



Jaarverslag 2020

Stichting Vrijescholen Athena

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	2
A BESTUURSVERSLAG	4
VOORWOORD	4
1 ALGEMENE INSTELLINGSGEGEVENS	6
1.1 GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON	6
1.2 BESTUUR, TOEZICHT EN MEDEZEGGENSCHAP	6
1.3 KLACHTEN EN VERTROUWENSKWESTIES	8
2 ORGANISATIE EN OMGEVING	9
2.1 LEERLING-INFORMATIE PER SCHOOL	9
2.2 VISIE EN MISSIE EN KERNWAARDEN VAN ATHENA	10
2.3 BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN IN 2020	10
3 BELEIDSCYCLUS	14
3.1 JAARPLAN 2020-2021	15
4 KWALITEITSZORG	16
4.1 ALGEMEEN	16
4.2 SOCIALE VEILIGHEID	17
4.3 OPBRENGSTEN	18
4.4 SCHOLING EN ONDERSTEUNING	20
4.5 PASSEND ONDERWIJS	20
4.6 DOORSTROOM NAAR VOORTGEZET ONDERWIJS	21
5 PERSONEEL	22
5.1 KENGETALLEN PERSONEEL OP PEILDATUM 31 DECEMBER 2020	23
5.2 LEEFTIJDOPBOUW	24
5.3 KENGETALLEN ZIEKTEVERZUIM	25
5.4 VERANTWOORDING WERKDRUKGELDEN	25
6 HUISVESTING	26
6.1 BEGROTING EN REALISATIE	27
7 FINANCIËN	28
7.1 EXPLOITATIERESULTAAT	28
7.2 ALLOCATIE VAN MIDDELEN	31
7.3 BALANS	32
7.4 INVESTERINGEN	33
7.5 FINANCIËLE KENGETALLEN	33
7.6 TREASURYVERSLAG	36
7.7 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	37
7.8 RISICOBEHEERSINGSSYSTEEM	42
8 GOVERNANCE	43
8.1 JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	43
8.2 JAARVERSLAG GMR	48
BIJLAGE 1: NAW-GEGEVENS 31-12-2020	49
	2

BIJLAGE 2: ORGANOGRAM	51
B JAARREKENING 2020	53
B1 GRONDSLAGEN	53
B2 BALANS PER 31 DECEMBER 2020	57
B3 EXPLOITATIEOVERZICHT 2020	59
B4 KASSTROOMOVERZICHT OVER 2020	60
B5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2020	61
B6 NIET IN DE BALANS OPGENOMEN VERPLICHTINGEN /NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE RECHTEN	66
B8 (VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET EXPLOITATIESALDO	70
B9 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM	71
B11 WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR	72
C OVERIGE GEGEVENS	73
C1 CONTROLE VERKLARING	73
Tabel 1: Rapportage externe vertrouwenspersoon	8
Tabel 2: Leerlingenaantallen	9
Tabel 3: Vorderingen jaarplan 2020-2021	15
Tabel 4: Doorstroom van klas 6 (groep 8) naar voortgezet onderwijs 2019-2020	21
Tabel 5: Personeel op fte, aantal, functiecategorie, man/vrouw en deeltijd	23
Tabel 6: Leeftijdsopbouw	24
Tabel 7: Ontwikkeling ziekteverzuim	25
Tabel 8: Exploitatieresultaat en verschil t.o.v. voorgaand jaar en begroting.	28
Tabel 9: Ontwikkeling van baten en personele lasten	31
Tabel 10: Allocatie van middelen naar bekostigingsstroom	31
Tabel 11: Personeel stafbureau	32
Tabel 12: Balans	32
Tabel 13: Investerings	33
Tabel 14: Kengetallen	33
Tabel 15: Doel en berekening kengetallen I	34
Tabel 16: Kapitalisatiefactor	34
Tabel 17: Doel en berekening kengetallen II	35
Tabel 18: Personele bezetting en leerlingenaantal	37
Tabel 19: Prognose leerlingaantallen per school	37
Tabel 20: Prognose personele bezetting per school	38
Tabel 21: Meerjaren balans activa en passiva	39
Tabel 22: Meerjaren exploitatierekening	40
Tabel 23: Meerjaren kengetallen	41
Tabel 24: Kasstroomprognose	41
Tabel 25: Grootste risico's Stichting Vrijescholen Athena	42

A Bestuursverslag

Voorwoord

De vrijescholen van Almelo, Apeldoorn, Arnhem, Assen, Brummen, Deventer, Doetinchem, Emmen, Enschede, Groningen, Harderwijk, Leeuwarden, Meppel, Oldenzaal en Winterswijk vormden in 2020 samen de Stichting Vrijescholen Athena. Deze stichting in Noord, Midden en Oost-Nederland ontstond in januari 2005 door een fusie van acht basisscholen voor vrijeschoolonderwijs. Sinds schooljaar 18/19 heeft de Parcivalschool in Arnhem een tweede vestiging: vrijeschool Arnhem Noord.

De stichting telt dus vijftien vrijescholen, veertien voor primair onderwijs en één voor (voortgezet) speciaal onderwijs met dit jaar 2.643 leerlingen op 1 oktober en 335 medewerkers op 31 december.

We kunnen er niet omheen: dit jaar zal de boeken in gaan als 'het coronajaar'. Vanaf de eerste berichten over een onbekend virus uit China - waar we eerst nogal lacherig over deden - tot aan de lockdowns, afstandsonderwijs, teststraten en de komst van de eerste vaccins; alles stond op zijn kop en veel zaken zijn ook nu nog niet op 'het oude normaal'. De scholen van Athena hebben de schouders er onder gezet. Met man en macht, met improvisatievermogen en flexibiliteit en in een steile leercurve zijn leerkrachten, ondersteuners en directeuren aan de slag gegaan om scholen veilig te houden en kinderen zo goed mogelijk onderwijs te bieden. En dat is goed gelukt! Hoewel aanvankelijk nog wat onwennig, gingen de scholen toch snel over op het gebruik van ICT capaciteit en faciliteiten. Door vaker kort Directeurenoverleg te houden via Teams bleven we elkaar goed op de hoogte houden, kennis en ervaring delen en anticiperen op nieuwe maatregelen.

Voor ouders was het ook een zwaar jaar. Hoewel de Athenascholen ruimhartig aan noodopvang hebben gedaan - soms met hulp van de kinderopvang of Gemeentelijke faciliteiten - konden kinderen van ouders in de zogenaamde 'cruciale beroepen' vrijwel altijd worden opgevangen. Maar de onzekerheid over wat er allemaal gebeurde leidde bij een deel van de ouders soms tot woede over de (overheids)maatregelen, terwijl anderen juist beducht waren om via de kinderen Corona op te lopen of door te geven aan kwetsbare naasten. Bestuur en directies hebben veel tijd en aandacht besteed aan communicatie hierover (zie verder paragraaf 2.3.1)

Natuurlijk zijn er ook andere ontwikkelingen geweest binnen Athena. Er is een flinke slag gemaakt op het gebied van het personeelsbeleid bijvoorbeeld. Zo is het functiegebouw volledig vernieuwd, het taakbeleid opnieuw vormgegeven en de voorbereidingen getroffen voor een beter proces en werkwijze rondom werkverdelingsplannen. Ook individueel casemanagement is stevig opgepakt. Het ziekteverzuim is de afgelopen anderhalf jaar helaas gestegen. Dat wordt vanaf 2021 een speerpunt.

Op veel plaatsen wordt gewerkt aan nieuwbouwplannen of renovatieplannen voor scholen. De effecten daarvan zullen de komende jaren zichtbaar worden.

Waar een aantal scholen een sterke groei doormaakt in het leerlingenaantal waren er ook scholen waar het aantal wat afnam of minder hard groeide dan was voorzien. Gemiddeld is er over alle scholen nog steeds een lichte groei zichtbaar.

Het jaar 2020 wordt stichting-breed afgesloten met een negatief resultaat van € 1.136.070. Dat is € 583.880 negatiever dan de begroting. Qua financiële kengetallen is Athena nog steeds voldoende stabiel (zie paragraaf 7.5).

Het jaar stond natuurlijk vooral in het teken van corona met alle gevolgen voor kinderen, medewerkers en ouders van dien. In paragraaf 2.3.1 wordt hier nader op ingegaan.

Ondanks de duidelijke tegenvallers loopt de jaarplanning vrij goed in de pas en liggen de meeste ontwikkel- of verbeterdoelen op schema (zie paragraaf 3.2).

De jaarverantwoording en jaarrekening zijn door de bestuurder opgesteld en zijn bedoeld als verantwoording naar onze externe en interne stakeholders. Dat zijn in eerste instantie de Raad van Toezicht (RvT) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) intern, en de Inspectie van het Onderwijs en het Ministerie van Onderwijs extern. Na goedkeuring zal het verslag medio juni 2021 ook integraal op de website van Athena worden gepubliceerd. Ouders en belangstellenden kunnen op deze manier kennis nemen van de ontwikkelingen binnen onze organisatie. Een verkorte, grotendeels grafisch weergegeven versie van het jaarverslag zal ook dit jaar als ‘publieksversie’ worden gepubliceerd.

Dit jaarverslag bestaat uit een bestuursverslag, een jaarrekening en overige gegevens, waaronder de accountantsverklaring. Daarmee wordt voldaan aan de voorschriften van het ministerie van OCW, zoals vastgesteld in de “Regeling jaarverslaggeving Onderwijs”.

Peronnik Veltman,

Bestuur Vrijescholen Athena

1 Algemene instellingsgegevens

Stichting Vrijescholen Athena is in 2005 ontstaan en is inmiddels uitgegroeid tot een stichting van veertien basisscholen voor vrijeschoolonderwijs en één school voor speciaal basis- en voortgezet vrijeschoolonderwijs.

1.1 Gegevens over de rechtspersoon

De Stichting Vrijescholen Athena (hierna: Athena) bezit rechtspersoonlijkheid krachtens notariële akte d.d. 16 maart 1977, laatstelijk gewijzigd op 16 april 2008. Cfi-administratienummer: 77456. Athena is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel voor Oost-Nederland onder nummer 410.271.58.

Samenstelling Raad van Toezicht en College van Bestuur

De Raad van Toezicht van Athena bestond in 2020 uit:

Voorzitter:	mevr. W.L. Broekhuijsen
Vicevoorzitter:	mevr. M.B. Visser
Leden:	mevr. M. van Erp – Noordenbos (vanaf 1 maart), mevr. J. de Vries en mevr. A.H.M. Gottenbos

De voorzitter van het College van Bestuur is de heer P.A. Veltman. Hij is de bestuurder van Athena. Voor het organogram verwijzen wij u naar bijlage 2 van dit bestuursverslag.

Bureaumedewerkers

Het stafbureau van de stichting wordt gevormd door:

secretariaat:	mevr. K. van Veen – Peet en mevr. L. Mulderij
P&O-adviseur:	mevr. M. van Jaarsveld t/m 30 april mevr. F. Kingma vanaf 1 april
financiën:	mevr. K. Leurink
onderwijs en kwaliteit:	mevr. M. van der Pijll
ICT en automatisering:	dhr. L. Versnel
bestuurssecretaris:	dhr. M. van der Aa

1.2 Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Bestuur

Binnen de beheersstructuur van Athena is sprake van organieke scheiding waarbij het College van Bestuur, in de persoon van de bestuurder, de werkorganisatie bestuurt. Hij staat onder toezicht van de RvT. De bestuurder draagt de eindverantwoordelijkheid, stuurt de directeuren aan en geeft dagelijkse leiding aan het stafbureau. De bestuurder overlegt regelmatig met en rapporteert regelmatig aan de RvT en de GMR en houdt voorbesprekingen met de voorzitter van de RvT en het dagelijks bestuur van de GMR. De bestuurder verzorgt de gesprekscyclus met de directeuren en stafmedewerkers. Twee maal per jaar vinden gesprekken met alle directeuren plaats waarin de ontwikkelingen van de school, de persoonlijke ontwikkeling en het functioneren van de directeur aan de orde komen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de rapportage met kwaliteitsindicatoren conform het kwaliteitsbeleid van Athena.

Directeurenoverleg

Het Directeuren Overleg (DO) adviseert de bestuurder in alle zaken die met beleidsontwikkeling te maken hebben. De directeuren van alle scholen komen vijf maal per jaar bij elkaar. Naast beleidsvormende besprekingen en uitwisseling van praktische informatie, is tijdens deze bijeenkomsten ook tijd en aandacht voor scholing en inhoudelijke verdieping.

Medezeggenschap

Van elke school is een ouder en een medewerker in staat gesteld zitting te nemen in de GMR. Voorzitter was tot en met juni 2020 de heer M. Kunst en sinds september 2020 mevrouw B. Förster, vicevoorzitter is sinds september 2020 de heer H. Brouwer en secretaris is de heer B. Vollenbroek. De GMR wordt secretariael ondersteund. De GMR vergaderde vijf keer het afgelopen jaar. Alle vergaderingen van de GMR werden geheel of gedeeltelijk bijgewoond door de bestuurder. Het jaarverslag van de GMR is terug te vinden in paragraaf 8.2 van dit jaarverslag.

Elke school kent een eigen medezeggenschapsraad (MR) waarin personeel en ouders evenredig zijn vertegenwoordigd. De directeur van de school fungeert als vertegenwoordiger van het bevoegd gezag en voert overleg met de MR over schoolspecifieke zaken. Elke MR heeft een contactpersoon in de GMR. De bestuurder is op aanvraag incidenteel aanwezig geweest bij MR-vergaderingen.

Extern toezicht

Het externe toezicht is in handen van de Inspectie van het Onderwijs. Athena heeft te maken met twee Inspecties: een voor het SO/VSO van De Lans in Brummen (toezicht valt onder regio Utrecht) en een voor de overige scholen (toezicht regio Zwolle).

Interne toezichthouder

De Raad van Toezicht verzorgt het interne toezicht binnen Athena. De RvT zorgt ervoor dat er een goed samengesteld en goed functionerend bestuur is (control-rol). Ten aanzien van de bestuurder heeft de RvT de werkgeversfunctie. De RvT is verantwoordelijk voor de aanname, de functionerings- en beoordelingsgesprekken en het ontslag van de bestuurder. Gelijktijdig is de raad de inhoudelijke sparringpartner voor het bestuur en staat de bestuurder met raad en advies terzijde.

De werkwijze, taken en bevoegdheden zijn uitgewerkt in het directiestatuut en het huishoudelijk reglement van de RvT. Het handboek van de RvT is in 2020 hernieuwd vastgesteld. Het inhoudelijk verslag van de RvT is te vinden in paragraaf 8.1.

Code Goed Bestuur

Athena heeft de Code Goed Bestuur geïmplementeerd. In afwijking van deze code worden leden van de RvT voor drie jaar benoemd en kan hun benoeming tweemaal met drie jaar worden verlengd waardoor de maximale zittingsduur negen jaar bedraagt. De nieuwe Code Goed Bestuur die in november 2020 is verschenen maakt deel uit van de extern begeleide zelfevaluatie van de RvT in het voorjaar van 2021.

Accountant

Tot en met het jaarverslag van 2019 werd de accountantsrol vervuld door Mazars. Dit jaarverslag is dat accountantskantoor Eshuis. Voorafgaand aan het jaarlijks overleg van de RvT in juni zijn de aanbevelingen en bevindingen toegelicht aan de auditcommissie.

1.3 Klachten en vertrouwenskwesities

Athena kent een in 2018 herziene klachtenprocedure waarin is vastgelegd dat alle klachten in eerste instantie zo laag mogelijk in de organisatie worden afgehandeld. Klachten of geschillen die niet op een school naar bevrediging kunnen worden afgehandeld komen bij het bestuur. De bestuurder kan zelf in gesprek gaan met mensen met klachten of zich laten vertegenwoordigen door een stafmedewerker. Als dit uiteindelijk niet leidt tot een bevredigend resultaat kan de landelijke klachtencommissie van de VBS worden benaderd. In 2020 zijn geen klachten bij het landelijk orgaan gemeld.

In 2020 zijn geen officiële klachten (schriftelijk ingediend) bij het bestuur gemeld. Wel is er door ouders van een aantal scholen onvrede geuit over uitval of wisselingen van leerkrachten gedurende het schooljaar, of over het optreden van een (interim-)directeur van de school. Specifieke zorgen rondom het coronabeleid zijn ook langs verschillende kanten binnengekomen. In alle gevallen hebben bestuur en staf de kwesties opgenomen met de schooldirecteur en in een enkel geval is er actief bemiddeld in het gesprek.

Op één school kwamen signalen binnen bij het bestuur over verstoorde verhoudingen binnen het team. Daar is in december een onafhankelijk onderzoek aangekondigd dat begin 2021 uitgevoerd is.

Behalve rechtstreeks bij het bestuur kunnen zorgen, adviesvragen of klachten ook gemeld en behandeld worden door de externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon voor Athena is mevr. M. Gondrie. De samenvatting van haar jaarverslag is weergegeven in tabel 1.

