader van ons Koersplan voornemens waren te doen.

Het effect op onze financiën is tweeledig. Aan de ene kant zijn bepaalde voorgenomen investeringen niet doorgegaan, omdat projecten, bijeenkomsten en/of studiedagen niet door konden gaan. Aan de andere kant zien we dat scholen meer kosten hebben gehad op het gebied van met name huisvesting en schoonmaak. Per saldo vallen in de reguliere bedrijfsvoering de extra kosten en de niet gemaakte kosten in financieel opzicht tegen elkaar weg. De extra investeringen vanuit onze bestemmingsreserves waren dit jaar lager dan begroot.

Vanaf de lockdown in maart 2020 hebben alle medewerkers van scholen en het stafbureau keihard gewerkt om ondanks de coronatijd het onderwijs voor kinderen zo goed mogelijk doorgang te kunnen laten vinden. Om hun waardering hiervoor tot uitdrukking te brengen, heeft het college van bestuur besloten om alle medewerkers in november 2020 een eenmalige bonus van € 200 uit te betalen.

En of de coronacrisis heeft geleid tot het voorzichter begroten in uw meerjarenbegroting vanaf 2021.

We vertrouwen erop dat de we de activiteiten die we in 2020 hebben moeten uitstellen, zowel op de scholen als in het kader van ons Koersplan, komende periode waar mogelijk weer zullen oppakken. In de meerjarenbegroting zijn deze dan ook meegenomen.

Allocatie van middelen

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

Op basis van welke uitgangspunten worden de middelen verdeeld over de ressorterende scholen?

Als uitgangspunt hanteren wij dat de bekostiging in principe één op één naar de scholen gaat, dit betreft de bekostiging van DUO, de gemeente of derden. Uitzondering hierop is de personele lumpsumbekostiging. Deze wordt aan de scholen toebedeeld op basis van het aantal leerlingen per 1 oktober van het betreffende schooljaar en de gemiddeld gewogen leeftijd (GGL) op bestuursniveau. DUO kent deze toe op basis van het aantal kinderen per 1 oktober van het voorgaande jaar en de GGL per school. Tweede uitzondering is met ingang van dit kalenderjaar de gebouwafhankelijke MI-vergoeding. Deze wordt in verhouding tot de werkelijke huisvestingslasten over de scholen verdeeld.

Hoe is binnen het schoolbestuur de besluitvorming over de allocatie van middelen tot stand gekomen?

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 2021](#). Deze uitgangspunten worden besproken en voor advies voorgelegd aan het directiebestuur en vastgesteld door het CvB.

Deze beleidsperiode 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.* De eerste stappen hiervoor hebben wij in dit jaar genomen met de solidariteit op het gebied van huisvesting en het collectief dragen van de huisvestingslasten. In 2021 zal de toedeling van reserves op de agenda staan.

Welke middelen zijn aan de scholen verstrekt?

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. De scholen dragen hiervoor 9,2% van de rijksbijdrage af, dat is 8,3% van de totale omzet.

Welke middelen zijn bovenschools op het niveau van het bestuur ingezet (denk aan inkoop, IT, administratie, communicatie of professionalisering)?

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 en excellente leerkrachten en bovenschoolse directie-uren. 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.

Wat waren de kosten van het bestuurlijk apparaat?

Bovenschools hebben wij een CvB en een ondersteunend stafbureau ingericht. Het stafbureau bestaat uit een secretariaat, een financiële afdeling, een 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.

Onderwijsachterstandenmiddelen

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

- ☒ Schoolscores van het CBS
- ☐ Andere wijze van verdelen, namelijk:

Licht beknopt toe hoe deze middelen worden verdeeld:

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 is de besluitvorming over de verdeling van de OAB-middelen tot stand gekomen?

De verdeling van de middelen is opgenomen in de uitgangspunten bij de begroting. Deze worden jaarlijks ter advies voorgelegd aan het directiebestuur en de GMR en vervolgens vastgesteld door het CvB.

Welk type maatregelen wordt gefinancierd met de OAB-middelen?

De schoolbesturen in de stad (SSPOH) hebben voor de uitvoering van het onderwijsachterstandenbeleid een bureau ingericht genaamd Compas. Compas werkt samen met professionals uit de kindcentra en ouders aan optimale ontwikkelingskansen voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Compas is een deskundige en betrokken partner voor kinderopvang, primair onderwijs en gemeente en een verbindende schakel in de educatieve infrastructuur. www.compasnul13.nl De OAB-middelen van Compas worden toegevoegd aan het formatiebudget.

Waarom is hiervoor gekozen?

De beslissing over de besteding van de middelen ligt bij de directeur van de school waaraan de middelen zijn toegekend. We zien dat er in alle gevallen voor gekozen wordt de middelen toe te voegen aan het formatiebudget, om zo ruimte te hebben voor kleinere groepen en/of extra begeleiding van kinderen.

3.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

Hoe is het intern risicobeheersingssysteem ingericht? Wie voert bijvoorbeeld welke taken uit in het kader van het risicobeheer en hoe worden risicogebieden in kaart gebracht en gemonitord?

Als instrument voor ons risicomanagement gebruiken wij een risicoanalyse, die de belangrijkste risico's voor de organisatie, financieel en niet-financieel, inzichtelijk maakt. In het voorjaar van 2020 hebben wij Leeuwendaal Consultancy een risicoanalyse laten maken. De vorige analyse dateerde uit 2016 en leverde toen voor ATO-Scholenkring een laag risicoprofiel op, gecombineerd met ruim voldoende vermogen. In 2020 was dit beeld onveranderd. Op bestuursniveau zijn wij op de diverse organisatieonderdelen in control, wat een laag risicoprofiel oplevert. Onze financiële buffer is ruim voldoende om alle risico's op te vangen. Door ons lage risicoprofiel hebben wij financiële ruimte voor extra investeringen zonder een gezonde buffer aan te hoeven tasten.

Hoe heeft het intern risicobeheersingssysteem in het verslagjaar in de praktijk gefunctioneerd? En welke resultaten zijn er met interne risicobeheersingssysteem bereikt?

We gebruiken de risicoanalyse als basis voor het gesprek met de diverse geledingen binnen de organisatie over onze financiële positie: wat vinden wij een wenselijke omvang van onze financiële buffer, welke financiële ruimte stellen wij met elkaar vast en voor welke investeringen zetten wij die financiële ruimte in.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Wat zijn de belangrijkste risico's en onzekerheden?

Onderwijskwaliteit:

- Het is het afgelopen jaar lastig geweest om de leerlingen en hun resultaten goed te volgen. De omstandigheden om leerlingen te toetsen waren verre van ideaal. Het onderwijsaanbod tijdens de lockdown periodes is door leerlingen verschillend opgepakt, mede hierdoor zijn er bij groepen leerlingen leerachterstanden ontstaan. De inspectie werkt met een nieuw onderwijsresultatenmodel waarin de referentieniveaus bepalend zijn voor de kwaliteit. Dit vraagt naast een goede kwaliteitsmeting en analyse, scholing en een kwaliteitsbewustzijn in de hele organisatie.
- Het planmatig werken aan onderwijskwaliteit met een goed ingericht kwaliteitszorgsysteem is nog een aandachtspunt zodat tijdig knelpunten kunnen worden gesignaleerd en deze kunnen worden voorzien van de juiste kwaliteit interventies.

Personeel:

- De al jarenlange krappe arbeidsmarkt maakt het aantrekken van nieuw personeel steeds lastiger. Hoewel we als werkgever goed bekend staan zullen we voor een goede instroom samen werken met onze partners uit de regio. De vorming van een RAP regio (Regionale Aanpak Personeelstekort Onderwijs) behoort hierbij tot de mogelijkheden.
- Voor het behoud van personeel zullen we het personeelsbeleid gericht op doorstroom moeten optimaliseren. Hiervoor zal het Professionaliseringsbeleid, Beloningsbeleid en Generatiebeleid worden ontwikkelend gericht op de ontwikkeling en inzet van kwaliteiten van medewerkers.
- Ten aanzien van het ziekteverzuim zullen we ook in 2021 de invloed van Corona op uitval van medewerkers monitoren en waar mogelijk anticiperen op de verhoogde werkdruk.

Organisatie:

- Bij ATO-Scholenkring werken we vanuit Rijnlandse principes om medewerkers optimaal te faciliteren in hun werk. In dit kader willen we het eigenaarschap stimuleren en de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie leggen. In de praktijk levert dit wel eens onduidelijkheid op over de besluitvorming of over de regie. Dit vraagt om een verdiepend gesprek met alle lagen van de organisatie over de structuur en de cultuur.
- Hoewel we de directeuren graag in zouden willen zetten op grote bovenschoolse thema's en projecten, zien wij dat de scholen alle energie en aandacht van hen vragen. Daarom willen we in een gesprek met elkaar verkennen hoe we de organisatie optimaal in kunnen richten zodat alle lagen zich optimaal ondersteund voelen en zodat er ruimte is voor meedenken en voor innovatie.

4. Verantwoording van de financiën

In dit laatste hoofdstuk verantwoorden wij de financiële staat van de organisatie. 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.

4.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	4.892	4.872	4.877	4.857	4.852

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

De aantallen in bovenstaande tabel zijn gebaseerd op de prognoses van de directeuren.

Wat zijn de belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal leerlingen de komende jaren beïnvloeden? Hoe gaat het schoolbestuur daarop inspelen?

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. Gevraagd om hun prognose voor komende jaren, geven directeuren aan deze krimp (nog) niet te verwachten. 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.

FTE

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur / management	16,5	16,7	15,8	15,8	15,8
Onderwijzend personeel	283,0	273,9	276,6	276,0	276,0
Ondersteunend personeel	59,0	59,8	58,1	58,0	58,0

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

De aantallen in bovenstaande tabel betreft het totaal aantal medewerkers in schooljaar 2019-2020.

Wat zijn de belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal FTE de komende jaren beïnvloeden? Hoe gaat het schoolbestuur daarop inspelen?

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 beweegt mee met de vraag. Het wordt steeds uitdagender om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen. Door het anders organiseren van het onderwijs zien we dat het oude model van de leerkracht voor de klas, steeds meer wordt losgelaten en dat scholen overgaan tot 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. Lees meer hierover in het [Bestuursformatieplan](#).

Het verloop van het aantal FTE in bovenstaand overzicht betreft het verloop van het huidige personeelsbestand, met daarin verwerkt alleen de bevestigde mutaties. Deze FTE's zijn ook de basis voor het bestuursformatieplan dat voor 1 mei ieder jaar ter instemming wordt aangeboden aan de GMR. Het bestuursformatieplan maakt inzichtelijk dat dit verloop van aantal FTE's de 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.

4.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Vorig jaar (T-1)	Begroting verslagjaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	30.685.690	28.817.433	30.623.159	30.276.352	30.085.411	29.937.264	1.805.726	-62.531
Overige overheidsbijdragen en subsidies	927.012	288.121	354.103	279.121	279.121	279.121	65.982	-572.909
Baten werk in opdracht van derden								
Overige baten	2.540.352	1.276.317	1.565.633	1.399.760	1.371.162	1.371.162	289.316	-974.719
TOTAAL BATEN	34.153.054	30.381.871	32.542.895	31.955.233	31.735.694	31.587.547	2.161.024	-1.610.159
LASTEN								
Personeelslasten	25.891.230	25.817.523	27.501.515	27.191.684	26.878.142	26.754.007	1.683.992	1.610.285
Afschrijvingen	701.553	743.260	608.054	689.894	740.740	722.851	-135.206	-93.499
Huisvestingslasten	2.650.446	2.364.748	2.915.551	2.466.663	2.385.095	2.380.832	550.803	265.105
Overige lasten	2.351.682	1.851.165	1.989.418	2.344.987	2.091.987	2.091.987	138.253	-362.264
TOTAAL LASTEN	31.594.911	30.776.696	33.014.538	32.693.228	32.095.963	31.949.677	2.237.842	1.419.627
SALDO								
Saldo baten en lasten	2.558.143	-394.825	-471.643	-737.995	-360.269	-362.130	-76.818	-3.029.786
Saldo financiële baten en lasten	-2.245	-5.080	-18.477	-5.080	-5.080	-5.080	-13.397	-16.232
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	2.555.898	-399.905	-490.120	-743.075	-365.349	-367.210	-90.215	-3.046.018

Wat is de verklaring voor de belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar en de begroting?

De belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar en de begroting zien we in de Rijksbijdragen, de overige baten, de personeelslasten en de huisvestingslasten. Deels leiden deze

verschillen tot een verschil in het resultaat, deels worden verschillen aan de inkomstenkant opgeheven door verschillen aan de uitgavenkant.