Aard klacht & consultatie	Werknemer	Werknemer / ouder	Ouder	Aantal klachten	Toelichting	Resultaat
<i>Onterecht overbelast</i>	1			1	In gesprek	Samen met leidinggevende opgelost
<i>Discriminatie</i>			1	1	Gesprekken advies	opgelost
<i>Beleid en bejegening</i>		2		2	VP met beide mee geweest	uitgesproken
<i>Onvrede over het te geven onderwijs</i>			3	3	Adviezen, Vp mee geweest naar gesprekken	Uitgesproken met betrokkenen
<i>Pesten</i>			1	1	Gesprekken	Na begeleiding door de VP is deze casus over-gedragen aan de gezinsbegeleider met IB v/d school
<i>Conflict met leidinggevende</i>			2	2	VP mee geweest bij gesprek	Uitgesproken
<i>Beleid van de directie</i>	4			4	Onder begeleiding van de VP opgepakt	2 Uitgesproken met afspraken (deels). 2 lopen nog
<i>Informatief</i>			2	2	Met VP	Ouders zelf opgelost
<i>Totaal</i>	5	2	9	16		

Tabel 1: Rapportage externe vertrouwenspersoon

2 Organisatie en omgeving

2.1 Leerling-informatie per school

Op 1 oktober 2020 volgden 2.643 leerlingen onderwijs aan één van de Athenascholen. In totaal een groei van 2,5% ten opzichte van een jaar eerder. Ondanks het feit dat een aantal scholen in sterke demografische krimpregio's liggen groeien de scholen gemiddeld.

De landelijke groei van het vrijeschoolonderwijs (PO+VO) is 2,5%. Op dit moment volgen ruim 30.000 leerlingen vrijeschoolonderwijs in Nederland (bron: vereniging van vrijescholen).

De stichting heeft in 2020 vier scholen met meer dan 200 leerlingen (groot), zes scholen met tussen de 100 en 200 leerlingen (middelgroot) en vijf scholen met minder dan 100 leerlingen (klein). Sinds het schooljaar 2018-2019 heeft de Parcivalschool in Arnhem een tweede vestiging geopend voor leerlingen die afkomstig zijn uit het centrum, de noordelijke helft van de stad en Oosterbeek.

Onder de stichting ressorteren de volgende scholen met de volgende aantallen leerlingen:

Leerlingen per 1 oktober		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>School De Lans</i>	Brummen	39	39	55	75	76	72	75
<i>De Kleine Prins</i>	Doetinchem	78	80	76	90	93	86	78
<i>De Zevenster</i>	Oldenzaal	99	105	102	96	98	89	79
<i>De Esch</i>	Winterswijk	83	76	82	91	86	85	88
<i>De Noorderkroon</i>	Enschede	79	81	95	91	98	97	95
<i>De Stroeten</i>	Emmen	59	52	69	99	106	119	132
<i>Valentijn</i>	Harderwijk	180	202	196	203	185	177	179
<i>De Vijfster</i>	Apeldoorn	134	150	148	162	166	175	187
<i>De Toermalijn</i>	Meppel	176	168	166	172	184	190	189
<i>De Es</i>	Assen	173	170	168	182	189	183	192
<i>Michaelschool</i>	Leeuwarden	192	194	195	190	189	189	192
<i>Vrije School Almelo</i>	Almelo	195	190	188	193	203	212	214
<i>De Kleine Johannes</i>	Deventer	231	228	242	240	232	229	225
<i>Parcivalschool</i>	Arnhem	211	211	221	246	277	303	325
<i>Widar</i>	Groningen	258	279	328	354	353	372	393
Totaal		2.187	2.225	2.331	2.484	2.535	2.578	2.643

Tabel 2: Leerlingenaantallen

Verwachting is dat -ondanks het feit dat veel scholen in krimpgebieden zijn gevestigd- het leerlingenaantal van de stichting de komende jaren verder zal stijgen omdat er algemeen een toenemende belangstelling voor het vrijeschoolonderwijs bestaat in Nederland. De scholen werken hard aan de kwaliteit van het onderwijs en zetten scherp in op marketing en imagoverbetering.

2.2 Visie en Missie en Kernwaarden van Athena

Onze visie

Bloeiend vrijeschoolonderwijs in gezonde scholen waarin de kiem van het eigen levensdoel van het kind tot wasdom kan komen. Waarin de jonge mens met zelfvertrouwen, zelfbewustzijn, inspiratie en plezier in leren is toegerust voor goede en zekere stappen in het leven.

Onze missie

Athena wil haar doelen bereiken en visie verwezenlijken door:

- *Het aanbieden van onderwijs op basis van de antroposofische uitgangspunten van Rudolf Steiner*
- *Het bevorderen, steunen en in standhouden van het vrijeschoolonderwijs in het midden, oosten en noordoosten van Nederland*
- *Samen te werken met de overheid en andere onderwijsinstellingen, organisaties en (rechts)personen die eenzelfde dan wel aanverwante doelen nastreven*
- *Het leveren van bijdragen aan de ontwikkeling van vrijeschoolpedagogiek en didactiek en het ondersteunen en stimuleren van onderzoek*
- *Het bevorderen en faciliteren van antroposofische opvoedkunst voor kinderen van 0-14 jaar*

Onze kernwaarden

Samenhang, Meesterschap, Aandachtigheid, Creëren, Vitaliteit, Moed

Zie ook hoofdstuk 3 over het strategische beleid van Athena.

2.3 Belangrijke gebeurtenissen in 2020

2.3.1 Het coronajaar

Het coronajaar 2020 is ook binnen de Athena-organisatie niet ongemerkt voorbij gegaan. Vanaf 16 maart 2020 gingen de scholen dicht voor de eerste lockdown. Vanaf 11 mei gingen de scholen weer open 'met halve groepen'. Vlak voor de zomervakantie gingen de scholen weer volledig open om vanaf 16 december weer te sluiten.

Gedurende de gehele periode – en dat loopt dus door in 2021 – is er steeds afstemming geweest tussen bestuur/staf, de (G)MR en de scholen. Dit gold voor zowel de preventiemaatregelen, communicatie als het afstandsonderwijs. Er was sprake van een steile leercurve ten aanzien van efficiënt afstandsonderwijs dat begon met veel improvisatie en steeds verder geprofessionaliseerd en gereguleerd kon worden. Hiervoor is een groot compliment op zijn plaats voor leerkrachten, directeuren en schoolondersteuners, maar ook voor de enorme extra inzet van stafmedewerkers!

Organisatie Onderwijs op Afstand

In het begin (maart/april) waren er grote verschillen tussen de scholen als het ging om de inhoud, keuzes en werkwijze rondom afstandsonderwijs. Een aantal scholen was digitaal nog niet helemaal 'klaar voor Corona', anderen konden op dat punt wat sneller schakelen. Naast de meer analoge manier van lesgeven via 'tasjes met huiswerk' en telefoneren met kinderen, kwam snel het gebruik

van Teams of andere digitale communicatiemiddelen tot stand. Bij een aantal scholen was dit met de laagste klassen (groep 1 t/m 3) nog lastig.

Na een goede evaluatie in september is sterk geïnvesteerd in ICT-ondersteuning en aanschaf/activeren van digitale lesmethodes. Een speciale werkgroep die hiervoor in het leven was geroepen heeft daarin goed werk gedaan.

De lockdown die uiteindelijk in december weer inging verliep mede daardoor qua onderwijsorganisatie veel soepeler dan de eerste. Leerkrachten waren inmiddels veel vaardiger met het online lesgeven en leerlingen raakten er steeds meer aan gewend.

Hoewel alle scholen hun uiterste best deden om het (sociale) contact met de leerlingen goed te verzorgen en ook het onderlinge contact te stimuleren, was duidelijk merkbaar dat het gemis van het directe contact steeds sterker werd gedurende het jaar.

In het Speciaal Onderwijs op De Lans werd dit het sterkst beleefd. Hier hebben leerkrachten en ondersteuners regelmatig bij toerbeurt activiteiten ondernomen met leerlingen die het moeilijk vonden om lang thuis te zijn.

Het echte vrijeschoolonderwijs, met een grote variatie in aanbod en werkwijzen, heeft zeker te lijden gehad onder het thuiswerkregime. Een rapport van de Begeleidingsdienst van Vrijescholen (op verzoek van de grotere vrijescholen uitgebracht) gaf wel wat handvatten voor creatieve oplossingen. Hierin zijn de scholen sterk hun eigen weg gegaan.

Zicht op Ontwikkeling

De eindtoets 2020 verviel grotendeels. Vanaf september is getracht goed in kaart te brengen welke achterstand leerlingen hadden of dreigde op te lopen. Ook heeft een groot deel van onze scholen gebruikgemaakt van een aantal subsidiemogelijkheden voor extra ondersteuning bij achterstanden. Binnenkort zal worden geëvalueerd wat daar tot nu toe mee tot stand gebracht is. Meer informatie over hoe Athena zicht houdt op de ontwikkeling is te lezen in hoofdstuk 4 over kwaliteitszorg.

Veiligheid en Beleving

Er is een grote variatie aan beleving van veiligheid rondom de coronamaatregelen bij ouders, kinderen en medewerkers. Waar de één juist vraagt om strenge naleving van de maatregelen of zelfs extra preventieve maatregelen entameert, zijn anderen helemaal niet gediend van mondkapjes of afstandsregels. De lesuitval tijdens de geopende periodes kon soms snel oplopen als leerkrachten getest moesten worden, zelf Corona hadden opgelopen of bang waren voor besmetting. Om die reden heeft een aantal scholen soms tijdelijk de deuren weer moeten sluiten. Ook de kosten voor extra vervangers zijn mede hierdoor hoger dan normaal.

Veel scholen hebben te maken gehad met flinke groepen noodopvang tijdens de periodes van lockdown. Hierbij is dikwijls ook de BSO betrokken geweest.

Directeuren en medeverantwoordelijken hebben veel moeten schakelen en improviseren om roosters, protocollen en nieuwe maatregelen georganiseerd te kunnen invoeren en handhaven. Onzekerheid of soms boosheid bij ouders leidde hier en daar tot veel extra werk en aandacht.

We hebben geconstateerd dat onderwijzend personeel ook een duidelijke toename van de werkdruk heeft beleefd.

Toch is er gedurende het jaar nauwelijks sprake van 'grote problemen' als het ging om het leven met coronamaatregelen. Alleen de rek is er wel wat uit hier en daar. Iedereen was dan ook verheugd dat de scholen in februari 2021 weer open mochten.

2.3.2 Ontwikkelingen op P&O-gebied

In maart 2020 viel de P&O-medewerker van het stafbureau uit en moest een tijdelijke oplossing worden gevonden. Een interim P&O-medewerker heeft gedurende het gehele jaar veel achterstallig onderhoud ingehaald en een aantal belangrijke nieuwe of vernieuwde beleidslijnen uitgewerkt en geïmplementeerd.

De drieslag was gericht op *functiehuis-taakbeleid-werkverdelingsplan*. Alle drie waren aan een grondige herziening toe. Dat is gelukt, al kan een aantal onderdelen in de tweede helft van het schooljaar 20-21 pas worden voltooid.

Vóór de zomer waren er om verschillende redenen vier vacatures voor directiefuncties en één voor adjunct-directeur. Met een goed gecoördineerde werving- en selectiecampagne en zeer prettige samenwerking met de betrokken scholen (MR's) zijn we er in geslaagd alle functies vóór de zomer bezet te krijgen met kwalitatief goede kandidaten. Ook is een nascholingsprogramma opgezet vanuit Athena voor directeuren en bestuurders die nieuw zijn in het vrijeschoolonderwijs.

2.3.3 ICT en AVG

In 2020 is het uitbouwen van samenwerking en het structureren van gedrag rondom veilige dataopslag en communicatie binnen de Office365 omgeving doorontwikkeld. Dat heeft door Corona het hele jaar door voor een schat aan nieuwe ervaringen, uitdagingen en inzichten gezorgd. We mochten ons daarbij gelukkig prijzen dat in 2019 al een complete digitale omgeving voor het faciliteren van online onderwijs als basis was ingericht. De mogelijkheden daadwerkelijk benutten gaat echter niet vanzelf en ten aanzien van voortgang van het onderwijs hebben de scholen dan ook zeer veel inzet, inventiviteit en daadkracht getoond. De Athena-organisatie is er ICT-vaardiger en -bewuster door geworden.

Binnen deze ontwikkelingen is AVG steeds als aandachtspunt aanwezig geweest; privacy en veiligheid zijn in de keuzes leidend en daardoor is ook op dat vlak het bewustzijn toegenomen. De rol van de in 2019 per school aangewezen IBP-functionaris heeft daar ook aan bijgedragen; we kregen meer zicht op wat daar nog verder te ontwikkelen is.

Er kon vanuit de praktijk ook een begin worden gemaakt met beleid ten aanzien van uitval van fysieke les. Dat leverde in de tweede lockdown al een veel meer gestructureerde en planmatige aanpak op. De ondersteuningsstructuur met een ICT-coördinator per school heeft zich hierdoor een rol kunnen verwerven als beleidsondersteuner voor ICT binnen het onderwijs. Oefensoftware, thuiswerken, afstandsonderwijs, mediawijsheid, digitaal vergaderen; er is bijna geen onderwerp waar we ons gezamenlijk niet mee hebben moeten verbinden.

Athena heeft daarom in 2020 in de vorm van een gedetailleerde inventarisatie het maken van heldere beleidskeuzes ten aanzien van ICT opnieuw voorbereid. Het doel is te komen tot zowel gezamenlijk als schoolspecifiek beleid ten aanzien van ICT als leerondersteuningsmiddel en de inhoud van "digitale geletterdheid" binnen de school.

Al met al heeft Athena laten zien op ICT-gebied goed te kunnen schakelen en levert 2020 daardoor veel gespreks- en ontwikkelstof op voor de komende jaren.

2.3.4 Werkgroep diversiteit van start

Hoewel het nog een bescheiden initiatief betreft, is dit jaar een werkgroep gestart die zich ten doel stelt de diversiteit en inclusiviteit van onze scholen en ons onderwijs te bevorderen. Het initiatief kwam tot stand na het grote Waldorf100 festijn in het najaar van 2019. Daar kwam het onderwerp op de agenda en daarna meldden zich een aantal leerkrachten spontaan bij het bestuur om hiermee binnen Athena aan de slag te gaan. Na eerste verkenning en gedachtevorming binnen de groep is ook het gesprek met de Raad van Toezicht aangegaan hierover.

De vraag die de werkgroep zich heeft gesteld is “hoe kunnen we ons onderwijs gemakkelijker en beter toegankelijk maken voor groepen uit de samenleving die op dit moment ondervertegenwoordigd zijn”.

Het onderwerp is binnen de vrijeschoolbeweging niet onbekend en ook landelijk wordt hier aandacht aan besteed. Er is afgelopen jaar zelfs een ‘inclusieve vrijeschool’ (Waldorf aan de Werf, Amsterdam) gestart die zich hierin specialiseert. De terechte kritiek of waarneming van onder meer de Inspectie is dat vrijescholen ‘te wit blijven’. Daar willen we de komende jaren dus iets aan gaan doen.

Het gaat hier niet om een politiek of marketingtechnisch verhaal, maar om het ideaal om ons onderwijs, dat over de hele wereld bestaat, een herkenbaar alternatief te laten zijn voor alle groepen in de samenleving.

2.3.5 Oudertevredenheidspeiling en medewerkerpeiling

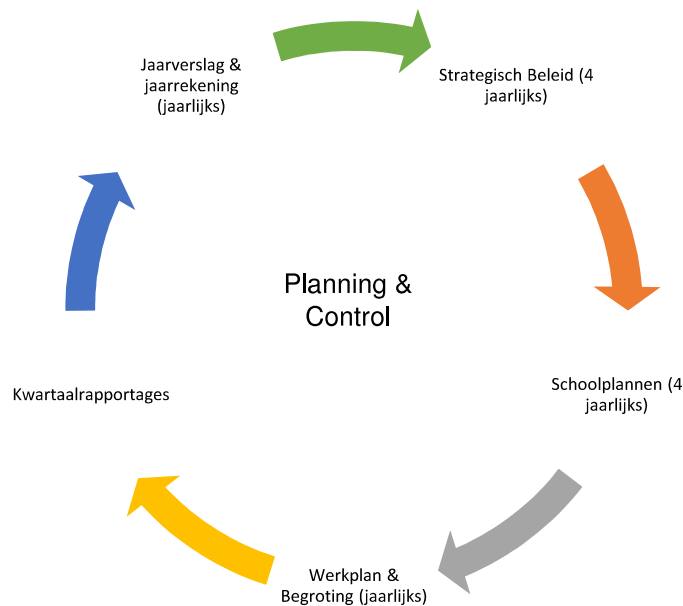
De tevredenheid van ouders wordt één keer in de drie jaar met een extern bureau gepeild. Door het stellen van dezelfde vragen als andere scholen is betere vergelijking mogelijk. Het vorige rapport is van november 2017 en in oktober 2020 is er weer een nieuwe afname geweest. Hieraan zijn deze keer ook een aantal vragen toegevoegd over de Coronasituatie in het voorjaar. De resultaten zijn zowel geanalyseerd op stichtingsniveau en met de GMR besproken als ook op schoolniveau door directeuren met de MR's.