De verschillen tussen realisatie en begroting zijn met name terug te voeren op de cao-afspraken van december 2019, gemaakt na het vaststellen van de begroting 2020. Aan de inkomstenkant heeft dit geleid tot een positieve bijstelling van de personele bekostiging. Aan de uitgavenkant heeft dit geleid tot hogere personeelslasten: enerzijds door een structurele salarisverhoging per 1 januari 2020, anderzijds door het in februari 2020 nabetalen van de salarisverhoging voor de periode maart-december 2019 en van de eenmalige uitkering van € 875 per medewerker naar rato werktijdfactor. De inkomsten voor de nabetalingen in februari 2020 waren reeds in 2019 ontvangen en verantwoord. Dit had een positief effect op het resultaat van 2019: € 940K, en een negatief effect op het resultaat van 2020: € 840K.

Om de cao-aanpassingen te kunnen dekken, heeft het Ministerie enerzijds de personele bekostigingsvoet naar boven bijgesteld (voor de structurele salarisverhoging van 4,5%) en anderzijds extra bijzondere bekostiging toegekend (voor de eenmalige uitkeringen). Voor ons bestuur was de extra bekostiging die wij hebben ontvangen over schooljaar 2019-2020, hoger dan de extra salariskosten die wij hebben uitbetaald. Het positieve verschil van ca. € 400K is verwerkt in het resultaat 2020.

Ook corona heeft een financiële impact gehad op de Rijksbijdrage en personeelslasten van 2020. In september hebben alle scholen de subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma ontvangen: € 555K. Daarvan is ca. € 240K in 2020 verantwoord, zowel in de rijksbijdragen als de personeelslasten. Het college van bestuur heeft afgelopen jaar besloten om alle medewerkers in november een eenmalige bonus uit te betalen. Dit als blijk van waardering voor het keiharde werken om ondanks de coronatijd het onderwijs voor kinderen zo goed mogelijk doorgang te kunnen laten vinden. De extra betaalde salariskosten bedragen ca. € 125K. De hogere overige baten zijn met name toe te schrijven aan toegenomen detacheringen. Dit toename betreft detacheringen aan verbonden partijen: SBK, Digidact en SPPOH/Compas.

De hogere huisvestingslasten zijn op een aantal verklaringen terug te voeren. In de eerste plaats betreft het de kosten van schoonmaak. Op grond van wet- en regelgeving hebben wij de schoonmaak van de kindcentra in 2019 Europees moeten aanbesteden. De contracten met de schoonmaakleveranciers en de afspraken over de verdeling van kosten met de kinderopvangpartners zijn in de afrondende fase. Hoewel de definitieve kosten voor schoonmaak nog niet bekend zijn, waren deze in 2020 hoger dan begroot: € 100.000. Daarnaast zijn op alle kindcentra extra kosten voor schoonmaak gemaakt in het kader van corona: € 65.000. Een tweede verklaring voor de hogere huisvestingslasten is de hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening. Naar aanleiding van de jaarrekeningcontrole 2019 hebben wij de jaarlijkse dotatie verhoogd: € 100.000. Tenslotte hebben een aantal scholen een investering in het schoolplein gedaan: € 100.000. In alle gevallen hadden zij daarvoor een subsidie ontvangen van het Prins Bernhard Cultuurfonds.

Wat is de verklaring voor de belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar en het resultaat in het voorgaande jaar?

De belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar en het voorgaande jaar zien we in de overige overheidsbijdragen, de overige baten, de salariskosten, de huisvestingslasten en de overige lasten.

Aan de inkomstenkant hebben de verschillen tussen het verslagjaar en het voorgaande jaar met name te maken met bijzonderheden in 2019. Op basis van de accountantscontrole hebben wij het

gereserveerde budget voor de functionele opwaardering van gebouwen - ontvangen van de gemeente in 2008 - eind 2019 vrij moeten laten vallen ten gunste van het resultaat: € 614K. Daarnaast hebben wij in 2019 eenmalige extra baten ontvangen voor de realisatie van het koersplan: ca. € 1,2 miljoen. Van deze middelen hebben wij eind 2019 een bestemmingsreserve gecreëerd, waarmee we de activiteiten uit het koersplan en de kaderbrief komende periode kunnen dekken.

De toelichting voor de hogere personeels- en huisvestingslasten in 2020 zijn reeds eerder in deze paragraaf genoemd: de eenmalige uitkeringen in februari 2020 en de hogere kosten voor schoonmaak, dotatie voorziening onderhoud en schoolpleinen. De belangrijkste verklaring voor de hogere overige lasten in 2019, is het feit dat de lichte zorgmiddelen sinds 1 augustus 2020 niet langer overgedragen worden aan SSPOH (samenwerkingsverband schoolbesturen): € 250K. De inzet van de middelen loopt sindsdien via de exploitatie van de kindcentra.

Wat zijn de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting? Hoe is dit gekoppeld aan het beleid en de ontwikkelingen die hierop van invloed zijn die eerder benoemd zijn?

In de toekomstige meerjarenbegroting hebben wij een sluitende begroting ten aanzien van de reguliere bedrijfsprocessen op de kindcentra en bovenscholen. In deze begroting zijn tevens de afschrijvingskosten meegenomen van de extra investeringen die wij dit jaar gedaan hebben op het gebied van ICT-voorzieningen: € 250K en van investeringen die wij komend jaar gaan doen op het gebied van duurzaamheid: € 430K. Naast deze reguliere bedrijfsprocessen hebben wij extra investeringen in de begroting opgenomen, waarvoor wij een beroep doen op onze (bestemmings-)reserves. Het betreft investeringen in de realisatie van het koersplan: € 1,0 miljoen en investeringen in professionalisering: € 400K. De activiteiten die aan deze investeringen gekoppeld zijn, worden jaarlijks meegenomen in de kaderbrief.

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	2.712.905	2.901.839	3.579.795	3.133.055	2.920.204
Financiële vaste activa					
Totaal vaste activa	2.712.905	2.901.839	3.579.795	3.133.055	2.920.204
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden					
Vorderingen	2.744.636	2.559.393	2.559.393	2.559.393	2.559.393
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	10.841.238	10.721.531	9.098.280	8.530.142	8.071.306
Totaal vlottende activa	13.585.874	13.280.924	11.657.673	11.089.535	10.630.699
TOTAAL ACTIVA	16.298.779	16.182.763	15.237.468	14.222.590	13.550.903
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	6.338.431	5.459.620	5.574.879	5.504.198	5.427.635
Bestemmingsreserves	2.066.536	2.455.227	1.596.381	1.301.713	1.011.066
Overige reserves en fondsen					
Totaal eigen vermogen	8.404.967	7.914.847	7.171.260	6.805.911	6.438.701
VOORZIENINGEN	3.954.240	4.251.723	4.170.015	3.635.486	3.446.009
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.939.571	4.016.190	3.896.193	3.781.193	3.666.193
TOTAAL PASSIVA	16.298.779	16.182.763	15.237.468	14.222.590	13.550.903

Wat zijn de belangrijkste mutaties in de balansposten ten opzichte van het voorgaande jaar?

De materiële vaste activa zijn hoger dan afgelopen jaar. Dit is grotendeels toe te schrijven aan de extra investeringen die wij hebben gedaan in ICT-voorzieningen op de scholen (wifinetwerken): € 150.000.

De vorderingen zijn afgenomen ten opzichte van afgelopen jaar. De verklaring hiervoor ligt in vorig boekjaar, waarin de vorderingen hoog waren doordat einde boekjaar het vermogen van Stichting Nutsonderwijs nog niet was overgemaakt en we de vordering op het UWV voor de terug te ontvangen transitievergoedingen moesten opnemen. We verwachten dat de vorderingen komende jaren in lijn met die van dit jaar zullen zijn.

Het eigen vermogen is afgenomen als gevolg van het resultaat van dit boekjaar. De eenmalige uitkeringen van februari 2020 zijn ten laste van de algemene reserve gekomen, de extra

bekostiging daarvoor was in 2019 toegevoegd aan de algemene reserve. De bestemmingsreserves zijn toegenomen met de nieuw gevormde bestemmingsreserve professionalisering: € 400.000. De onttrekkingen aan de bestemmingsreserves koersplan en programma wereldburger waren vrijwel gelijk aan de toevoeging aan de bestemmingsreserve scholen.

De omvang van de voorzieningen is toegenomen. Dit is geheel toe te schrijven aan de voorziening groot onderhoud, waaraan dit jaar meer gedoteerd is dan onttrokken. Vanwege de coronasituatie zijn een aantal investeringen dit jaar vertraagd en uitgesteld naar 2021.

Wat zijn de (toekomstige) belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbalans?

Aandachtspunt 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 15 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.

De genoemde herberekening heeft afgelopen jaar vertraging opgelopen. Enerzijds zijn vanuit de overheid de richtlijnen voor de opbouw van de voorziening nog niet duidelijk: welke uitgaven moet je investeren, welke komen ten laste van de voorziening groot onderhoud en welke lopen via de jaarlijkse exploitatie. Daarnaast is de geplande gebouwschouw - op basis van componentenmethode en conform NEN2767 - vertraagd, doordat in coronatijd geen externen in de kindcentra welkom waren.

Wat zijn de belangrijke (toekomstige) investeringen en ontwikkelingen in kasstromen en financiering?

Wij verwachten weinig ontwikkelingen in onze kasstromen en financiering. Onze liquiditeitspositie zal komende periode dalen door extra investeringen die wij doen vanuit onze bestemmingsreserves en door extra investeringen in duurzaamheid en ICT.

4.3. Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signalering
Solvabiliteit 2	0,76	0,75	0,74	0,73	0,73	Ondergrens: <0,30
weerstandvermogen	20,7%	17,8%	18,4%	18,3%	18,1%	Ondergrens: < 5%
Liquiditeit	3,45	3,31	2,99	2,93	2,90	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	7,5%	-1,5%	-2,33%	-1,15%	-1,16%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur.
Reservepositie	74,7%	90,1%	38,5%	44,2%	43,1%	Bovengrens: >0%.

Reservepositie

Wat vindt het bestuur van de reservepositie van het schoolbestuur aan het einde van het verslagjaar?

- ☐ Op niveau
☒ Boven niveau
☐ Onder niveau

Welke beleidskeuzes maakt het bestuur om financiële ruimte in te zetten of om de financiële positie op een aanvaardbaar niveau te brengen of te houden? Welke gevolgen heeft de verwachte ontwikkeling van het resultaat de komende jaren (negatief, rond de nul of positief) voor het financieel beleid van het bestuur?

Met de hoogte van ons eigen vermogen komen wij boven de signaleringswaarde uit die de Inspectie hanteert om een uitspraak te doen over de financiële positie van een bestuur. Ook komen wij uit boven de grenzen die wij zelf in ons financieel kader hebben vastgelegd ten aanzien van onze vermogenspositie.

Ons eigen vermogen bestaat deels uit bestemmingsreserves waaraan een bestedingsplan ten grondslag ligt (€1,4 miljoen). Deze bestemmingsreserves zullen in de beleidsperiode t/m 2024 ingezet worden voor vooraf vastgestelde investeringen. Door deze investeringen neemt de hoogte van het eigen vermogen komende jaren af.

Ook als we de boven genoemde bestemmingsreserves buiten beschouwing laten, komen wij met de hoogte van ons eigen vermogen uit boven de signaleringswaarde van de inspectie en boven onze eigen financiële kaders. Wij hebben financiële ruimte om extra investeringen te doen. In gezamenlijkheid en in dialoog met de diverse geledingen binnen de organisatie willen wij de kaders heroverwegen: bepalen wat de gewenste minimale omvang van ons eigen vermogen is en op basis daarvan bepalen welke financiële ruimte er dan is. Ook willen wij vervolgens in gezamenlijkheid komen tot een voorstel voor de extra investeringen die we vanuit deze financiële ruimte willen doen.

Jaarrekening 2020

Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht ATO-Scholenkring

Kalenderjaar 2020

Woord van dank

Het Coronavirus heeft ATO Scholenkring in 2020 uitgedaagd om flexibel, veerkrachtig en innovatief te zijn. Wij willen als Raad van Toezicht onze grote waardering uitspreken voor ieders enorme inzet om onder deze bijzondere omstandigheden goed onderwijs voor alle leerlingen te blijven borgen. Ondanks afstand, toch heel dichtbij.

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

Taken en rollen

De Raad van Toezicht van ATO-Scholenkring houdt intern toezicht op het functioneren van het College van Bestuur. Wij zien erop toe dat het door het bestuur gevoerde beleid dienend is aan zowel maatschappelijk belang als organisatiebelang. Daarbij hebben wij aandacht voor de kwaliteit van het geboden onderwijs, goed werkgeverschap, rechtmatige/ doelmatige bestemming en aanwending van middelen en Goed Governance in het algemeen.