Het beeld komt redelijk overeen met 2017. Er waren de vorige keer 866 respondenten, nu waren dat er 805. De spreiding is vergelijkbaar en logisch met de omvang van de school. Het Athenagemiddelde was en blijft een 7,8. We scoren nog steeds hoog op de waardering van kennis en ontwikkeling van vaardigheden en van persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast zijn ouders erg tevreden over het schoolgebouw en de sfeer. Belangrijke aandachtspunten zijn de begeleiding van leerlingen in brede zin, en een aantal specifieke thema's zoals verkeersveiligheid, wereldoriëntatie en de inzet van digitale middelen. Ook blijkt uit de resultaten dat de informatievoorziening verbeterd kan worden. Wat onder meer uit de vragen over het thuisonderwijs in het voorjaar van 2020 opvalt is dat het werken met fysieke materialen tot meer tevredenheid leidt dan het werken in de digitale omgeving.

Onder 144 medewerkers is in dezelfde periode hun ervaring ten aanzien van de eerste lockdown gepeild. Een van de dingen die sterk opvalt in de beantwoording is de grotere tevredenheid over de periode waarin halve klassen naar school kwamen ten opzichte van het volledige afstandsonderwijs. Er is in die periode ook minder werkdruk ervaren. Mogelijk speelt de voorbereidingstijd hierbij een rol. Daarbij is geen verschil gevonden tussen onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel.

Aan de directeuren is kort voor de zomervakantie gevraagd om op dezelfde periode te reflecteren. Hun beeld over fysieke materialen en werken met halve klassen komt overeen met dat van ouders en medewerkers. Het organiseren van de noodopvang bleek een flinke uitdaging op sommige plaatsen. Tot slot hebben directeuren in hun teams op meerdere momenten terug- en vooruitgekeken om onder meer van de opgedane ervaringen te leren. Bepaalde elementen waar in afstandsonderwijs ervaring mee opgedaan is zoals de inzet van instructiefilmpjes zouden ook in de toekomst in bepaalde situaties ingezet kunnen blijven worden.

3 Beleidscyclus



De wijze waarop de beleidscyclus is ingericht laat zich in bovenstaand plaatje zien.

Elke vier jaar wordt nieuw strategisch beleid ontwikkeld op stichtingsniveau, waaruit vervolgens de schoolspecifieke schoolplannen worden afgeleid. De strategische stukken worden per jaar geoperationaliseerd in A3-jaarplannen. De jaarplannen, inclusief de ontwikkelingen op begrotingsgebied, worden per kwartaal gemonitord en vinden uiteindelijk hun weerslag in het jaarverslag. Het jaarverslag (de inhoudelijke en financiële resultaten) geeft input aan bijstellingen van de strategie en/of het schoolplan. Deevaluaties leveren eveneens input voor bijsturing en aanpassingen.

Jaarlijks worden rapportages en jaarverslag besproken met de directeurs, de GMR en de RvT. In 2019 hebben de RvT en GMR goedkeuring gegeven aan het strategisch beleidsplan 2019-2023. Meer hierover is terug te vinden in het jaarverslag 2019 en het betreffende strategisch beleid.

3.1 Jaarplan 2020-2021

Het A3 jaarplan op bestuursniveau loopt sinds de nieuwe beleidscyclus ook van schooljaar naar schooljaar. Het huidige jaarplan is dus ongeveer op de helft. De belangrijkste resultaatgebieden en voortgang zijn hieronder weergegeven:

Gewenst resultaat	Vordering in 2020
Dashbord kwaliteit maakt onderdeel uit van de kwaliteitsrapportage	Dashbord kwaliteit in gebruik
Athenascholen hebben een uitgebalanceerd aanbod vrijeschoolvakken en onderzoeken meetbare en merkbare opbrengsten	Wegens corona begin uitgesteld naar tweede helft schooljaar
Taakbeleid en werkverdelingsplan geüniformeerd	Gereed
RI&E uitgevoerd en aanbevelingen verwerkt	Aanbesteding start in april 2021
Functiegebouw herzien en aangepast aan CAO	Gereed
Meerjarenbegroting gekoppeld aan risicoscenario's	In ontwikkeling
Huisvestingsbeleid (MJOP) actueel	Begin gemaakt. In clusters van 5 scholen worden alle MJOP's geactualiseerd. In tussentijd wel stappen gezet voor nieuwbouw en renovatie voor meerdere scholen
Afronden AVG-implementatie	FG geëvalueerd en overgestapt naar nieuwe FG. Op papier is AVG geïmplementeerd. Gedrag en bewustzijn medewerkers vraagt nog aandacht
Alle scholen hebben ICT- en mediawijsheid beleid dat in '21-'22 wordt geïmplementeerd	Mede door corona in versnelling gekomen. Beleid wordt voor de zomer '21 verder ontwikkeld
Een betrouwbare ICT-infrastructuur	Gereed
Inzicht in school- en organisatiecultuur wat leidt tot effectief leiderschap, betere communicatie en minder werkdruk	Uitgesteld totdat we weer live bijeenkomsten mogen organiseren
Ziekteverzuim < 4,5%	Veel achterstallig onderhoud aan dossiers uitgevoerd. Ziekteverzuim nog steeds te hoog (8,0%). Preventie nadruk op volgend schooljaar
Bekwaamheden alle leerkrachten in kaart en dossier	Deels gereed
Medewerkers kunnen de waarden, doelstellingen en werkwijze van de school in een pitch presenteren	Op schoolniveau opgenomen in jaarplannen
Leerkrachten zijn getraind in gesprekstechnieken	Door corona wel vertraagd; trainer aangetrokken, planning gemaakt voor alle scholen
Succesvolle start SOL-project (> 4 studenten); HAN minor > 15 studenten	Redelijk succesvol. Meer studenten welkom. Door corona wel vertraagd
Ouderwaardering > 8,0	Resultaat peiling: 7,8 (referentie: 7,5)
Hernieuwd beleid ouderbijdrage leidt tot meer betalende ouders	Uitgesteld naar tweede helft schooljaar. Wel begin gemaakt
(G)MR samenwerking directeuren en bestuurder op orde en kennis op niveau	GMR-training op 21 september 2020; regelmatig aandacht voor samenwerking op schoolniveau. Samenwerking, afstemming en bezetting GMR/bestuur sterk verbeterd
Website Athena vernieuwd en geactualiseerd	Gereed
Voldoende (goede) inspectiebeoordeling bestuur	Uitgesteld naar april 2021

Tabel 3: Vorderingen jaarplan 2020-2021

4 Kwaliteitszorg

4.1 Algemeen

De doelstellingen zoals deze zijn geformuleerd in het werkplan Onderwijs en Kwaliteit 2019-2020 en 2020-2021 zijn voor wat betreft de verdere vormgeving van het Kwaliteitsbeleid Athena, monitoring veiligheidsbeleid en ondersteuning scholen met een specifieke vraag, gehaald. Het uitwerken van het aanbod van vrijeschoolvakken en methodieken en het Cyclisch Werken 2.0 zijn (nog) onvoldoende uitgewerkt. Naast een voortdurende monitoring van het welbevinden van de scholen en hun opbrengsten zijn er een aantal aandachtsgebieden verder uitgewerkt.

In maart 2020 kwam met de sluiting van de scholen i.v.m. Corona een aantal processen tot stilstand. In dit jaarverslag valt regelmatig te lezen dat de focus is komen te liggen op het goed inrichten van het afstandsonderwijs en het monitoren van welbevinden van kinderen, naast de opbrengsten. Hier is op de scholen en bij het bestuurskantoor veel tijd en energie in gaan zitten.

Kwaliteitsbeleid

Het Kwaliteitsbeleid Athena neemt een duidelijk plek in de organisatie in. Focus voor de afgelopen periode was continue aandacht voor kwaliteitszorg vanuit dezelfde kwaliteitsnormen en doelen. Dit betekent dat we de invulling van het basisdocument met elkaar moeten oefenen. Zijn de juiste stappen doorlopen om te komen tot het juiste oordeel? En heeft het bestuur datzelfde oordeel op basis van de monitor en de gesprekken? Directeuren hebben nu twee keer het document voor de kwaliteitsindicatoren ingevuld die geleid hebben tot een Athenabrede rapportage kwaliteitsindicatoren op de verschillende deelgebieden. Met de toevoeging “oordeel bestuur” ontstaat er een totaalplaatje waar we op de verschillende totaalgebieden staan als organisatie. Deze rapportage vormt ook de basis van het gesprek tussen bestuurder en directeur en het gesprek van de bestuurder met de Raad van Toezicht over onderwijskwaliteit.

Externe Audits Pedagogisch Didactisch Handelen (PDH)

Binnen het kwaliteitsbeleid spelen de (externe) audits pedagogisch didactisch handelen, in combinatie met de schoolzelfevaluatie, een belangrijke rol. De basiskwaliteit van onze scholen staat beschreven in ons auditkader en schoolzelfevaluatie waarin onderstaande (verplichte) onderdelen uitgewerkt zijn. Dit auditkader is in 2019 van start gegaan met het inhuren van een externe auditor die in het onderzoek de kwaliteit van pedagogisch-didactisch handelen centraal stelt. Alle Athenascholen dienen aan de basiskwaliteit, zoals deze geformuleerd is binnen het auditkader, te voldoen. Ook de ‘eigen aspecten van kwaliteit’ worden zoveel mogelijk ingevuld.

In 2020 zijn er weer een aantal externe audits uitgevoerd, zij het met vertraging door de coronasituatie. De voorjaarsronde is een najaarsronde geworden en een aantal scholen is doorgeschoven naar 2021. De externe audits zitten nog steeds in een pilotfase die we in 2021 willen evalueren. In 2020 zijn 5 scholen bezocht te weten Arnhem, Emmen, Groningen, Leeuwarden en Winterswijk. Scholen geven aan dat de externe audits een waardevolle bijdrage leveren aan de schoolontwikkeling. De auditor wordt ervaren als een ‘critical friend’ die de schoolzelfevaluatie toetst en kan spiegelen of de beelden overeenkomen.

De rode draad in de resultaten van de externe audits PDH laten een aantal dingen zien. Een positief element dat eruit springt is het pedagogisch klimaat. De sfeer is bijzonder en saamhorig. Vooral

kinderen benoemen het curriculum als positief. Zowel qua afwisseling als inhoudelijk. Zij-instromers benoemen dit specifiek. Talentontwikkeling wordt ervaren als vanzelfsprekend door het brede aanbod.

Er zijn ook elementen waarin we nog kunnen verbeteren. Zo zijn er weinig vormen van differentiatie zichtbaar. Veelal is dat uitsluitend bij de verwerking. Scholen hebben de leerlingen goed in beeld maar de vertaling van die informatie naar de dagelijkse praktijk is minder zichtbaar. Het onderwijs mag in de basis minder klassikaal, methodevolgend en leerkrachtgestuurd worden aangeboden. Er is behoefte aan goede afstemming tussen enerzijds het volgen van de methoden en anderzijds het inpassen van aspecten van het vrijeschoolonderwijs. Dit wordt soms nog onvoldoende gevonden. De evaluatie van beleidsplannen kan beter. De lat mag hoger bij het tempo en de doelen. Tot slot leeft de vraag hoe scholen meer van elkaar kunnen leren want er zijn goede en mooie voorbeelden gezien die vallen onder “voorbeeld voor andere scholen”.

4.2 Sociale veiligheid

De scholen van Athena hebben de afgelopen jaren op allerlei manieren gewerkt aan het thema veiligheid. De Athena Beleidsnotitie Sociale Veiligheid is het basismateriaal voor de monitoring. De beleidsnotitie heeft tot doel alle vormen van ongewenst gedrag te helpen voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen voor handen te hebben om verdere escalatie te voorkomen.

Alle scholen van Athena nemen in oktober de leerling-bevraging veiligheidsbeleving af en monitoren een goed vervolg op de uitkomsten. Indien nodig wordt er een plan van aanpak geschreven op de bijzonderheden. Deze resultaten zijn nog niet op Athenaniveau zichtbaar. Scholen werken aan sociale veiligheid op basis van de beleidsnotitie waarin wettelijk kader, gebruik digitaal veiligheidsplan, Athenabeleid, nieuwe ontwikkelingen, sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem, meldcode, protocollen en actiepunten verder zijn uitgewerkt. De fysieke veiligheid is nog niet geïntegreerd in de beleidsnotie. Het welbevinden van personeelsleden maakt onderdeel uit van de RI&E. In 2021 wordt er een nieuwe RI&E afgenomen.

Iedere school heeft een daarvoor opgeleide interne vertrouwenspersoon (Basiscursus voor schoolcontact- & vertrouwenspersonen) die tevens aanspreekpunt is als het gaat om pesten. Eén keer per jaar komt deze groep bijeen onder deskundige leiding voor intervisie en bijscholing.

De Regenboogspecialisten bouwen voor het tweede jaar aan een goed sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem waarbij de ontwikkelingen nog steeds schoolspecifiek zijn. Een enkele school heeft een certificaat van de BVS en de andere scholen werken toe naar dit certificaat of formuleren hoe zij op een andere manier willen voldoen aan de kwaliteitseisen. In juni 2021 hebben alle scholen in hun jaarplan beschreven waar zij aan gaan werken richting certificatie Regenboog.

4.3 Opbrengsten

In onze scholen is aandacht voor systematische en cyclische kwaliteitszorg. Elke school werkt aan een systeem van verantwoording van resultaten en opbrengsten. Het bestuur houdt toezicht op dit gebied. De toetsen die gehanteerd worden zijn landelijk genormeerd. Op basis van de toetsresultaten wordt er twee keer per jaar per school een opbrengstrapportage opgesteld (Midden en Eind) en indien noodzakelijk aanvullend een plan van aanpak geschreven. Basis van de opbrengstrapportage is de norm (landelijk gemiddelde), cohort leerlingen in VI-V en de vaardigheidsgroei. In de rapportage beschrijven de scholen hoe er aan de onvoldoendes gewerkt gaat worden op basis van een gedegen analyse. Ook school De Lans (SO/VSO) levert één keer per jaar een (aangepaste) opbrengstrapportage aan.

Om de scholen optimaal te kunnen ondersteunen verzamelt het bestuurskantoor gegevens over de opbrengsten, invulling en uitvoering van het onderwijs. Hierbij wordt onder andere gebruik gemaakt van de gegevens die in ParnasSys zijn ingevoerd. Alle scholen maken gebruik van dit leerlingvolgsysteem.

In 2020 is er verder gewerkt met de Opbrengstrapportage 2.0 waarin vaardigheidsgroei op basis van de Cito-toetsen een belangrijke plek heeft gekregen. Hiermee wordt de ontwikkeling op leerling- en klassenniveau nog beter zichtbaar en kunnen de scholen eerder acteren op eventueel tegenvallende resultaten. Blijvend aandachtspunt is het goed lezen van de data en hieruit de juiste conclusies halen. Het doel is te komen tot de juiste consequenties voor het onderwijs. Door hierover met de IB'ers voortdurend in gesprek te blijven moet de kennis en kunde terugvloeien in de scholen.

Onze gebruikelijke monitor van de resultaten op Athenaniveau is in september komen te vervallen vanwege de Coronasituatie. Er is dus geen opbrengstrapportage waarin een vergelijking gemaakt kan worden op norm, cohort IV-V en vaardigheidsgroei. Er was geen eindtoets voor de eindopbrengsten. In juni 2020 is uitgegaan van het uitgangspunt om zoveel mogelijk te doen wat nodig was. Er is een alternatieve monitor gemaakt die we gaandeweg met twee gesprekken (staf O&K en IB) aangevuld hebben.

Van elke school is een doorlopend document voorhanden hoe er geacteerd is in de periode van maart 2020 tot januari 2021 met een onderbouwing van de keuzes. Met een enkele school loopt er een aparte afspraak. Met dit in het achterhoofd was het verantwoord om te zeggen dat de keuze voor wel/niet alle Cito-toetsen op de M2021 met een gerust hart bij de scholen konden laten. We hopen met de Cito E2021 weer een nieuwe gezamenlijke start te kunnen maken die enige vergelijking mogelijk maakt. Bij gesprekken met de Inspectie zijn we in staat zelf inzicht te geven in hoe onze scholen ervoor staan en voor welke scholen er al een plan van aanpak is gemaakt waar dat nodig is.

Voor de beoordeling van de eindopbrengsten gebruiken de Athenascholen verschillende (Cotan-genormeerde) toetsen; 6 scholen hebben in 2019 (2020 geen eindtoets) de Eindtoets Cito gemaakt en 8 scholen de IEP. (V)SO De Lans te Brummen heeft een eigen beoordeling die past binnen speciaal onderwijs. Belangrijk is om dit kader te melden dat er twee scholen waren met een herstelopdracht van de Inspectie, Valentijn te Harderwijk en De Kleine Prins te Doetinchem. Beide scholen hebben in 2020 weer een voldoende gekregen en daarmee staan alle Athenascholen voor het inspectiekader op voldoende.