De Raad van Toezicht vervult hierbij de rollen van toezichthouder, bewaker van compliance, klankbord, werkgever van het College van Bestuur, ambassadeur en netwerker. Wij houden toezicht binnen de kaders van de wet, statuten en de beginselen van Goed Toezicht.

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 is er sprake van onafhankelijkheid.

Speerpunten van toezicht

2020 was het tweede jaar van het Koersplan 2019-2023. Door Corona zijn de prioriteiten van bestuur en scholen in 2020 echter voor een groot deel anders komen te liggen. Het College van Bestuur heeft ons veelvuldig geïnformeerd over de keuzes die zij maakten en de invloed daarvan op de strategische en dagdagelijkse gang van zaken binnen ATO.

Ons beeld hiervan is dat door bestuur, directies, leerkrachten en ondersteunend personeel een uiterste inspanning is geleverd om het onderwijs voor alle leerlingen zo goed mogelijk doorgang te laten vinden. Verder is ons beeld dat een aantal van de voorgenomen innovatieve ontwikkelingen vertraagd dan wel uitgesteld is. Daartegenover staat dat Corona op een aantal andere gebieden – zoals de inzet van ICT - voor versnellingen heeft gezorgd.

Nieuwe leden

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.

In 2020 was voor 2 leden van de Raad van Toezicht de tweede zittingstermijn verstreken (1 april en 1 juni). Omdat een derde lid per 1/1/2021 de Raad zou gaan verlaten vanwege eveneens het

verstrijken van haar tweede zittingstermijn is begin 2020 besloten om voor 3 leden een wervingsprocedure uit te zetten. Hierin heeft een extern werving - & selectiebureau ons begeleid. Deze procedure heeft deels digitaal plaatsgevonden.

Op 1 juni 2020 zijn 3 nieuwe leden gestart. Dit betekende dat in de periode 1 juni 2020 tot 1 januari 2021 de Raad tijdelijk uit 6 leden bestond. Op deze wijze kon een goede overdracht plaatsvinden.

Overzicht Leden

Naam	Datum benoeming	Termijn	Hoofdfunctie	Nevenfunctie (betaald/ onbetaald)
Dhr. M. van der Schoor	26-3-2012	2 ^{de}		
Mevr. K. Pol	11-6-2012	2 ^{de}		
Mevr. J. Moonen-Gerrits	1-1-2013	2 ^{de}		
Dhr. A. Blok (vicevoorzitter)	1-1-2015	2 ^{de}	Bestuurder/CFO Nederlandse Loterij bv	Lid RvT RDW (bezoldigd)
Mevr. Y. van Rijswijk (op voordracht gemeenteraad, voorzitter)	1-1-2019	1 ^{ste}	Zelfstandig Organisatieadviseur Ypsilon Advies	Bestuurslid Voedselbank Limburg-Noord (onbezoldigd)
Mevr. S. Rambow	1-6-2020	1 ^{ste}	Directeur Avans Ondernemers Centrum, Avans Hogeschool	
Mevr. W. van Grieken	1-6-2020	1 ^{ste}	Advocaat Arbeidsrecht bij W&W Arbeidsrecht	Lid RvT Stichting Willem van Oranje (bezoldigd) Bestuurslid van Stichting We Do (onbezoldigd) Voorzitter Klachtencommissie Helicon (bezoldigd)
Mevr. M. van den Heuvel (op voordracht GMR)	1-6-2020	1 ^{ste}	Directeur onderwijsstrategie en kwaliteit ROC DaVinci College	

Bijeenkomsten

Wij hebben in 2020 onze toezichthoudende taken en verantwoordelijkheden voldoende kunnen uitvoeren, ondanks de bijzondere omstandigheden. De RvT heeft zesmaal vergaderd, waarvan driemaal in een fysieke zitting, met inachtneming van de RIVM-voorschriften. Tweemaal is daarbij gebruikt gemaakt van een externe locatie. De andere 3 bijeenkomsten vonden digitaal plaats via Teams.

Formele besluiten

2020	Besluit:
Nieuw profiel College van Bestuur, na positief advies GMR	Vaststellen
Nieuw profiel Lid Raad van Toezicht, na positief advies GMR	Vaststellen
Tijdelijke uitbreiding RvT van 5 naar 6 leden in de periode 1 juni 2020 tot 1 januari 2021	Vaststellen
Bestuursverslag 2019 inclusief financiële paragraaf	Goedkeuren
Verkrijging registergoederen Sterrenbosch en De Hoven	Goedkeuren
Benoeming Deloitte als accountant opstellen jaarstukken 2020	Benoemen

Taakverdeling College van Bestuur schooljaar 20-21	Goedkeuren
Begroting 2021-2024	Goedkeuren
Toekennen Corona-bonus van €200 bruto aan College van Bestuur zoals ook toegekend is aan overig personeel ATO.	Vaststellen

Thema's

In het verslagjaar 2020 heeft de Raad van Toezicht zich beziggehouden met diverse onderwerpen. De cyclische bespreking van deze onderwerpen is vastgelegd in een jaarrooster.

Strategie

- Koersplan
- Kaderbrief 2020

Financiën

- Begrotingssystematiek
- Begroting en meerjarenbegroting
- Managementrapportages
- Jaarrekening
- Accountantsverslag
- Risicomanagement
- Weerstandsvermogen
- Treasury-statuuut
- Governance
- Opheffing Nutstichting per 1/1/2020

Onderwijs en kwaliteit

- Organisatiestructuur i.v.m. bestuurlijke continuïteit
- Onderwijskwaliteit
- Bestuursformatieplan
- Samenwerking op stadsniveau
- Ontwikkeling Spoor 10-14
- POM/KCM 2020-2022-2024
- Leerachterstanden
- Kansengelijkheid
- Versnellingsvraag: Niet stapelen maar vervangen

Personeel

- Employee Journey
- Staking 30 en 31 januari 2020
- Wisselingen in schooldirecties

Commissies

De Raad van Toezicht werkt met drie commissies:

- **Remuneratiecommissie:** Deze houdt zich bezig met de werkgeversrol en voert namens de Raad van Toezicht de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Deelnemers waren in 2020: Dhr. Van der Schoor (tot 1/4/2020), Mevr. van Grieken (vanaf 1/6/2020) en Mevr. van Rijswijk.
- **Auditcommissie:** Deze houdt zich bezig met financiën en risicobeleid en is daarbij gesprekspartner van de accountant namens de Raad van Toezicht. Mevr. Rambow (vanaf 1/6/2020), Mevr. Moonen-Gerrits en Dhr. Blok hebben hier invulling aan gegeven. De Auditcommissie heeft in 2020 3x vergaderd.
- **Commissie Onderwijs en kwaliteit:** Deze richt zich op onderwijskundige zaken binnen de stichting. Mevr. Pol (tot 1/6/2020), Mevr. van den Heuvel (vanaf 1/6/2020) en Mevr. Moonen-Gerrits hebben hieraan deelgenomen.

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 hierop moeten volgen.

Horizontale dialoog

In voorgaande jaren legt de leden van de Raad van Toezicht ieder 3 à 4 schoolbezoeken af. Op deze wijze wordt voor ons zichtbaar hoe het ATO-beleid in de praktijk uitwerkt. In 2020 hebben de fysieke schoolbezoeken helaas geen doorgang kunnen vinden. Begin 2021 worden als alternatief via TEAMS gesprekken met directeuren ingepland.

Ook de fysieke ontmoeting met directeuren en leerkrachten tijdens de strategische avond heeft geen doorgang gehad en konden de twee jaarlijkse gesprekken met de GMR in 2020 ook alleen digitaal plaatsvinden. Het jaarlijkse gesprek met Wethouder Kahya is in 2020 komen te vervallen.

Wij hopen allen in 2021 weer fysiek te kunnen ontmoeten.

Accountant

De Raad van Toezicht heeft besloten om in 2020 gebruik te maken Deloitte Accountants BV voor het opmaken van de jaarrekening. Op 19 juni 2020 heeft de Raad van Toezicht het jaarverslag 2019 met inbegrip van de jaarrekening 2019 definitief goedgekeurd.

Zelfevaluatie

Vanwege de komst van 3 nieuwe leden heeft de Raad van Toezicht de eigen zelfevaluatie doorgeschoven naar het voorjaar van 2021. Dan hebben we een beter beeld van ons eigen functioneren in de nieuwe samenstelling

Honorering

Naam	Bruto honorering ex. Reiskosten per kalenderjaar
Voorzitter	€ 8.000,-
Lid	€ 6.000,-

Vooruitblik naar 2021

Het is duidelijk dat ook in 2021 het Coronavirus ons leven en ons onderwijs nog in zijn greep zal hebben. In 2020 was er al geld beschikbaar voor een inhala- en ondersteuningsprogramma voor het inhalen van door de Corona-maatregelen ontstane onderwijsachterstanden. Inmiddels is bekend dat het kabinet 8,5 miljard euro aan het onderwijs beschikbaar stelt voor een 'Nationaal programma onderwijs na Corona'. Hiermee kan in kaart worden gebracht wat de coronaperiode met leerlingen heeft gedaan en met evidence-informed aanpakken het herstel inzetten, gericht op de lange termijn.

Graag leveren wij als toezichthouder van ATO Scholenkring vanuit onze rol weer een bijdrage aan goed onderwijs voor de kinderen van gemeente 's-Hertogenbosch. Daarbij staan in ieder geval op de agenda:

- De consequenties van de coronacrisis op het onderwijs, de leeropbrengsten maar ook de gezondheid en welzijn van medewerkers en leerlingen;
- Vervolg Koersplan;
- Inzet van de extra middelen die door het kabinet ter beschikking worden gesteld in het kader van het 'Nationaal Programma Onderwijs na Corona';
- Review statuten en reglementen;
- Zelfevaluatie;
- Schoolbezoeken;
- Review nevenstructuren.

Yvette van Rijswijk

Voorzitter Raad van Toezicht ATO-Scholenkring

Bijlage 2: Jaarverslag GMR

Inleiding

In dit jaarverslag is beschreven hoe de Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad (de GMR) van ATO-Scholenkring in het schooljaar 2019-2020 heeft gefunctioneerd. De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Samenstelling GMR
- Aantal vergaderingen en opkomst
- Werkwijze GMR
- Scholing
- Gegeven adviezen en genomen besluiten
- Financieel overzicht
- GMR ATO evaluatie schooljaar 2019-2020

De samenstelling van de GMR

In de GMR van ATO-Scholenkring werden in het schooljaar 2019-2020 16 scholen en kindcentra vertegenwoordigd door een personeelslid en een ouder per school/kindcentrum. In totaal zijn dat 32 leden, allen afgevaardigd uit de MR-en van hun scholen. Soms ontstaan er vacatures wanneer leden (tussentijds) terugtreden, hetgeen ook afgelopen schooljaar gebeurde. Opgemerkt wordt dat dit jaar veel vacatures niet ingevuld bleven ondanks werving op de scholen en binnen de verschillende MR-en. Ook komt het voor dat leerkrachten van één school afwisselend de vergaderingen bijwonen. Een overzicht van de scholen en kindcentra met de leden van het afgelopen vergaderjaar vindt u in Bijlage 1.

De vergaderingen

Het afgelopen jaar heeft de GMR 7 reguliere overlegvergaderingen gehad met het College van Bestuur en op 25 oktober 2019 een vergadering met de Raad van Toezicht. De overige overlegdata en de aan- of afwezigheid van de vertegenwoordiging door leerkrachten en ouders per school is weergegeven in bijlage 2.

Werkwijze GMR

Sinds 2010/2011 is de missie/visie van de GMR is als volgt:

De GMR wil een solide, betrouwbare, betrokken, volwaardige en deskundige gesprekspartner van het College van Bestuur zijn. Dit zou resulteren in kwalitatief goed onderwijs, goed werkgeverschap en volwaardige, zelfstandige en gelukkige mensen. De GMR creëert gedragenheid en reageert op beleidsplannen van het bestuur en de MR-en van de scholen. De doelen van de GMR zijn:

- een gedegen gesprekspartner zijn voor het bestuur
- reactief en proactief reageren
- de belangen van personeel, ouders en kinderen vertegenwoordigen
- de kwaliteit van het onderwijs bewaken.

De werkwijze van de GMR: de jaaragenda van de GMR wordt afgestemd met de jaaragenda van het CvB.

De GMR wordt voorgezeten door een voorzitter die wordt bijgestaan door een bestuurlijk secretaris. Een ambtelijk secretaris verzorgt de verslaglegging. Per vergadering kunnen nieuwe agendapunten worden ingebracht. Eventueel kunnen per vergadering stukken worden voorbereid door werkgroepen bestaande uit GMR-leden.