Vanaf het schooljaar 2020-2021 beoordeelt de onderwijsinspectie de leerresultaten aan het einde van de basisschool door middel van de behaalde referentieniveaus. Om zicht te hebben op de overkoepelende ambities en verbeterplannen van de scholen en deze plannen stichtingsbreed te dragen en aan te sturen is er een nieuw document ontwikkeld. Dit document is een analyse van de resultaten die worden behaald op de referentieniveaus met daaraan gekoppeld de overkoepelende ambities van alle scholen binnen Athena. Om met dit document te kunnen werken was het van belang dat directeuren en intern begeleiders bekend zijn met het nieuwe onderwijsresultatenmodel. Om dit te realiseren zijn er in het voorjaar van 2020 twee online studieochtenden geweest voor alle intern

begeleiders en directeurs waar onder leiding van de Begeleidingsdienst Vrijescholen langs een specifiek format gewerkt is. Het jaar 2020 is een bijzonder jaar omdat de eindtoetsen door de Coronasituatie niet afgenomen zijn. Het effect hiervan op het onderwijsresultatenmodel is dat in 2020 wordt gerekend met de resultaten van eindtoetsen van twee jaar, namelijk 2018 en 2019.

In 2019 behaalden alle scholen het 1F niveau voor lezen (100 procent) en taalverzorging (100 procent). Voor rekenen was dat 92,9 procent. Voor lezen beheersen de leerlingen van alle scholen het streefniveau 1S/2F. Voor taalverzorging beheerst 92,9 procent van de scholen het streefniveau. Maar voor rekenen beheersen veel minder scholen dit niveau, namelijk 42,9 procent.

Gemiddelden van de drie vakgebieden 2018/2019 1F en 1S/2F

De Inspectie van het Onderwijs kijkt naar de gemiddelden van de drie vakgebieden op 1F en 2F/1S. Voor Stichting Vrijescholen Athena betekent dit dat alle scholen boven de signaalwaarden voor 1F scoren en er twee scholen scoren onder de signaleringswaarden van 2F/1S (Doetinchem en Harderwijk). Voor Doetinchem geldt dat na analyse er al een inhaalslag gemaakt is in 2019 door een veel hogere score voor 1S/2F. Harderwijk daarentegen heeft nog geen dalende of stijgende lijn laten zien.

Tenslotte

Omdat het onderwijsresultatenmodel nieuw is voor het bestuur en de scholen is er begin 2020 een project gestart binnen Athena met de volgende doelen.

Aan het einde van dit project (juni 2021) is duidelijk hoe elke school binnen de stichting scoort op de referentieniveaus, wat het landelijk gemiddelde is en wat de ambitie is van elke basisschool die onder Athena valt.

Is duidelijk hoe er vanaf mei 2021 gewerkt wordt in een format voor het nieuwe onderwijsresultatenmodel.

Worden jaarlijks, naar aanleiding van de analyses in het format, nieuwe schooldoelen, de ambities, vastgesteld.

Hebben de schoolleiders en intern begeleiders inzicht in het percentage behaalde referentieniveaus. Zij kunnen deze data verbinden met de juiste conclusie en consequenties voor het onderwijs.

Leggen de schoolleiders en intern begeleiders jaarlijks de schoolambities m.b.t. taalverzorging, lezen en rekenen/wiskunde vast. En kunnen dit uitwerken in een haalbaar plan van aanpak.

Zijn de overkoepelende ambities Athena inzichtelijk gemaakt.

Wordt een plan van aanpak gemaakt op school- en Athenaniveau.

4.4 Scholing en ondersteuning

Extra ondersteuning individuele scholen

Een aantal scholen heeft specifieke aandachtspunten op hun schoolagenda staan. Dat is in het kader van onvoldoende eind- en/of tussenopbrengsten, nieuwe directeur en/of IB'er of het borgen van de onderwijs(zorg)structuur. Het werken aan deze aandachtspunten maakt dat de kwaliteit van een goede interne structuur van de school gewaarborgd blijft. In Leeuwarden, Apeldoorn, Arnhem en Doetinchem kwam in 2020 een nieuwe directeur. In Doetinchem en Apeldoorn is een nieuwe en/of startende IB'er. In Doetinchem en Harderwijk is de voortgang van het verbeterplan besproken. In Arnhem is gewerkt aan een ontwikkeltraject van de IB'er en gezorgd voor uitbreiding. In Meppel is extra ondersteuning voor de interim IB'er en een verbeterplan specifiek voor klas 6 gerealiseerd. In Oldenzaal en Winterswijk is extra monitoring vanwege tegenvallende tussenresultaten geregeld. In Brummen is ingezet op een beter zicht op de normen van de inspectie in relatie tot de opbrengstrapportage.

Scholingen

Binnen Athena bestaat er al een aantal jaren een aantal netwerken. Binnen deze netwerken staan (bij)scholing en intervisie drie keer per jaar centraal. De netwerken bestaan uit taalspecialisten, rekenspecialisten, kleuterspecialisten, IB'ers, interne vertrouwenspersonen, regenboogspecialisten en specialisten hoogbegaafdheid. De netwerkbegeleiding wordt gecoördineerd door de stafmedewerker onderwijs en kwaliteit en staat onder supervisie van externe deskundigen.

De Athena applicatiecursus is voor het zesde jaar gestart met een gecombineerde groep van eerste- en tweedejaars (26 deelnemers, waarvan 14 tweedejaars, 12 eerstejaars en 1 externe deelnemer). Het doel van de applicatiecursus is om enerzijds de grondslagen van het vrijeschoolonderwijs te onderzoeken en anderzijds leerkrachten aan te zetten tot zelfstudie. In schooljaar 2019-2020 is er voor het eerst gewerkt met een aparte kleutergroep. Het inhoudelijk deel wordt verzorgd drie begeleiders van BVS-schooladvies. Gedurende de scholing zal er voor Athena leerkrachten tevens coaching plaatsvinden op de werkplek. Omdat de groep coaches groeit is dit sinds 2019 als een netwerk opgepakt. De cursisten en directeuren waren wederom in de evaluatie zeer tevreden over de opbrengsten van de applicatiecursus.

In schooljaar 2020-2021 is er gestart met een speciale applicatiecursus voor nieuwe directeuren. Hieraan doen 4 directeuren van Athena aan mee.

4.5 Passend Onderwijs

Voor Passend Onderwijs wordt er nog steeds maatwerk geleverd daar waar dat nodig is. Met de verschillende inrichtingen van de samenwerkingsverbanden is daar (vooralsnog) geen Athenabeleid op te maken. Wel hebben we gezien dat onze scholen als éénpitter in een samenwerkingsverband steeds beter in staat zijn de juiste wegen te bewandelen om de trajecten voor de zorgleerlingen goed uit te voeren. De afspraak is dat de gelden op schoolniveau toegekend worden en dat zij lokaal afspraken maken om maatwerk te leveren en hier in het samenwerkingsverband verantwoording over afleggen. Directeuren zijn door de bestuurder gemandateerd om namens Athena in de samenwerkingsverbanden te participeren.

4.6 Doorstroom naar voortgezet onderwijs

Van de scholen binnen Athena stroomt ongeveer 30% van de leerlingen door naar het voortgezet onderwijs met een advies tot en met vmbo-theoretische leerweg. Ongeveer 60% van de leerlingen binnen Athena krijgt bij het verlaten van de basisschool het advies havo of vwo (incl. gymnasium). Dit percentage ligt boven het landelijk gemiddelde.

<i>School</i>	Totaal aantal lln.		VMBO		VMBO-T		HAVO/VWO		PRO en VSO		Vrijeschool VO	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<i>Vrije School</i>	23	22	6	6	7	9	10	7			0	0
<i>De Vijfster</i>	11	6	1		2	2	8	4			4	1
<i>Parcivalschool</i>	21	21	5	4	5	7	11	10			7	11
<i>De Kleine Johannes</i>	30	31	3	6	9	6	18	19			25	27
<i>De Kleine Prins</i>	7	12		2	1	3	6	7				5
<i>De Stroeten</i>	11	13	3	4		5	8	4			1	1
<i>Noorderkroon</i>	14	7	4	2	2	2	8	2		1	0	2
<i>Toermalijn</i>	19	28	2	1	4	6	13	21			1	1
<i>Michaëlschool</i>	22	19		3	8	8	14	8			4	2
<i>De Zevenster</i>	13	9	7	1	1	2	5	5		1	8	4
<i>De Esch</i>	17	5	2	1	5	1	10	3				3
<i>Valentijn</i>	21	23*	9	5	1	3	11	13		1	2	7
<i>De Es</i>	24	12	2	1	5	1	17	10			8	0
<i>Widar</i>	28	25	8	5	4	7	16	13			20	20
Totalen	261	233	52	41	54	62	155	126		3	72	84

* 2020 Valentijn: 1 leerling blijft op PO

Tabel 4: Doorstroom van klas 6 (groep 8) naar voortgezet onderwijs 2019-2020

5 Personeel

Het personeelsbeleid van Athena is gericht op het aantrekken en behouden van voldoende goede, gekwalificeerde en gemotiveerde leerkrachten. Binnen Athena zijn dan ook doelstellingen geformuleerd voor goed en aantrekkelijk werkgeverschap. Het doel is om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verhogen en de werkdruk te verlagen, om uitval en uitstroom te voorkomen.

In 2020 zijn er diverse ontwikkelingen geweest op het gebied van personeelsbeleid. In het najaar van 2020 is het functiehuis - Athena 2020 geïmplementeerd, met instemming van de PGMR. Dit is de eerste stap in het verder ontwikkelen van het P&O-beleid binnen Athena. Het functiehuis is de basis voor het taakbeleid, welke de basis is voor het werkverdelingsplan. De ontwikkeling en implementatie hiervan wordt in 2021 voortgezet.

De missie, visie en kernwaarden van Athena vormen ook de grondtoon van het taakbeleid. De Athena stichtingskaders van het taakbeleid vormen de basis bij de invoering van het Werkverdelingsplan op schoolniveau. Binnen het taakbeleid wordt de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling, die voor kwalitatief goed onderwijs noodzakelijk is, centraal gesteld. In de uitvoering van het taakbeleid en het werkverdelingsplan wordt getoetst of wordt voldaan aan dit uitgangspunt.

Onderdelen van het taakbeleid en het werkverdelingsplan worden door directeuren tezamen met de (P-)MR besproken. De totstandkoming van het werkverdelingsplan komt bij de school en het daar werkzame team te liggen. Op deze wijze vindt de dialoog met leraren en schoolleiders over onderdelen van het strategisch personeelsbeleid plaats.

Deze ontwikkelingen in het personeelsbeleid zijn gericht op het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers en het beheersbaar houden van de werkdruk.

5.1 Kengetallen personeel op peildatum 31 december 2020

	Totaal		Fte		Fulltime		Parttime	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<i>Aantal personen</i>	315	335	205,49	216,88	53	53	262	282
<i>Aantal vrouwen</i>	262	278	170,21	178,36	43	43	219	235
<i>Aantal mannen</i>	53	57	35,27	38,53	10	10	43	47
<i>Onderwijzend</i>	212	224	142,02	149,51	44	41	168	183
<i>Onderwijsondersteunend</i>	94	95	53,37	53,49	3	5	91	90
<i>Directie</i>	11	16	10,10	13,88	6	7	5	9

Tabel 5: Personeel op fte, aantal, functiecategorie, man/vrouw en deeltijd

Op 31 december 2020 waren er 335 medewerkers in dienst van Athena. Per saldo is het aantal medewerkers in 2020 gestegen met 6,3% ten opzichte van 2019 (315 medewerkers). De totale werktijdfactor is tevens gestegen (een toename van 5,5% ten opzichte van 205,49 fte in 2019). Dit betekent dat er wederom sprake is van een toename van de totale inzet (zowel in fte als in personen) van personeel in 2020.

De formatie voor onderwijsondersteunend personeel is nagenoeg gelijk gebleven (+0,2% ten opzichte van de fte's 2020). Voor onderwijzend personeel is er sprake van een lichte stijging (+5,3%). Hieruit blijkt dat de werkdrukverlagende middelen, die in 2019 veelal waren ingezet voor het in dienst nemen van collega's in de onderwijsondersteunende functies, in 2020 op vergelijkbare wijze zijn voortgezet. Naast 14 directeuren waren er op 31 december 2020 twee personen met de functie van adjunct-directeur, één in Groningen en één in Arnhem. Dit is een nieuwe functie in het functiehuis van Athena.

De formatie voor onderwijzend personeel blijft stabiel en is nog steeds zo'n 70% van de totale formatie. Het uitgangspunt dat Athena hanteert, een verhouding van 70-30 tussen onderwijzend en niet-onderwijzend personeel, blijft daarmee in stand. In 2020 was 22% van het onderwijzend personeel benoemd in een L11-functie. De groei hiervan stagneert. Het streven was om dit percentage verder te laten stijgen, teneinde onderwijsvernieuwing in de schoolteams te blijven stimuleren.

Ondanks de komst van enkele mannelijke personeelsleden, is de verhouding man-vrouw in 2020 nagenoeg onveranderd (17% man en 83% vrouw). Het aandeel fulltime medewerkers in de totale formatie is gedaald in 2020 (van 25% naar 16%). Het aantal fulltime medewerkers is echter gelijk gebleven. In 2020 heeft een viertal directeurswisselingen plaatsgevonden. Voor vier scholen zijn voor schooljaar 2020-2021 nieuwe directeuren benoemd.

Wanneer er sprake is van zogenaamde eigen wachtgelders binnen Athena, worden aan deze uitkeringsgerechtigden passende vacatures voorgelegd. Eventuele ontslagprocedures worden conform de wettelijke verplichtingen van de instroomtoets uitgevoerd en leveren daarom geen risico voor uitkeringen na ontslag.

Een ontwikkeling die ook in 2020 werd voortgezet, is aandacht voor het opleiden van nieuwe leerkrachten en het bijscholen en begeleiden van startende leerkrachten, zij-instromers en ervaren 'overstappers'. De behoefte aan instroom op de langere termijn blijkt ook uit de huidige leeftijdsopbouw binnen het personeelsbestand.

5.2 Leeftijdsopbouw

Leeftijdscategorie	Aantal mw. 2020	% van totaal 2020	% van totaal 2019	% van totaal 2018	% van totaal 2017	% van totaal 2016
15 tot 25 jaar	14	4,2%	1,6%	2,4%	1,9%	1,2%
25 tot 35 jaar	56	16,7%	18,4%	16,4%	14,1%	16,4%
35 tot 45 jaar	78	23,3%	24,5%	24,4%	24,0%	21,5%
45 tot 55 jaar	83	24,8%	22,2%	22,3%	24,4%	25,4%
55 tot 65 jaar	92	27,5%	28,9%	31,0%	32,5%	32,8%
65 jaar en ouder	12	3,6%	4,4%	3,5%	3,1%	2,7%
Totaal	335	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 6: Leeftijdsopbouw

Bovenstaande tabel geeft weer dat het aandeel collega's in de leeftijdsklasse van 35 tot 55 jaar stabiel blijft. Het aandeel collega's jonger dan 35 jaar neemt telkens licht toe, waarbij we een lichte daling zien in de groep van 25 tot 35 jaar en een lichte stijging in de groep van 15 tot 25 jaar. Het aandeel collega's van 55 jaar en ouder neemt licht af.

Dit vraagt om een personeelsbeleid gericht op zowel duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van de startende, jonge collega's, collega's met jonge gezinnen, als van de ouder wordende collega's met bijvoorbeeld toenemende mantelzorgtaken of behoefte aan een andere (senior) rol in het team.

In de komende vijf jaar bereiken 24 personen de AOW-gerechtigde leeftijd. Hiervan zijn 10 personen nu werkzaam als klassenleerkracht. In het jaar 2021 gaat het om mogelijke uitstroom van 5 personen, in de jaren 2022 tot 2024 om 3 á 4 personen per jaar en in 2025 om een mogelijke uitstroom van 8 personen. De uitdaging op het gebied van werven, opleiden en begeleiden van nieuwe vrijeschoolleerkrachten blijft een aandachtspunt.

Kwantiteit en kwaliteit van onder andere vervanging blijft eveneens een aandachtspunt. Scholen hebben de verantwoordelijkheid om vervanging in eerste instantie zoveel mogelijk intern op te lossen. Daarbij is het van belang om te voorzien in de vervangingsvraag om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. Verder is het belangrijk om de mogelijkheden voor interne mobiliteit goed te blijven verkennen, om toe te werken naar de realisatie van een optimale personeelsbezetting.

5.3 Kengetallen ziekteverzuim

Verzuim	2020	2019	2018	2017	2016
<i>Gemiddeld verzuim %</i>	8,02%	4,92%	4,80%	5,20%	8,20%
<i>Tot 1 jr.</i>	7,32%	3,69%	4,20%	3,60%	6,10%
<i>Van 1 - 2 jaar.</i>	0,69%	1,23%	0,60%	1,20%	1,80%
<i>Meldingsfrequentie</i>	0,87	1,05	1,16	1,1	1
<i>% Nulverzuim</i>	62,01%	56,60%	54,10%	57,90%	62,40%
<i>Gemiddelde verzuimduur (dagen)</i>	30,68	16,9	10	20,8	23

Tabel 7: Ontwikkeling ziekteverzuim

In het bovenstaande overzicht is de ontwikkeling van het verzuim binnen Athena over de afgelopen vijf jaar weergegeven. De verzuimcijfers zijn berekend op basis van het voortschrijdend 12-maandsgemiddelde per jaar.

In 2019 is de in voorgaande jaren ingezette daling van het ziekteverzuim gestagneerd. In 2020 zien we een toename in het gemiddelde ziekteverzuim. Sinds 2019 is er sprake van een daling van de meldingsfrequentie. Deze daling is in 2020 tevens zichtbaar. Het percentage niet-verzuimers is in 2020 licht gestegen en is daarmee nog steeds hoger dan het landelijk gemiddelde voor het PO.

Het ziektepercentage in het 2^e ziektejaar is gehalveerd. Het ziektepercentage in het eerste ziektejaar is verdubbeld. De medewerkers die zich ziek en hersteld melden, zijn gemiddeld 31 dagen afwezig. Dat is langer dan in voorgaande jaren en dit gemiddelde ligt daarmee hoger dan het landelijk gemiddelde voor het PO (21-22 dagen in 2019). De toename van de gemiddelde verzuimduur en de stijging van het gemiddelde verzuimpercentage is mogelijk te verklaren door de gevolgen van de Coronapandemie. Als gevolg daarvan kan er sprake zijn van een ervaren verhoogde werkdruk, als gevolg van de continue ontwikkelingen binnen het onderwijs in 2020.

5.4 Verantwoording werkdrukgeden

De besteding van de werkdrukgeden is vanaf 2018 in nauw overleg met de schoolteams tot stand gekomen. Directeuren, teams en MR hebben de afgelopen jaren samen gekozen voor het aantrekken van onderwijsondersteunend personeel zoals conciërges en onderwijsassistentes, ter verlichting van de werkdruk van de klassenleerkrachten. Daarnaast worden de werkdrukgeden besteed aan de inzet van vakleerkrachten voor bijvoorbeeld eurtimie, muziek en kunstzinnige vorming, passend bij het vrijeschool onderwijs.

De aanstellingen van deze medewerkers zijn in 2020 gecontinueerd. In de formatiegesprekken met de schooldirecteuren is opnieuw geverifieerd waarvoor de werkdrukgeden zijn ingezet. Hieruit blijkt dat deze blijvend ingezet worden voor onderwijsondersteuning. Daarnaast zijn ook organisatorische maatregelen getroffen ten aanzien van de jaarfeesten, de planning van de teamoverleggen, de invulling van studiedagen, de pauzewacht en de schoonmaak van scholen. Dit komt tevens terug in de werkverdelingsplannen. Het bedrag dat in 2020 is ontvangen valt volledig in de bestedingscategorie Personeel.

6 Huisvesting

Algemeen

Binnen de Stichting Vrijescholen Athena streven we naar mooie, duurzame, veilige gebouwen, die voldoen aan de wensen binnen het vrijeschoolonderwijs én voldoen aan de eisen van de Arbowetgeving.

Athena heeft nog geen duurzaamheidsbeleid voor de gehele stichting uitgewerkt. Op dit moment spitst de inzet tot verduurzaming zich vooral toe op huisvesting. Alle gebouwen die aan renovatie of nieuwbouw toe zijn zullen – binnen de financiële mogelijkheden van de stichting en de gemeenten – sterk verduurzaamd worden. Een aantal scholen heeft deze slag al gemaakt, zoals de scholen van Assen, Doetinchem, Leeuwarden en Apeldoorn. In 2018 is de huisvestingsportefeuille opnieuw belegd en zijn plannen gemaakt voor renovatie en nieuwbouw. Die worden de komende jaren uitgerold. In de toekomst zal het beleid nader worden bekeken en uitgewerkt, zodat ook de andere aspecten van onze bedrijfsvoering vanuit het oogpunt van duurzaamheid worden bekeken.

In de herfst van 2020 is vanwege de Coronasituatie op iedere school al dan niet steekproefsgewijs d.m.v. het CO₂-niveau gemeten of de ventilatie voldoende zorgde voor frisse lucht. Alle scholen zijn zich bewust van de resultaten voor hun schoolgebouw en waar nodig wordt handmatig extra geventileerd. Er zijn ondanks een specifieke subsidieregeling geen investeringen in ventilatie extra naar voren gehaald, maar wordt de situatie meegenomen in het meerjarig (groot) onderhoud.

Werkwijze

Binnen Athena is er vastgelegd hoe de groot onderhoud werkzaamheden door de directeuren uitgevoerd worden. Vanaf 2018 is er daarvoor meer gebruik gemaakt van de ondersteunende werkzaamheden van de huisvestingsadviseurs van het ObT en BouwMeester.

Op basis van een inspectieronde langs alle scholen, is het bestaande onderhoudsplan van de school geactualiseerd naar de huidige onderhoudsstand van de schoolgebouwen. Dit alles is destijds verwerkt in een nieuw onderhoudsplan per school voor de komende jaren en deze vormen de basis van de verantwoording van de voorziening groot onderhoud. In overleg met de huisvestingsadviseurs van BouwMeester is er een plan gemaakt voor de komende 3 jaren om het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) van de scholen te herzien, waarbij het de bedoeling is dat dit onderhoudsplan van een school om de 3 jaar geüpdatet wordt.

6.1 Begroting en realisatie

Begroting

Na consolidatie van alle afzonderlijke onderhoudsplannen per school en de update zoals hierboven beschreven, is er een gelijkmatige en financieel te dragen verdeling van onderhoudslasten over de komende 10 jaren gemaakt. De jaarlijkse dotatie is in 2019 al verhoogd van €400.000 naar €475.000 om de stijgende onderhoudslasten te kunnen blijven dragen.

Zelfs met deze verhoging en de huidige stand van de voorziening in combinatie met de geactualiseerde MJOP's zullen we het komende jaar moeten analyseren of en hoe we ons groot onderhoud in de toekomst kunnen bekostigen. Vooralsnog is deze jaarlijkse dotatie voldoende. Deze verhoogde bovenschools gedragen dotatie kan nog steeds bekostigd worden uit 22% van de Materiële Instandhouding van alle scholen, hier volgt nog geen wijziging in percentage.

Realisatie 2020

De ontvangen Materiële Instandhouding (m.u.v. groei) bedroeg in 2020 € 2.076.000 (in 2019 € 2.021.000) waarvan 22% (in 2020: € 457.000 en in 2019: € 445.000) voor de bekostiging van groot onderhoud bovenschools verantwoord wordt. Het afgelopen jaar is er in totaal € 161.000 uitgegeven aan groot onderhoud, in 2019 bedroeg dit € 313.000. De stand van de voorziening groot onderhoud op 31 december 2020 bedraagt € 1.286.000 (2019: € 972.000).

In de afgelopen jaren zijn op een aantal scholen om diverse redenen onderhoudswerkzaamheden uitgesteld. Reden hiervoor was dat er in de nabije toekomst sprake zou zijn van een verplaatsing van een school naar een andere locatie of dat er op korte termijn sprake is van een eventuele renovatie of zelfs nieuwbouw. Als gevolg van deze uitgestelde onderhoudswerkzaamheden, is de voorziening groot onderhoud gestegen. De dotatie is nog steeds gerechtvaardigd, mede gezien de actualisatie van alle onderhoudsplannen.

Voor wat betreft de huisvesting hebben zich in 2020 o.a. de volgende werkzaamheden voorgedaan bij onze scholen:

- Plafond/Ledverlichting Valentijn Harderwijk
- Uitbouw in Emmen
- Schilderwerk Almelo
- Reparatie dakgoot, asbestverwijdering Deventer
- Schilderwerk en vervang loodslabben Winterswijk
- Geluidspanelen en kleuterplein Doetinchem
- Dakonderhoud Arnhem
- Onderhoud plein en zonnewering, installatie ventilatie, vervang schoonloopmatten Groningen
- Herstel isolatieglas Assen
- Advies werkzaamheden Brummen
- Vernieuwen onderhoudsplannen diverse scholen

De huisvestingsadviseurs zijn in 2020 meer gaan begeleiden bij de daadwerkelijke uitvoering van de onderhoudswerkzaamheden ter plekke op de scholen. Er is periodiek een overleg geweest tussen bestuur en de huisvestingsadviseurs over de stand van zaken. In Groningen, Oldenzaal, Arnhem, Enschede, Winterswijk en Brummen is er overleg met de gemeente. Afhankelijk van de gesprekken en toekomstvisie van de gemeente over deze scholen, zijn de grote onderhoudswerkzaamheden hier uitgesteld totdat er meer duidelijkheid is over een eventuele renovatie, verplaatsing van locatie of zelfs nieuwbouw.

7 Financiën

De belangrijkste onderdelen van de planning-en-controlcyclus zijn de jaarlijkse begroting, de jaarrekening van het voorgaande jaar en de tussentijdse managementrapportages.

Het College van Bestuur verstrekt de Raad van Toezicht periodiek managementrapportages. Deze rapportages worden toegelicht in de vergaderingen van de Raad van Toezicht en zijn ook onderwerp van gesprek in het bestuursoverleg met de schooldirecteuren.

De managementrapportages en bijzonderheden met betrekking tot de planning & control worden, voorafgaand aan de toelichting in de vergadering, door het College van Bestuur en de stafmedewerker financiën besproken met het lid van de Raad van Toezicht dat de portefeuille "bedrijfseconomische en financiële zaken" beheert.

Dit proces en de managementrapportages dragen bij aan tijdige risicosignalering en bewaking van de gestelde financiële beleidsdoelen. De rapportages worden opgesteld door de stafmedewerker financiën. De kwartaalrapportages per school worden voorbereid en voorzien van toelichting voor de betreffende schooldirecteur.

7.1 Exploitatieresultaat

Het behaalde exploitatieresultaat bedraagt €1.136.070 negatief. Er was een exploitatieresultaat van €552.190 negatief begroot. Het gerealiseerde resultaat wijkt €583.880 negatief af van de begroting. Het resultaat is het totaal van alle resultaten van de zeventien entiteiten die binnen de stichting hun eigen exploitatie voeren (vijftien scholen, bestuurskantoor en bovenschoolse projecten).

Iedere schoolleider ontvangt een financieel verslag over 2020. De schoolleider zal het financieel verslag aanbieden aan de lokale MR. In het verslag is ook de resultaatverdeling opgenomen van het exploitatieresultaat van de school. Tevens wordt de investeringsbegroting van de school getoond ten opzichte van de werkelijke investeringen. De ontwikkeling van de totale baten en de personele lasten van de afgelopen jaren is in onderstaande tabel zichtbaar gemaakt. Afrondverschillen zijn mogelijk.

<i>Bedragen x 1.000</i>	Begroting 2020	Realisatie 2020	Vershil Realisatie Begroting	Realisatie 2019	Vershil Realisatie 2019/2020
<i>Baten</i>	€	€	€	€	€
<i>Rijksbijdragen OC&W</i>	17.311	17.958	647	17.171	787
<i>Overige overheidsbijdragen</i>	61	89	28	93	-4
<i>Overige baten</i>	457	590	133	538	52
Totaal baten	17.829	18.637	808	17.801	836
<i>Lasten</i>					
<i>Personele lasten</i>	15.489	16.808	1.319	14.766	2.042
<i>Afschrijvingen</i>	277	261	-16	235	26
<i>Huisvestingslasten</i>	1.373	1.399	26	1.306	93
<i>Overige instellingslasten</i>	1.237	1.300	63	1.350	-50
Totaal lasten	18.376	19.768	1.392	17.657	2.111
Saldo baten en lasten	-548	-1.131	-583	144	-1.275
Financiële baten en lasten	-4	-5	-1	-4	-1
Exploitatieresultaat	-552	-1.136	-584	140	-1.276

Tabel 8: Exploitatieresultaat en verschil t.o.v. voorgaand jaar en begroting.

Analyse vergelijking exploitatie 2020 met begroting 2020 en realisatie 2019

De belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de begroting 2020 en de realisatie van een jaar eerder worden hieronder behandeld.

Rijksbijdragen OCW

De Rijksbijdragen zijn in 2020 € 647.000 hoger dan begroot en € 787.000 hoger dan in 2019. Dit verschil wordt voor grotendeels verklaard door de herziening van de beschikkingen. Over 2019/2020 is er € 320.000 en over 2020/2021 is in 2020 ruim € 260.000 meer ontvangen als gevolg van herzieningen/indexaties over verschillende bekostigingen. In de begroting was hiervoor slechts rekening gehouden met een bedrag van € 134.000.

Ook is er € 40.000 meer ontvangen aan vergoedingen vanuit de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. In de begroting worden de maandelijks te ontvangen basisgelden verantwoord, echter diverse scholen hebben ook extra uitkeringen boven de reguliere zorggelden ontvangen. Daarnaast zijn de maandelijks ontvangen basisgelden bij de meeste scholen vanaf augustus 2020 verhoogd.

In oktober 2020 is een subsidie voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's toegekend van € 204.300 die deels in 2020 en deels in 2021 wordt uitgegeven. Hiervan is € 23.000 in 2020 besteed. Ook de subsidies zijnstroom van € 98.000 waren niet begroot.

Overige overheidsbijdragen

Aan overige overheidsbijdragen is € 28.000 meer ontvangen dan vooraf begroot, maar € 4.000 minder dan in 2019 is ontvangen. In 2020 is er een verrekening geweest van voorgaande jaren met betrekking tot de terugverdiensden van zonnepanelen in Deventer, voorzichtigheidshalve waren deze nog niet eerder verrekend.

Overige baten

De overige baten zijn € 133.000 hoger dan begroot en € 52.000 hoger dan in 2019. Dit wordt veroorzaakt door de ouderbijdragen, die dit jaar € 31.000 hoger dan begroot waren. In 2020 is € 42.000 meer huur ontvangen waarvan het grootste gedeelte ook verrekeningen van voorgaande jaren betrof. Daarnaast is er een eenmalige uitkering van het participatiefonds ontvangen van € 21.000 en opbrengsten van diverse markten op scholen.

Personele lasten

De totale personele lasten zijn met € 2.042.000 gestegen ten opzichte van 2019 en € 1.316.000 hoger dan begroot. In februari 2020 is er een cao-verhoging met terugwerkende kracht uitgekeerd van € 485.000 waarvan de ontvangsten reeds in het resultaat van 2019 zijn verwerkt, zie ook de mutaties in de personele bestemmingsreserve. Daarnaast is er als gevolg van een cao-verhoging van 0,65% een verhoging geweest van ruim € 100.000 meer salarislaster.

Vanwege de sterke stijging van het ziekteverzuim en dus ook de ziektevervanging (met name langdurige), zijn er over 2020 € 320.000 extra ziekte(vervang)kosten, boven op de € 369.000 die we hiervoor begroot hadden. Er was 4 fte begroot aan ziektevervang conform 2019, echter in 2020 is dit aantal werkelijk verdubbeld naar 8 fte.

Als gevolg van het groeiende aantal leerlingen zijn er bijna 9 fte meer aan het werk geweest ten opzichte van 2019 en hiervan was ruim 6 fte meer dan begroot. Tegen een gemiddelde salarislast van € 70.000 betekent dit respectievelijk € 630.000 meer lasten ten opzichte van 2019 en € 420.000 meer lasten dan begroot.

Aan de overige personele lasten is € 114.000 meer uitgegeven dan in 2019 en € 170.000 meer dan begroot. Deze hogere uitgaven zijn voornamelijk het gevolg van hogere loonkosten derden formatie voor het inzetten van interim directeuren en ook interim-IB'ers. Ook is er boven begroting extra ingezet voor leerkrachten in payroll constructie, gym en vervanging.

Hoewel er € 37.000 minder is uitgegeven aan scholing dan in 2019, is er toch € 79.000 meer uitgegeven dan begroot. Veel scholingen die gepland stonden zijn in eerste instantie als gevolg van de lockdown uitgesteld.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten vallen € 16.000 lager uit dan begroot als gevolg van minder investeringen dan begroot. Wel zijn de afschrijvingslasten € 26.000 hoger dan in 2019.