Twee werkgroepen hebben het afgelopen jaar stukken voorbereid voor de plenaire vergadering: Werkgroep Personeel, Werkgroep Financiën, Koersplan.

Met een heldere rol- en taakverdeling kunnen GMR-vergaderingen efficiënt verlopen:

- beleidsvoorstellen, schriftelijk, namens het CvB aan GMR via ambtelijk secretaris
- toelichting wordt gegeven door ATO-staf in vooroverleg met werkgroep of door CvB in GMR-vergadering
- verzoek van CvB tot instemming schriftelijk uiterlijk 2 weken vóór GMR-vergadering.
- GMR beoordeelt de voorstellen, in werkgroep vooraf of plenair in GMR-vergadering en stemt in, wijst af en/of adviseert over aanpassing in een plenaire GMR-vergadering.

Een strakke vergaderdiscipline en duidelijke verslaglegging (o.a. van toegewezen acties) zorgt voor een effectieve GMR. De sfeer afgelopen schooljaar was weer goed, kritisch en open. Alle relevante documentatie voor de GMR-leden (vergaderstukken, verslagen, achtergrondinformatie) worden in een via Internet toegankelijke Dropbox-omgeving beheerd en aan GMR-leden ter beschikking gesteld. Daarbij is de huidige indeling als volgt:

- Adviezen en instemmingen.
- Dossiers (bv. Functieprofielen, PO-VO, ATO-beleid, Reglementen).
- Historische vergaderstukken (per vergadering/schooljaar sinds 2011/2012).
- Volgende vergadering.

Sinds afgelopen schooljaar zijn de verslagen van de GMR ook weergegeven op de site van ATO op een eigen, daarvoor bestemde pagina.

Scholing

Het afgelopen jaar vond er een Basistraining Medezeggenschap (8 deelnemers) plaats op 10 februari 2020, gevolgd door 9 personen, zowel MR-leden als GMR-leden van de ATO-scholen. De trainingen werden gegeven door Henk Nieborg van Nieborg ACT.

Op 9 maart 2020 heeft er een training plaatsgevonden, MR en begroting, gevolgd door 6 GMR-leden en gegeven door stichting VOO, waar de GMR bij is aangesloten.

Gegeven adviezen en genomen besluiten 2019 / 2020

Datum	Besluit
18/06/2020	De GMR stemt in met het bestuursformatieplan.
16/12/2019	De GMR geeft positief advies aan het CvB over de vakantieplanning 2020-2021
16/12/2019	De GMR stemt in met het Medezeggenschapsstatuut.
12/11/2019	De GMR stemt op hoofdlijnen in met de Activiteitenplanning GMR 2019-2020
12/11/2019	De GMR stemt in met het Jaarverslag GMR 2018-2019

Financieel overzicht

Volgens de CAO (artikel 13.3 lid 4 en bijlage A11) heeft de GMR jaarlijks een budget van €1.545,-- per school. Voor ATO betekent dat een budget van € 1.545,-- * 16 scholen = € 27.810,--.

Er worden geen reserves opgebouwd, dus er is geen saldo aan het begin van het schooljaar.

Het budget werd door ATO begroot op € 25.000,--. De werkelijke uitgaven die, gedurende het schooljaar 2019-2020 ten laste van het GMR-budget kwamen, bedroegen € 9.364,99.

Navolgend zijn deze uitgaven als volgt gespecificeerd:

GMR - Cursus / voorlichting	Vereniging voor Openbaar Onderwijs - Scholing MR en begroting dd 09-03-	810,66
GMR - Ondersteuning / advies	Nieborg Act. - basistraining MR, 9 deelnemers	513,44
	PIN 001-09-2019	92,00
	Plan Aa - werkzaamheden tbv GMR, april	75,63
	Plan Aa - werkzaamheden tbv GMR, aug. 2019	311,58
	Plan Aa - werkzaamheden tbv GMR, december	768,35
	Plan Aa - Werkzaamheden tbv GMR, februari	405,35
	Plan Aa - werkzaamheden tbv GMR, januari	1.007,33
	Plan Aa - werkzaamheden tbv GMR, juli 2019	453,75
	Plan Aa - Werkzaamheden tbv GMR, maart	578,99
	Plan Aa - Werkzaamheden tbv GMR, mei / juni	1.448,98
	Plan Aa - werkzaamheden tbv GMR, nov. 2019	952,88
	Plan Aa - werkzaamheden tbv GMR, okt. 2019	429,55
	Plan Aa - werkzaamheden tbv GMR, sept. 2019	1.149,50
	R. van der Loos Bonnetje GMR - Eetcafe de Prins/	137,10
	Vereniging voor Openbaar Onderwi - Contributie GMR 2020	229,50
		9.364,59

GMR-ATO evaluatie schooljaar 2019-2020

Gedurende de laatste GMR vergadering van het schooljaar vindt een korte evaluatie van het voorgaande jaar plaats. De aanwezigheid van leerkrachten (gemiddeld 66,1% aanwezig) en ouders (gemiddeld 49,3% aanwezig) biedt meestal voldoende gelegenheid om werkwijzen, aandachtspunten, kritiek en complimenten te bespreken maar leidde gedurende het schooljaar 2018/2019 te vaak tot situaties waarin te weinig leden aanwezig zijn om tot een geldige stemming te komen. Het gevolg hiervan waren uitstel en vertraging. Om een betrouwbare partner te blijven voor het CvB zal hier verandering in moeten komen.

De aan- en afwezigheid bij de vergaderingen wordt jaarlijks bepaald aan de hand van de ondertekende absentielijsten. Ter vergelijking:

- Voor schooljaar 2017/2018 waren gemiddeld 71% van de leerkrachten en 44% van de ouders aanwezig.
- Voor schooljaar 2016/2017 waren gemiddeld 76% van de leerkrachten en 59% van de ouders aanwezig.
- Voor schooljaar 2015/2016 waren gemiddeld 65% van de leerkrachten en 41% van de ouders aanwezig.

Het aanwezigheidsoverzicht van het afgelopen schooljaar is bijgevoegd als Bijlage 2. Uit deze bijlage blijkt dat de leerkrachten zich relatief vaak afmelden en zelden zonder melding wegblijven. Dit in tegenstelling tot de oudergeleding waar afwezigheid zonder voorafgaande melding veel vaker voorkomt maar waar ook veel vacatures lang open blijven staan. Een daling van de opkomst van de leerkrachten van 71% naar 66,1% is daarentegen een zeer onwelkome ontwikkeling aangezien leerkrachten uren krijgen voor hun deelname aan de GMR. Gelukkig kan de GMR rekenen op een selecte groep gedreven leerkrachten en ouders die al meerdere jaren de drijvende kracht achter de GMR zijn.