Huisvestingslasten

De post huisvestingslasten valt € 26.000 hoger uit dan begroot. Dit is tevens een stijging van €93.000 in vergelijking met een jaar eerder. In 2020 zijn de lasten van dagelijks onderhoud gestegen met €27.000 ten opzichte van de begroting, maar ten opzichte van 2019 gedaald met €19.000. Vanwege de lockdown zijn de lasten van schoonmaakartikelen gestegen met €15.000. Sinds 2020 maken meer scholen gebruik van een schoonmaakbedrijf waardoor deze kosten ten opzichte van 2019 met €45.000 zijn gestegen. De energielasten zijn €15.000 minder dan begroot, maar €10.000 meer dan het voorgaande jaar. In verband met extra uitgaven ter bestrijding van Corona is €29.000 als zodanig door de scholen gecodeerd binnen de huisvestingslasten.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn € 63.000 hoger dan begroot maar nog steeds € 50.000 lager dan de vergelijkbare lasten in 2019. In 2020 is er €28.000 minder uitgegeven aan verbruiksmaterialen dan in 2019 en ten opzichte van de begroting is dat €14.000. De administratielasten van het onderwijsbureau zijn met €21.000 gestegen ten opzichte van 2019 en met €14.000 ten opzichte van de begroting. Ook is er voor € 26.000 meer dan begroot uitgegeven aan juridisch advies. De schoolse activiteiten zijn dit jaar fors gestegen ten opzichte van de begroting, dit als gevolg van het alsnog uitgeven van de €10.000 voor cultuur door een aantal scholen. Ten opzichte van 2019 is er €38.000 minder uitgegeven voor de schoolse activiteiten. In verband met extra uitgaven ter bestrijding van Corona is €15.000 als zodanig door de scholen gecodeerd.

Financiële baten en lasten

De post financiële baten en lasten valt € 1.000 negatiever uit dan was begroot. Er was net als in 2019 een netto last van € 4.000 begroot.

Analyse ontwikkeling baten en personele lasten

<i>Bedragen x 1.000</i>								
<i>Jaar</i>	Exploitatie resultaat	Totale baten	Rijks bijdragen	Personel e lasten	Personel e lasten t.o.v. totale baten	Personel e lasten t.o.v. Rijks-bijdragen	Aantal leerlingen op 1-10	Aantal FTE op 31-12 excl. zv
<i>Inspectie norm</i>	< 3 jaar negatief				< 90%	< 95%		
	€	€	€	€				
2010	+ 11	10.317	9.368	8.887	86,1%	94,9%	1.461	151,8
2011	+ 120	10.267	9.397	8.639	84,1%	91,9%	1.660	149,3
2012	+ 345	10.889	9.960	9.038	83,0%	90,7%	1.638	148,3
2013	- 32	12.338	11.320	10.440	84,6%	92,2%	1.993	158,1
2014	+ 15	13.297	12.237	11.137	83,8%	91,0%	2.187	163,5
2015	+ 11	13.423	12.577	11.087	82,6%	88,2%	2.225	167,8
2016	- 292	13.394	12.758	11.313	84,5%	88,7%	2.330	167,1
2017	+ 362	14.606	13.958	11.689	80,0%	83,7%	2.484	168,2
2018	+ 506	16.338	15.743	13.187	80,7%	83,8%	2.535	187,1
2019	+ 144	17.801	17.171	14.766	83,0%	86,0%	2.578	202,3
2020	-1.136	18.637	17.958	16.808	90,2%	93,6%	2.643	210,5

Tabel 9: Ontwikkeling van baten en personele lasten

Athena is voor haar inkomsten grotendeels afhankelijk van het rijk; 96% van de totale baten, net als in 2019. De Rijksbaten zijn voor het grootste deel afhankelijk van het leerlingaantal.

Van alle vijftien scholen worden de ouderbijdragen op een aparte bankrekening per school geïnd. De inning van deze bijdragen wordt vanuit het bestuurskantoor uitgevoerd. De ouderbijdragen maakten in 2020 2,2% van de totale baten van de stichting uit; in 2019 was dit 2,4%.

In de kostenstructuur is het aandeel van de personele lasten ten opzichte van de totale baten 90,2%, in 2019 was dit 83,0% (signaleringsgrens inspectie >90%). Ten opzichte van de Rijksbaten betreffen deze percentages 93,6% in 2020 en in 2019 was dit 86,0% (signaleringsgrens inspectie >95%). Deze lichte stijging is het gevolg van het feit dat de personeelslasten meer dan evenredig ten opzichte van de leerlingstijging is gestegen, met als grootste oorzaak de kosten voor ziektevervang.

7.2 Allocatie van middelen

De verdeling van middelen per bekostigingsstroom naar scholen, bestuursbureau en bovenschoolse projecten in percentages is in de volgende tabel weergegeven.

<i>Bekostigingsstroom</i>	School		Bestuursbureau	Bovenschools
	Materieel	Formatie		
<i>Personele bekostiging</i>		100%		
<i>Personele groeibekostiging</i>	75%			25%
<i>Personeel en Arbeidsmarktbeleid</i>	30%	10%	55%	5%
<i>Materiële instandhouding</i>	78%			22%
<i>Prestatiebox</i>	50%			50%
<i>Impulsbekostiging</i>	100%			
<i>Onderwijsachterstandenbeleid</i>	100%			
<i>Ouderbijdragen</i>	100%			
<i>Samenwerkingsverband</i>	100%			
<i>Overige baten</i>	100%			

Tabel 10: Allocatie van middelen naar bekostigingsstroom

Onderwijsachterstanden

Zeven scholen ontvangen middelen voor onderwijsachterstanden. Het betreft relatief kleine bedragen, totaal € 25.000 voor schooljaar 2019-2020 en € 17.000 in schooljaar 2020-2021. In 2020 is € 22.000 ontvangen. De middelen worden met name ingezet als bijdrage in extra ondersteuning in de klas. Het betreft de scholen in Assen, Emmen, Oldenzaal, Almelo, Deventer, Groningen en Enschede.

Stafbureau

De bovenschools personele organisatie beslaat op 31-12-2020 uit 6,1 fte (2019: 7,0 fte incl. bapo/osv). De uitsplitsing naar functie is in onderstaande tabel weergegeven.

Functie	Benoemingsomvang in fte
<i>Bestuur</i>	1,0
<i>Bestuurssecretaris</i>	0,8
<i>Personeelszaken</i>	0,9 (vanaf 1-1-2021)
<i>Financiën</i>	0,8
<i>Onderwijs kwaliteit</i>	0,9 (vanaf 1-1-2021)
<i>Ict</i>	0,5
<i>Administratie</i>	1,2
Totaal	6,1

Tabel 11: Personeel stafbureau

De kosten van de bovenschoolse structuur bedragen €854.000 (2019: €733.000). Dit betreffen de loonkosten en de exploitatiekosten van het bestuurskantoor. Het aandeel van deze kosten in de totale lasten van de stichting bedraagt 4,3% (2019: 4,2%).

7.3 Balans

Bedragen x 1.000

Activa	31-12-2020	31-12-2019	Passiva	31-12-2020	31-12-2019
	€	€		€	€
<i>Materiële vaste activa</i>	1.928	1.780	<i>Eigen vermogen</i>	2.583	3.719
<i>Financiële vaste activa</i>	0	0	<i>Voorzieningen</i>	1.442	1.167
<i>Vorderingen</i>	1.218	1.012	<i>Langlopende schulden</i>	67	72
<i>Liquide middelen</i>	2.804	3.950	<i>Kortlopende schulden</i>	1.858	1.784
Totaal activa	5.950	6.742	Totaal passiva	5.950	6.742

Tabel 12: Balans

De materiële vaste activa is toegenomen als gevolg van hoge investeringen van € 409.000. De vorderingen zijn toegenomen als gevolg van een toename van de vooruitbetaalde huisvestingskosten die in 2021 afgerond en gedeclareerd zullen zijn.

De voorzieningen zijn toegenomen, de onttrekkingen uit de onderhoudsvoorziening zijn voor een aantal scholen nog uitgesteld, maar zeer noodzakelijk in de toekomst. Het saldo op 31 december 2020 van de voorziening groot onderhoud bedraagt € 1.286.000 (31-12-2019 € 972.000). De langlopende schulden betreft ontvangen gelden voor 1^e inrichting in Groningen en deze nemen parallel af met de afschrijvingen van de investeringen die hiervoor gedaan zijn. De kortlopende schulden zijn toegenomen met name als gevolg van de ontvangen subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma welke grotendeels in 2021 besteed zal worden.

7.4 Investeringsen

Inventaris, apparatuur en hulpmiddelen met een aanschafwaarde van € 500 of meer worden geactiveerd, wat met zich meebrengt dat de jaarlijkse afschrijvingsbedragen in de exploitatie worden opgenomen. Aanschaf beneden dit bedrag wordt rechtstreeks in de exploitatierekening verantwoord.

<i>Investeringsen</i>	<i>Afschrijving</i>	<i>Afschrijving</i>	<i>Realisatie</i>		<i>Begroting</i>	
<i>Bedragen x 1.000</i>	<i>Percentage</i>	<i>Termijn</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>
			€	€	€	€
<i>Gebouwdelen/verbouwingen</i>	3,33%	30 jaar	13	-	-	3
<i>Gebouwgebonden installaties</i>	10,00%	10 jaar	-	-	31	30
<i>Schoolmeubilair</i>	5,00%	20 jaar	112	132	175	142
<i>Kantoormeubilair</i>	3,33%	30 jaar	1	2	8	41
<i>Computerapparatuur</i>	20,00%	5 jaar	62	103	86	97
<i>Overige inventaris/apparatuur</i>	10,00%	10 jaar	129	116	63	44
<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	12,50%	8 jaar	91	87	148	148
Totaal			409	439	511	504

Tabel 13: Investeringsen

De werkelijke investeringen in 2020 zijn €102.000 (2019: € 65.000) lager dan begroot.

Daar waar mogelijk en wenselijk worden er bovenschools contracten afgesloten om gezamenlijk goedkoper in te kopen. Belangrijk in dit kader is ook een goed contractbeheer binnen de stichting, daarom wordt er geïnteriseerd welke contracten op zowel bestuurs- als schoolniveau aanwezig zijn. Bovenschools dienen alle meerjarige contracten die een school aan wil gaan goedgekeurd te worden door de bestuurder.

7.5 Financiële kengetallen

De financiële positie van de stichting wordt weergegeven in onderstaand verloop van de kengetallen. Binnen het bestuur hanteren we zogenaamde streefwaarden voor deze kengetallen. Ook de onderwijsinspectie beoordeelt deze kengetallen en gebruikt hiervoor de inspectienorm.

	Solvabiliteit	Liquiditeit	Weerstands- vermogen	Financiële buffer
<i>Streefwaarde Athena</i>	<i>min. 40%</i>	<i>min. > 1,5</i>	<i>min. 10%</i>	<i>min. 5%</i>
<i>Inspectienorm</i>	<i>min. 30%</i>	<i>min. > 1,0</i>	<i>min. 5-10%</i>	<i>min. 5%</i>
<i>31-12-2012</i>	68%	2,4	17%	8,4%
<i>31-12-2013</i>	66%	2,4	14%	9,3%
<i>31-12-2014</i>	71%	2,5	14%	6,5%
<i>31-12-2015</i>	70%	2,3	12%	6,8%
<i>31-12-2016</i>	66%	2,0	9%	4,9%
<i>31-12-2017</i>	72%	2,6	11%	8,4%
<i>31-12-2018</i>	73%	2,7	13%	14,9%
<i>31-12-2019</i>	73%	2,8	11%	14,6%
<i>31-12-2020</i>	68%	2,2	4%	8,2%

Tabel 14: Kengetallen

	Doel	Berekening
<i>Solvabiliteit</i>	Inzicht in de mate waarin besturen op langere termijn aan hun verplichtingen kunnen voldoen.	(Eigen Vermogen + voorzieningen) / Totaal Vermogen
<i>Liquiditeit</i>	Inzicht in de mate waarin besturen op kortere termijn (< 1 jaar) aan hun verplichtingen kunnen voldoen.	Vlottende activa / Vlottende passiva
<i>Weerstandsvermogen</i>	Inzicht in de mate waarin besturen vermogen zouden moeten aanhouden om risico's op te kunnen vangen.	(Eigen Vermogen -/- materiële vaste activa) / Rijksbijdragen OCW
<i>Financiële buffer</i>	Inzicht in de omvang van middelen die besturen zouden moeten aanhouden om risico's op te kunnen vangen.	Kapitalisatiefactor -/- financieringsfunctie -/- transactiefunctie

Tabel 15: Doel en berekening kengetallen I

Met uitzondering van het weerstandsvermogen, bewegen de vier kengetallen zich nog steeds ruim boven de gestelde norm. De solvabiliteit en liquiditeit zijn hoger dan de norm en kunnen op basis daarvan als goed worden gekwalificeerd. Het weerstandsvermogen en de financiële buffer geven beide aan in hoeverre middelen/vermogen aangehouden dient te worden om risico's op te vangen. Het weerstandsvermogen is als gevolg van het forse negatieve resultaat gedaald tot onder de norm en is daarmee een aandachtspunt geworden. In combinatie met de andere kengetallen is de stichting nog steeds als stabiel te bestempelen. Een financieel zwaar jaar zoals 2020 is geweest, is goed opgevangen door voldoende buffer te hebben opgebouwd.

Financiële doelmatigheid

De financiële doelmatigheid van de stichting wordt weergegeven in onderstaand verloop van de kapitalisatiefactor, de financieringsfunctie, de transactiefunctie en de financiële buffer.

	Kapitalisatie- factor	-/- Financierings- functie	-/- Transactie- functie	= Financiële buffer
<i>Inspectienorm</i>	<i>max. 35%</i>			<i>min. 5%</i>
<i>31-12-2012</i>	33,9%	14,1%	11,4%	8,4%
<i>31-12-2013</i>	35,7%	13,8%	12,6%	9,3%
<i>31-12-2014</i>	30,3%	14,2%	9,6%	6,5%
<i>31-12-2015</i>	32,8%	15,0%	11,0%	6,8%
<i>31-12-2016</i>	33,9%	16,1%	12,8%	4,9%
<i>31-12-2017</i>	34,3%	15,4%	10,5%	8,4%
<i>31-12-2018</i>	35,6%	10,4%	10,4%	14,9%
<i>31-12-2019</i>	35,6%	11,0%	10,0%	14,6%
<i>31-12-2020</i>	29,9%	11,7%	10,0%	8,2%

Tabel 16: Kapitalisatiefactor

	Doel	Berekening
<i>Kapitalisatiefactor</i>	Inzicht in de inzet van de middelen die nog niet zijn ingezet voor het onderwijsproces.	(Balanstotaal +/- gebouwen) / totale baten (inclusief rente)
<i>Financieringsfunctie</i>	Inzicht in de financiële middelen die moeten worden aangehouden om de materiële vaste activa (exclusief gebouwen en terreinen) te kunnen vervangen, uitgedrukt in percentage van de totale baten inclusief rente.	55% ¹ van: (Aanschafwaarde materiële vaste activa +/- gebouwen) / totale baten (inclusief rente)
<i>Transactiefunctie</i>	Inzicht in de middelen die moeten worden aangehouden om de kortlopende schulden te voldoen.	Kortlopende schulden / totale baten (inclusief rente)

Tabel 17: Doel en berekening kengetallen II

De financiële buffer geeft aan dat Athena goed in staat is om onvoorziene omstandigheden of gebeurtenissen op te vangen. Hierbij valt te denken aan:

- Fluctuaties in leerlingenaantallen
- Financiële gevolgen van arbeidsconflicten
- Instabiliteit in de bekostiging
- Onvolledige indexatie van de bekostiging

Als minimum hanteert de commissie Don een signaleringsgrens van 5% voor grote schoolbesturen zoals Athena, daarboven dient een bestuur zich te verantwoorden met het risicoprofiel. De kapitalisatiefactor van onze stichting ligt onder de maximum signaleringsgrens van 35%, hetgeen een indicatie geeft dat de middelen die zij ontvangt worden ingezet voor het onderwijsproces en er geen bovenmatige kapitaalsvorming heeft plaatsgevonden. De kapitalisatiefactor ligt in de afgelopen jaren steeds rond de maximumgrens en is nu zelfs gedaald tot onder de 30%. De financieringsfunctie en transactiefunctie zijn stabiel gebleven. De financiële buffer is redelijk gedaald in 2020, maar nog altijd boven de streefwaarde, zodat risico's kunnen worden opgevangen.

Signaleringswaarde

De signaleringswaarde is de waarde die het normatieve publieke eigen vermogen aangeeft, deze laat het verschil zien tussen het normatieve- en werkelijke publieke vermogen. Een positief getal betekent dat er sprake is van bovenmatig eigen vermogen.

Athena heeft mede door het grote exploitatieoverschot in 2018 reeds signaleerd dat het eigen vermogen hoger was dan benodigd, waarna er is besloten van het positieve resultaat in 2018 € 460.000 te bestemmen voor extra uitgaven voor kwaliteitsverbetering en schoolontwikkeling. Hiervan is € 358.000 uitgegeven in 2019 en € 50.000 in 2020. De overige € 52.000 wordt in 2021 uitgegeven. In 2020 is het reeds negatief begrote exploitatieresultaat met ruim € 500.000 overschreden, hetgeen samen met de eerdere extra uitgaven resulteert in een negatieve signaleringswaarde van het eigen vermogen van € 365.000 (2019 € 1.000.000 positief). Er is dus geen sprake van bovenmatig eigen vermogen bij Athena. Middels de in 2021 verder uit te werken risico-analyse zal gemonitord blijven worden dat Athena haar reserves voldoende op peil heeft voor de continuïteit van Athena. Het bestuur heeft deze signaleringswaarden besproken.

¹Percentage waarmee gerekend conform uitgangspunten commissie Don

7.6 Treasuryverslag

Treasury is het sturen en het beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Kortom het beleggen en/of belenen van overtollige liquiditeiten en het ter beschikking houden van voldoende liquide middelen.

Het treasurybeleid van Stichting Vrijescholen Athena vindt plaats binnen de kaders van de Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, houdende regels over het beleggen en belenen van publieke middelen (Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek). Beleggen en belenen mag alleen risicomijdend plaatsvinden; d.w.z. dat de liquide middelen zodanig beheerd dienen te worden dat de uitgezette hoofdsom gegarandeerd blijft. Bij het uitzetten van alle overtollige middelen wordt gehandeld overeenkomstig de in deze regeling gestelde verplichtingen.

De algemene doelstelling van het treasurybeleid van de Stichting Vrijescholen Athena luidt:
Het waarborgen van de financiële continuïteit van de organisatie.

Vanuit deze algemene doelstelling luiden de volgende subdoelstellingen:

- Het zorg dragen voor de tijdige beschikbaarheid van de benodigde geldmiddelen tegen acceptabele condities (beschikbaarheid)
- Het optimaliseren van het rendement van de overtollige liquide middelen binnen de kader van het treasurystatuut (rentemaximalisatie)
- Het beheersen en bewaken van de financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen zijn verbonden (risicominimalisatie)
- Het minimaliseren van de kosten van leningen (kostenminimalisatie).

Stichting Vrijescholen Athena heeft haar liquide middelen geheel ondergebracht bij de Rabobank en maakt voor haar tijdelijk overtollige middelen gebruik van een internetspaarrekening.

De totale liquide middelen op 31 december 2020 (exclusief kassen) bedragen € 2.801.000 (2019: € 3.946.000). De ouderbijdragen worden geïnd middels een voor elke school aparte rekening eveneens bij de Rabobank. Een saldo boven € 500 op deze bankrekeningen wordt maandelijks overgeboekt naar de bovenschoolse Rabobank-rekening. Het totale saldo op 31 december 2020 van deze Rabobank bankrekeningen bedraagt € 36.000 (2019: € 27.000).

De rentevergoeding over het jaar 2020 bedraagt € 557, hetgeen neerkomt op een rentepercentage van 0,02% (vorig jaar € 567, zijnde 0,02%) over het gemiddelde rekening-courantsaldo in 2020 van € 3.373.000 (2019: € 3.641.000).

7.7 Continuïteitsparagraaf

Deze paragraaf geeft inzicht in de toekomstige ontwikkelingen van onze stichting. Het strategisch beleidsplan en de uitwerking en concretisering daarvan zijn in hoofdstuk 3 uitgebreid toegelicht.

Leerlingenaantallen en personele bezetting

Personele bezetting (fte)	realisatie 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024
- Management / Directie	10,7	13,9	13,7	13,8	13,8
- Onderwijzend personeel	151,3	146,6	146,5	149,0	150,4
- Overige medewerkers	55,5	51,2	48,4	48,8	49,0
Totaal (incl. verzuim)	217,5	211,7	208,6	211,6	212,8
Leerlingenaantallen 1 okt	2.643	2.696	2.798	2.881	2.957

Tabel 18: Personele bezetting en leerlingenaantal

De ontwikkeling van het leerlingenaantal van Athena staat al jaren haaks op de landelijke ontwikkeling en dit lijkt zich steeds maar voort te zetten. Stichting Vrijescholen Athena heeft haar vijftien scholen breed verspreid over de provincies Friesland, Groningen, Drenthe, Overijssel en Gelderland. Binnen dit gebied hebben we te maken met een heel aantal krimpregio's. Ondanks de krimp lukt het onze stichting een breder publiek aan te spreken, hetgeen in de afgelopen jaren heeft geresulteerd in een forse groei die is begonnen in het schooljaar 2011-2012. Voor het tiende jaar opeenvolgend hebben we in 2020-2021 recht op de aanvullende groeibekostiging van het Ministerie. Ondanks de groei van de stichting als geheel, zijn er ook een aantal scholen die meer moeite hebben om te blijven groeien en enkele hebben zelfs te maken met een lichte krimp.

Scholen	Werkelijk (% = groei t.o.v. t-1)		Prognose						
	okt 2019	%	okt 2020	%	okt 2021	okt 2022	okt 2023	okt 2024	okt 2025
Vrije School Almelo	212	4%	214	1%	216	224	226	229	229
De Kleine Johannes Deventer	228	-2%	225	-1%	227	224	222	227	225
De Zevenster Oldenzaal	87	-11%	79	-9%	70	75	74	77	80
De Noorderkroon Enschede	95	-3%	95	0%	95	100	105	114	116
De Vijfster Apeldoorn	175	5%	187	7%	193	202	203	208	215
De Esch Winterswijk	84	-2%	88	5%	89	94	96	96	93
De Kleine Prins Doetinchem	86	-8%	78	-9%	81	85	86	86	86
Parcivalschool Arnhem	304	10%	325	7%	353	394	424	440	451
De Toermalijn Meppel	190	3%	190	0%	191	193	210	217	225
Michaelschool Leeuwarden	189	0%	192	2%	203	209	208	209	218
De Stroeten Emmen	119	12%	132	11%	141	154	169	183	191
Vrije School Valentijn Harderwijk	177	-4%	178	1%	173	173	173	177	177
(V)SO De Lans Brummen	75	-1%	75	0%	75	75	75	75	75
Widar Groningen	374	6%	393	5%	396	406	417	422	439
De Es Assen	183	-3%	192	5%	193	190	193	197	197
Totaal	2.578	4%	2.643	3%	2.696	2.798	2.881	2.957	3.017

Tabel 19: Prognose leerlingaantallen per school

Het maken van een goede prognose van de leerlingenaantallen in een krimpregio waar scholen toch de afgelopen jaren in aantallen zijn gestegen, is vanwege deze tegenstrijdigheid bijzonder lastig. In voorgaande tabel is rekening gehouden met een lichte groei gebaseerd op de reële trendontwikkeling *per school* van de afgelopen jaren.

Voor het nieuwe schooljaar zijn de vacatures en taakstellingen op de scholen met betrekking tot bovenstaand leerlingenaantal bekend. Dit kan betekenen dat personeelsleden van de ene school overgaan naar een andere, hetgeen een ingewikkelde puzzel kan zijn binnen onze stichting vanwege ook weer de grote regionale spreiding. Daar waar extra vacatures boven het eigen aanbod dienen te worden ingevuld vanwege de groei op een school, zal de groeibekostiging van het Ministerie grotendeels worden ingezet.

Ten aanzien van personele bezetting is de stichting zich bewust dat wanneer de verwachte groei van het leerlingenaantal niet doorzet, het personeelsbestand zal moeten krimpen. Dit zou voor een groot deel kunnen middels natuurlijk verloop als gevolg van pensionering. In onderstaande tabel de verwachting van het aantal fte per school inclusief ziektevervang.

School	realisatie	realisatie	prognose			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Vrijeschool Almelo</i>	12,9	14,4	13,1	13,1	13,1	13,1
<i>De Kleine Johannes Deventer</i>	14,7	14,9	13,8	13,4	13,3	13,2
<i>De Zevenster Oldenzaal</i>	8,0	8,8	7,3	7,0	7,0	7,0
<i>Valentijn Harderwijk</i>	12,3	12,1	11,3	11,1	11,1	11,1
<i>De Noorderkroon Enschede</i>	8,5	8,1	7,7	7,6	7,7	7,7
<i>De Vijfster Apeldoorn</i>	10,3	12,6	12,4	12,1	12,1	12,1
<i>De Esch Winterswijk</i>	6,9	8,2	7,1	6,7	6,6	6,6
<i>(V)SO De Lans Brummen</i>	20,1	20,7	19,2	19,7	19,7	19,7
<i>De Kleine Prins Doetinchem</i>	7,0	7,0	6,5	6,1	6,1	6,1
<i>Parcivalschool Arnhem</i>	17,9	21,2	22,1	23,3	24,5	25,2
<i>De Toermalijn Meppel</i>	11,1	11,8	12,6	12,2	12,6	12,8
<i>Michaëlschool Leeuwarden</i>	12,0	12,0	11,8	11,8	11,8	11,8
<i>De Stroeten Emmen</i>	7,9	9,4	9,3	9,4	10,4	11,0
<i>Widar Groningen</i>	23,8	28,0	26,5	25,8	25,8	25,8
<i>De Es Assen</i>	13,1	14,2	12,6	12,6	12,6	12,6
<i>Bestuursbureau</i>	6,3	5,9	6,1	6,1	6,1	6,1
<i>Bovenschools (incl. verzuim)</i>	10,9	9,5	12,3	10,9	11,3	11,3
Totaal scholen	203,7	218,6	211,7	208,6	211,6	212,9

Tabel 20: Prognose personele bezetting per school

Meerjarenbegroting

	Realisatie	Prognose			
	2020	2021*	2022*	2023*	2024*
Activa	€	€	€	€	€
<i>materiele vaste activa</i>	1.928.050	2.229.640	2.023.120	1.784.180	1.543.630
Totaal vaste activa	1.928.050	2.229.640	2.023.120	1.784.180	1.543.630
<i>vorderingen</i>	1.217.940	1.231.720	1.244.720	1.275.760	1.298.680
<i>liquide middelen</i>	2.803.990	1.987.090	1.983.030	2.299.030	2.857.280
Totaal vlottende activa	4.021.930	3.218.810	3.227.750	3.574.790	4.155.960
Totaal Activa	5.949.980	5.448.450	5.250.870	5.358.970	5.699.590
Passiva					
<i>algemene reserve</i>	2.415.430	2.035.700	1.894.550	2.028.950	2.404.150
<i>bestemmingsreserve</i>	167.700	104.530	93.310	82.090	70.870
<i>publiek</i>					
Totaal eigen vermogen	2.583.130	2.140.230	1.987.860	2.111.040	2.475.020
<i>personeel</i>	156.080	151.940	149.720	151.860	152.770
<i>onderhoud</i>	1.285.860	1.260.860	1.235.860	1.210.860	1.185.860
Totaal voorzieningen	1.441.940	1.412.800	1.385.580	1.362.720	1.338.630
<i>overig langlopend</i>	66.730	61.660	56.590	51.520	51.520
Totaal langlopende schulden	66.730	61.660	56.590	51.520	51.520
<i>belastingen en sociale premies</i>	680.270	662.240	652.550	661.870	665.840
<i>pensioen</i>	199.020	193.750	190.910	193.640	194.800
<i>vakantiegeld</i>	232.310	232.310	232.310	232.310	232.310
<i>overig kortlopend</i>	746.580	745.460	745.070	745.870	746.540
Totaal kortlopende schulden	1.858.180	1.833.760	1.820.840	1.833.690	1.839.490
Totaal Passiva	5.949.980	5.448.450	5.250.870	5.358.970	5.699.590

Tabel 21: Meerjaren balans activa en passiva

De ontwikkeling van de materiële vaste activa is gebaseerd op de voorgenomen investeringen en de daaruit voortvloeiende afschrijvingslasten. Voor wat betreft de vorderingen verwachten we een gelijkmatig verloop, licht stijgend vanwege de begrote lichte groei elk jaar van Athena.

De mutaties van het eigen vermogen in de komende jaren zijn het gevolg van de meerjaren exploitatierekening. De voorziening onderhoud muteert als gevolg van de voorgenomen dotaties en de te verwachten uitgaven zoals blijkt uit het meerjarenonderhoudsplan. De komende jaren zullen de meerjarenonderhoudsplannen geüpdatet worden en dit zou een wijziging van het verloop van de onderhoudsvoorziening kunnen betekenen.

Voor wat betreft de kortlopende schulden verwachten we geen bijzonderheden en deze zullen net als bij de vorderingen een gelijkmatig verloop hebben, ook deze zullen licht stijgen vanwege de begrote lichte groei van Athena elk jaar.

	Realisatie	Prognose			
	2020	2021*	2022*	2023*	2024*
	€	€	€	€	€
Baten					
<i>Rijksbijdrage</i>	17.958.130	18.247.200	18.520.000	19.171.010	19.651.910
<i>Overige overheidsbijdragen en subsidies</i>	88.940	66.450	66.450	66.450	66.440
<i>Overige baten</i>	590.290	453.960	454.960	455.960	456.960
Totaal Baten	18.637.360	18.767.610	19.041.410	19.693.420	20.175.310
Lasten					
<i>Personeelslasten</i>	16.808.390	16.218.470	16.209.820	16.592.360	16.847.850
<i>Afschrijvingen</i>	260.970	305.340	303.020	284.940	260.550
<i>Huisvestingslasten</i>	1.398.750	1.420.020	1.412.260	1.421.760	1.430.260
<i>Overige lasten</i>	1.300.270	1.262.180	1.264.180	1.266.680	1.268.170
Totaal Lasten	19.768.380	19.206.010	19.189.280	19.565.740	19.806.830
Saldo Baten en lasten gewone bedrijfsvoering	-1.131.020	-438.400	-147.870	127.680	368.480
Saldo Financiële bedrijfsvoering	-5.050	-4.500	-4.500	-4.500	-4.500
Totaal resultaat	-1.136.070	-442.900	-152.370	123.180	363.980

Tabel 22: Meerjaren exploitatierekening

Het meerjarenperspectief laat na de positieve resultaten van de afgelopen jaren en een flink negatief exploitatieresultaat in 2020, na een negatieve begroting in 2021 en 2022 pas weer stabiliteit zien. Op diverse scholen is er nog steeds sprake van groei, zoals in Groningen, Arnhem, Apeldoorn en Emmen. De verwachtingen hieromtrent zijn verwerkt in de baten en de lasten.

Voor het schooljaar 2020-2021 is voor de scholen een nieuw bestuursformatieplan opgesteld. Dit geeft een goed zicht op mogelijke tekorten, overschotten en natuurlijke uitstroom van personeelsformatie. Directeuren en bestuurder kunnen zo op een juiste wijze vorm geven aan de formatie en tijdig bijsturen. Uitgangspunt is door kritisch te kijken naar effectief en efficiënt inzetten van de beschikbare middelen, de bezuinigingen niet ten koste te laten gaan van de onderwijskwaliteit. De extra gelden die zijn toegezegd voor de werkdrukverlaging en de extra kleine scholentoeslag worden ingezet voor met name extra formatie ter ondersteuning van het onderwijzend personeel op de scholen.

Prognose kengetallen	2020	2021*	2022*	2023*	2024*
<i>Liquiditeit</i>	2,16	1,82	1,78	2,09	2,42
<i>Solvabiliteit</i>	68%	66%	64%	66%	69%
<i>Rentabiliteit</i>	-6%	-2%	-1%	1%	2%
<i>Weerstandsvermogen</i>	4%	0%	0%	2%	5%
<i>Kapitalisatiefactor</i>	30%	27%	25%	26%	27%

Tabel 23: Meerjaren kengetallen

De ontwikkeling van de kengetallen laat een stabiele ontwikkeling zien. Zelfs met het negatieve verwachte resultaat in 2022 en 2023, blijven de kengetallen redelijk stabiel, hetgeen aangeeft dat Athena een fors negatief resultaat zoals in 2020 goed kan opvangen.

Kasstroomprognose	2021*	2022*	2023*	2024*
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
<i>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>				
<i>Resultaat voor financiële baten en lasten</i>	-438.400	-147.870	127.680	368.480
<i>Aanpassingen voor afschrijvingen</i>	305.340	303.020	284.940	260.550
<i>mutaties voorzieningen</i>	-29.140	-27.220	-22.860	-24.090
<i>Veranderingen in vlottende middelen</i>				
<i>vorderingen</i>	-13.780	-13.000	-31.040	-22.920
<i>kortlopende schulden</i>	-24.420	-12.920	12.850	5.800
<i>Ontvangen interest</i>	0	0	0	0
<i>Betaalde interest</i>	-4.500	-4.500	-4.500	-4.500
<i>Buitengewoon resultaat</i>	0	0	0	0
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten	-204.900	97.510	367.070	583.320
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
<i>(Des)investeringen immateriële vaste activa</i>	0	0	0	0
<i>(Des)investeringen materiële vaste activa</i>	-606.930	-96.500	-46.000	-20.000
<i>(Des)investeringen financiële vaste activa</i>	0	0	0	0
Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-606.930	-96.500	-46.000	-20.000
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
<i>Mutatie langlopende schulden</i>	-5.070	-5.070	-5.070	-5.070
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-5.070	-5.070	-5.070	-5.070
Mutatie liquide middelen				
<i>Beginstand liquide middelen</i>	2.803.990	1.987.090	1.983.030	2.299.030
<i>Mutaties liquide middelen</i>	-816.900	-4.060	316.000	558.250
Eindstand liquide middelen	1.987.090	1.983.030	2.299.030	2.857.280

Tabel 24: Kasstroomprognose

De meerjarenprognose van de kasstroom volgt uit de meerjarenprognose van de balans en de exploitatierekening.