Tot slot:

Het schooljaar 2019-2020 was, voor het huidige CvB, het vijfde ATO-bestuursjaar. De GMR heeft positief geadviseerd over het nieuwe Koersplan 2019-2023 en ingestemd met het Meerjaren bestuursformatieplan 2019-2023. Verder hebben er standaard beleidsstukken ter advisering of instemming op de agenda gestaan. Met de invulling van de functie van Hoofd P&O lijkt het CvB weer de handen vrij te hebben gekregen om stappen te zetten en om met nieuwe energie verouderd beleid op te pakken. De GMR-vergaderingen werden steeds in een open sfeer voorbesproken met het CvB, waarvoor dank aan Ankie en Hans.

Namens Bestuur GMR 2019-2020,

Voorzitter: Roland van der Loos

Bestuurlijk secretaris: Han de Vries

Met ondersteuning van ambtelijk secretaris: Daniëlle van Aarle.

Bijlage 1. Overzicht scholen en kindcentra met de leden van de GMR

	School	Leerkracht	Lid vanaf
1	De Aquamarijn	Annet van Lankveld	01-aug-11
2	L.W. Beekman	Anthonie Crijns	11-sep-18
3	Caleidoscoop	Yuri Vorstermans	03-okt-17
4	Groote Wielen	Laura Jansen	01-aug-14
5	De Hobbit	Maartje Beljaars	02-okt-17
6	KC Sterrenbosch	Walter van Esch	17-sep-19
7	Wijboom	Marit Huiskes	03-okt-16
8	Meander	VACATURE	14-okt-15
9	Merlijn	Heleen van Berkel	11-sep-18
10	Noorderlicht	Manon van Kessel	08-nov-16
11	KC De Terp	Han de Vries	23-nov-15
12	De Ontdekking	Demi Wouters	03-apr-18
13	Het Rondeel	Carla van Hemert	01-aug-12
14	De Springplank	Margreet Ruijs	01-sep-15
15	De Hoven	Fenna Schellekens	09-okt-18
16	De Sprong	Steffie Brouwer	11-sep-18
	School	Ouder	Lid vanaf
1	De Aquamarijn	Yvon Ketelaars	07-nov-17
2	L.W. Beekman	Josine Gilissen	02-okt-17
3	Caleidoscoop	Martijn de Jongste	03-apr-18
4	Groote Wielen	Laurie de Vroom	
5	De Hobbit	Marianne van Munster	08-nov-16
6	KC Sterrenbosch	VACATURE	
7	Wijboom	VACATURE	
8	Meander	Lisette van Hout	03-okt-16
9	Merlijn	Roland van der Loos	11-sep-18
10	Noorderlicht	VACATURE	
11	KC De Terp	Marina Simons	28-jun-16
12	De Ontdekking	Jeroen Hodenius	19-feb-19
13	Het Rondeel	Rhonda van Tilborgh	
14	De Springplank	Hourria el Barkani	13-dec-17
15	De Hoven	VACATURE	
16	De Sprong	Ruud Cuppé	01-aug-14

Bijlage 2. Aan- en afwezigheidsoverzicht schooljaar 2019-2020

		17-sep-19	12-nov-19	16-dec-19	28-jan-20	4-mrt-20	13-mei-20	18-jun-20	
	School	Leerkracht:							Aanwezigheid
1	De Aquamarijn	aanwezig	aanwezig	afgemeld	aanwezig	aanwezig	afgemeld	aanwezig	71%
2	L.W. Beekman	aanwezig	afwezig	aanwezig	aanwezig	afwezig	afgemeld	aanwezig	57%
3	Caleidoscoop	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	afgemeld	aanwezig	aanwezig	86%
4	Groote Wielen	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	afgemeld	86%
5	De Hobbit	aanwezig	aanwezig	afgemeld	afgemeld	aanwezig	afgemeld	aanwezig	57%
6	KC Sterrenbosch	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	afgemeld	afgemeld	afgemeld	57%
7	Wijboom	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	afgemeld	aanwezig	aanwezig	86%
8	Meander	afgemeld	afgemeld	afgemeld	aanwezig	afgemeld	afwezig	afwezig	14%
9	Merlijn	aanwezig	afgemeld	afgemeld	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	71%
10	Noorderlicht	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	100%
11	KC De Terp	aanwezig	afgemeld	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	86%
12	De Ontdekking	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	afgemeld	aanwezig	aanwezig	86%
13	Het Rondeel	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	100%
14	De Springplank	afgemeld	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	86%
15	De Hoven	aanwezig	aanwezig	aanwezig	afgemeld	aanwezig	aanwezig	aanwezig	86%
16	De Sprong	afwezig	aanwezig	aanwezig	afgemeld	afgemeld	aanwezig	aanwezig	57%
	School	Ouder:							Aanwezigheid
1	De Aquamarijn	aanwezig	afgemeld	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	86%
2	L.W. Beekman	afgemeld	afwezig	afwezig	afwezig	aanwezig	aanwezig	afwezig	29%
3	Caleidoscoop	afwezig	afwezig	afwezig	aanwezig	afwezig	aanwezig	afwezig	29%
4	Groote Wielen	aanwezig	aanwezig	afgemeld	afgemeld	afwezig	aanwezig	afwezig	43%
5	De Hobbit	aanwezig	aanwezig	aanwezig	afgemeld	afgemeld	aanwezig	aanwezig	71%
6	KC Sterrenbosch	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	0%
7	Wijboom	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	0%
8	Meander	afgemeld	aanwezig	aanwezig	aanwezig	afgemeld	aanwezig	aanwezig	71%
9	Merlijn	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	100%
10	Noorderlicht	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	0%
11	KC De Terp	afwezig	afgemeld	afgemeld	aanwezig	afgemeld	afwezig	aanwezig	29%
12	De Ontdekking	aanwezig	afwezig	afwezig	afwezig	afwezig	aanwezig	aanwezig	43%
13	Het Rondeel	aanwezig	afgemeld	afgemeld	afgemeld	afgemeld	aanwezig	afgemeld	29%
14	De Springplank	aanwezig	afwezig	afwezig	aanwezig	afgemeld	aanwezig	aanwezig	57%
15	De Hoven	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	vacature	0%
16	De Sprong	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	aanwezig	100%