7.8 Risicobeheersingssysteem

In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in de wijze waarop Stichting Vrijescholen Athena de risico's van de organisatie beheerst. Risico's worden gezien als die factoren die het behalen van de doelstellingen kunnen bedreigen.

De stichting acht het wenselijk om risico's die van invloed zijn op de bedrijfsvoering beheersbaar te maken. Door inzicht in de risico's wordt de organisatie in staat gesteld om op verantwoorde wijze besluiten te nemen, zodat de risico's nu en de risico's gerelateerd aan toekomstige investeringen in verhouding staan tot de vermogenspositie van de organisatie.

De risico's zijn in kaart gebracht en de impact en kans van elk risico is bepaald. Het totaal van de impact (€) en kans (%) van alle in kaart gebrachte risico's bedraagt € 700.000.

Voor bovenstaande risico's hanteert onze stichting vooralsnog de signaleringsgrens voor de bufferliquiditeit van de commissie Don, zijnde 5% voor grote besturen zoals onze stichting.

Hieronder de grootste risico's binnen onze stichting (impact x kans).

Grootste risico's Stichting Vrijescholen Athena

1	Onderwijsresultaten blijven achter bij gestelde doelen
2	School heeft onvoldoende of onvoldoende bekwaam personeel
3	Ziekteverzuim boven norm en voor eigen rekening
4	Bekostiging blijft achter bij groei
5	Kwaliteit van de directeuren

Tabel 25: Grootste risico's Stichting Vrijescholen Athena

Er is vastgelegd welke beheersmaatregelen worden ingezet om het risico af te dekken. Deze opzet is besproken met de raad van toezicht. Op diverse terreinen worden beheersmaatregelen getroffen of aangescherpt. Inzake bovenstaande risico's liggen de beheersmaatregelen grotendeels in het adequaat toepassen van de processen vastgelegd, of vast te leggen, in het beleid van Athena.

Een verdere uitwerking van de beheersmaatregelen en de relatie tussen het risicoprofiel en de financiële positie (toetsingskader) staan opnieuw op de agenda. In de eerste maanden van 2021 is reeds gestart om in samenspraak met de raad van toezicht het risicobeheersingssysteem te verfijnen.

Om bepaalde risico's te beheersen werkt Athena met een procuratieregeling waarin vastgelegd is welke personen welke uitgaven mogen doen of verplichtingen mogen aangaan. Verder zijn er maatregelen die een rechtmatige besteding van de middelen borgen. Voor inzicht in bepaalde informatie werkt Athena met functiegebonden autorisaties voor de gebruikte systemen.

8 Governance

8.1 Jaarverslag Raad van Toezicht

Inleiding

Toezicht houden in corona-tijd, dat tekende de betrokkenheid van de Raad van Toezicht bij Athena Vrijescholen. Van het jaarwerkplan kon maar weinig worden uitgevoerd en veel activiteiten werden vervangen door online bijeenkomsten.

Maar naast teleurstelling hierover was er ook bewondering. Bewondering voor de wijze waarop alle betrokkenen: bestuurder, directeuren, leerkrachten en ouders inspeelden op de mogelijkheden die er wél waren. Het houden van contact met elkaar bleek een kunst op zich te zijn. Vermelding daarbij verdient de extra inzet van leerkrachten van De Lans die met leerlingen gingen wandelen, om zo toch in nabijheid de lessen te kunnen voortzetten. Zo werd vanuit respect voor de meer kwetsbare kinderen en jongeren een optimale inzet gepleegd. Ook had de Raad van Toezicht extra waardering voor directeuren en leerkrachten die ziek werden, maar met veel energie hebben gewerkt aan hun herstel.

Bij vijf scholen trad het afgelopen schooljaar een nieuwe directeur aan. De Raad realiseert zich dat de corona-maatregelen ook voor deze mensen een extra hindernis betekenden bij het zich inwerken en het leren kennen van ouders, kinderen en het team. Het verdient alle lof hoe zij het eraf hebben gebracht en welke positieve geluiden er zijn.

De Raad heeft het afgelopen jaar extern advies gevraagd met als doel de relatie tussen GMR en bestuurder te verbeteren. Voorafgaand aan dat advies is onderzoek gedaan naar de bestaande werkwijze rondom medezeggenschap. Het advies heeft geleid tot een aantal verbeteringen, waarvan de Raad het komend jaar op de hoogte zal worden gehouden, zowel door de bestuurder als door de voorzitter van de GMR.

Samenstelling van de Raad

Naam en portefeuille:	Hoofdfunctie	Nevenfunctie(s)
Voorzitter: Mw. drs. Wieb Broekhuijsen <i>Bestuurlijke verhoudingen en strategie</i>	Directeur-bestuurder Bibliotheek West-Achterhoek	• Voorzitter Stichting 't Brewinc • Lid Raad van Advies Heiligenbeeldenmuseum • Voorzitter regiegroep bestrijding Laaggeletterdheid Gelderland • Lid taskforce Vereniging Openbare Bibliotheken (VOB)
Vice voorzitter: Mw. Monique Visser <i>Bedrijfseconomische en financiële zaken</i>	Senior controller Hogeschool Windesheim	• Vice voorzitter RvT Entrea Lindenhout • Lid RvC WMD NV • Lid RvT SKO
Lid: Mw. Josien de Vries <i>Vrijeschool identiteit (intern) en onderwijskwaliteit</i>	Directeur/eigenaar 3Consult, coach/consultant	• Lid Continuity Group v.d. World Wide Biography Conference

Lid: Mw. Ans Gottenbos <i>Personeelsbeleid</i>	Aangesloten bij Intercoach. Centrum voor coaching binnen de overheid	• Lid RvT Stichting VS Ithaka • Voorzitter Stichting OLAF
Lid: Mw. mr. Merel van Erp - Noordenbos <i>Juridische zaken</i>	Senior jurist Rechtbank Gelderland	

Rooster van aftreden

Naam	Datum benoeming	Ingang tweede termijn	Ingang derde termijn	Datum aftreden
Josien de Vries	1/10/2010	1/1/2013	1/1/2016	1/1/2021
Ans Gottenbos	1/3/2013	1/3/2016	1/3/2020	1/3/2022
Wieb Broekhuijsen	1/7/2014	1/7/2017	1/7/2020	1/7/2023
Monique Visser	1/1/2018	1/1/2021	1/1/2023	1/1/2026
Merel van Erp	1/3/2020	1/1/2023	1/1/2026	1/1/2029
VACATURE	1/1/2021	1/1/2024	1/1/2027	1/1/2030

De leden van de raad hebben een zittingstermijn van drie maal drie – dat is maximaal negen jaar. Dat wijkt af van het advies van de PO-raad, waarin een maximale zittingstermijn van acht jaar wordt gehanteerd. Omdat de zittingstermijn in onze statuten is vastgelegd, hanteren wij het bovenstaande rooster van aftreden, waardoor bovendien wordt voorkomen dat er een te groot aantal leden van de Raad van Toezicht tegelijkertijd vertrekt.

Per 1 januari 2021 ontstond een vacature voor het lid onderwijskwaliteit/vrijeschool identiteit. In het najaar 2020 is daarvoor de werving gestart. Ten tijde van het schrijven van dit jaarverslag is helaas nog geen geschikte kandidaat gevonden.

In 2019 is met de GMR gesproken over hun rol bij vacatures in de Raad van Toezicht. Voor de vacante positie per 1 januari 2020 is een commissie ingesteld met daarin twee gemandateerde vertegenwoordigers van de GMR alsmede twee leden van de Raad van Toezicht. De brievenselectie is door de twee leden van de raad gedaan en in de eerste gespreksronde is samen met de twee GMR-leden bepaald welke kandidaten benoembaar geacht werden.

Honorering

Een Raad van Toezicht stelt haar eigen honorering vast. Om tot een maatschappelijk uitlegbare honorering te komen, helpt het dat de wetgever de honorering heeft gemaximeerd en onderbouwd. Voor het bepalen van de hoogte van de honorering weegt de Raad van Toezicht ook mee wat de gemiddelde tijdsbesteding van de Raad van Toezicht is ten opzichte van wat de VTOI-NVTK als norm hanteert. Op basis van het aantal vergaderingen, bijeenkomsten met GMR, commissie-overleg, scholingsdagen, werkbezoeken, e.d. is het huidig gemiddeld tijdsbeslag voor een lid van de Raad van Toezicht van Athena circa 80 uur per jaar, voor de voorzitter geldt een hogere tijdsbesteding (o.a. voorbereiden vergaderingen, sparringpartner voor de bestuurder). Op basis van de gemiddelde urenbesteding voor een lid heeft de Raad van Toezicht de honorering per 01.01.2020 vastgesteld op

50% van de maxima. De honorering voor de voorzitter wordt dan € 11.775 (€ 157.000 x 15% x 50%). Voor de leden is dit € 7.850 (€ 157.000 x 10% x 50%).

Werkwijze

Handboek van de raad

De Raad van Toezicht beschikt over een Handboek, waarin de raad beschrijft hoe het intern toezicht binnen de Stichting Vrijescholen Athena is vormgegeven met als onderliggend document de code Goed bestuur PO.

Kernonderdeel vormt het toezichtkader dat de raad hanteert bij het uitoefenen van haar rol. Het toezichtkader biedt ook transparantie over de kijkrichting van de raad aan bestuurder, GMR en directeuren. Trefwoorden voor de invulling van het toezicht door de raad zijn: betrokkenheid én afstand, gelijkwaardigheid, vertrouwen, actief interveniëren als nodig, reflectie op de waan van de dag.

Het Handboek wordt tweejaarlijks geactualiseerd en is te raadplegen via de website van de Stichting.

Vergaderingen, aanwezigheid en besluiten van de raad

De Raad van Toezicht kwam in 2020 vijf keer al dan niet digitaal voltallig bijeen, op 4 februari, 23 april, 16 juni, 28 september en 8 december.

Besluiten en belangrijke agendapunten van de raad:

4 februari 2020

- Voortgang bovenschools jaarplan (besproken)
- Jaarverslag RvT 2019 (vastgesteld)
- Rapportage kwaliteitsbeleid (besproken)
- Benoeming lid Raad van Toezicht Merel van Erp (vastgesteld)
- Wijziging directiestatuut (besproken)

23 april 2020

- Concept jaarverslag Athena 2019 (besproken)
- Werkplan 2020 Raad van Toezicht (vastgesteld)
- Herbenoeming voorzitter Raad van Toezicht Wieb Broekhuijsen (vastgesteld)

16 juni 2020

- Strategisch personeelsbeleid en onderwijskwaliteit (besproken)
- Jaarverslag en jaarrekening 2019 (goedgekeurd)
- Handboek raad van toezicht (vastgesteld)
- Gezamenlijke vergadering met GMR (besproken)

28 september 2020

- Diversiteit en inclusiviteit (besproken)
- Kwartaalcijfers t/m augustus 2020 (besproken)
- Jaarplan bovenschools 2020-2021 (besproken)
- Selectiecommissie werving RvT-lid (benoemd)
- Bezoldiging Raad van Toezicht 2021 (vastgesteld)
- Planning schoolbezoeken (besproken)

8 december 2020

- Strategisch personeelsbeleid en onderwijskwaliteit (besproken)
- Begroting 2021 (goedgekeurd)
- Vacature raad van toezicht (besproken)
- Herbenoeming lid Raad van Toezicht Monique Visser (vastgesteld)

Bijeenkomsten van de auditcommissie

De auditcommissie bestond in 2020 uit Monique Visser en Merel van Erp. De auditcommissie heeft in mei het jaarverslag en de jaarrekening 2019 besproken met de bestuurder, de stafmedewerker financiën en met de accountant. De auditcommissie heeft de raad geadviseerd om de jaarrekening 2019 goed te keuren. In december heeft de auditcommissie de begroting 2021 besproken met de bestuurder en de stafmedewerker financiën. Ook is op dezelfde dag de auditcommissie aanwezig geweest bij het gesprek van de bestuurder en stafmedewerker financiën met de financiële commissie van de GMR. De auditcommissie heeft de bestuurder en stafmedewerker gecompimenteerd met de heldere opzet van de begroting. De begroting 2021 sluit met een tekort en dat komt o.a. door groeifinanciering en door een hoog verzuim. Eind 2020 zijn maatregelen ingezet die moeten leiden tot een duurzaam financieel gezonde bedrijfsvoering, duurzaam inzetbaar personeel en een duurzame kwaliteit van onderwijs. In het gesprek over de begroting is afgesproken om deze vanwege het ruime tekort gezamenlijk door het jaar strakker te monitoren dan voorheen. De auditcommissie heeft de Raad van Toezicht geadviseerd om de begroting 2021 goed te keuren en kennis te nemen van de meerjarenbegroting.

Hoe heeft de raad zich laten informeren?

De Raad van Toezicht heeft zich op verschillende manieren laten informeren. De verslagen en kwartaalrapportages van de bestuurder en de berichten van het bestuursbureau vormden de basis. Daarnaast vond regelmatig werkoverleg plaats tussen de bestuurder en de voorzitter van de Raad van Toezicht, waarin lopende zaken aan bod kwamen. Te gast bij vergaderingen waren onder meer de werkgroep diversiteit binnen Athena (28 september) en de stafmedewerker onderwijskwaliteit (8 december). De bijeenkomsten van de auditcommissie en het overleg tussen het raadslid met aandachtsgebied financiën en de bestuurder droegen bij aan de informatievoorziening vanuit de bestuurder.

Met de directeuren had de Raad van Toezicht informeel contact tijdens het Directeurenoverleg op 5 juni. Met de GMR werd door de voltallige Raad van Toezicht gesproken op 16 juni. De agenda bestond uit de volgende punten:

1. Onderlinge kennismaking en uitwisseling van informatie over de (jaar-)agenda's van de Raad van Toezicht en van de GMR.
2. De relatie tussen de GMR en het bestuur.

Op 1 december 2020 was de auditcommissie aanwezig bij de bespreking van de begroting 2021 en de meerjarenbegroting tussen GMR en bestuurder.

Eigen professionalisering

De raad had het voornemen om gezamenlijk het internationale congres over de toekomst van Waldorfond onderwijs te bezoeken. Helaas heeft dit congres door de Coronasituatie in 2020 niet kunnen plaatsvinden.

Individueel:

- Josien de Vries en Ans Gottenbos woonden op 22 oktober 2020 de digitale kwaliteitstafel bij over diversiteit in raden van toezicht, georganiseerd door de VTOI.
- Merel van Erp volgde de leergangen 'De startende toezichthouder in onderwijs en kinderopvang' en 'Financiën voor de niet-financiële toezichthouder', georganiseerd door VTOI.
- Monique Visser nam op 10 december 2020 deel aan de digitale training 'Toezien op huisvesting', georganiseerd door de VTOI.

Werkgeverschap

Op 2 juli 2020 is een jaargesprek gevoerd met de bestuurder. Het verslag van dit gesprek is vastgelegd en geaccordeerd door alle betrokkenen en vertrouwelijk gedeeld met de overige leden van de Raad van Toezicht.

Het beeld van de raad over Athena in 2020

Athena-breed is het afgelopen jaar veel aandacht geweest voor het monitoren van de onderwijskwaliteit. Vanuit het bestuursbureau is hiervoor een dashboard opgesteld, waarmee op de scholen en op het bestuursbureau zelf veelvuldig geoefend is. De Raad van Toezicht is meegenomen in dit proces en heeft daardoor een goed beeld van de wijze waarop de bestuurder hieraan vormgeeft. De Raad van Toezicht vindt dat het toezicht op onderwijskwaliteit nu meer integraal wordt vormgegeven en dat er minder ruimte is voor toeval. De Raad van Toezicht vindt dit een goede ontwikkeling.

Minder optimaal is het ontwikkelen van een strategisch personeelsbeleid. De Raad van Toezicht heeft de bestuurder hier het afgelopen jaar op bevraagd, zodat ook op dit dossier een samenhangende visie wordt ontwikkeld.

Wat voor organisatie zijn we, wat willen we bereiken en hoe kunnen we dat dichterbij brengen door passend personeelsbeleid? De Raad van Toezicht acht dit met name van belang, omdat er een duidelijke verbinding bestaat tussen strategisch personeelsbeleid en kwaliteit. Ook is loopbaanbeleid essentieel om leerkrachten perspectief te bieden. De Raad van Toezicht zal in 2021 aandringen op het ontwikkelen van een samenhangend personeelsbeleid, zodat vraagstukken als uitstroom en instroom, in relatie tot de krapte in het onderwijs, beter beantwoord kunnen worden.

Afgezien van dit ontwikkelpunt, is het algemene beeld van de Raad van Toezicht over Athena dat er, ondanks de impact van Corona, een weerbare, eigenwijze en bruisende organisatie staat met draagvlak voor de kernwaarden en de identiteit van het vrijeschoolonderwijs.

8.2 Jaarverslag GMR

In 2020 bestond de Stichting Vrijescholen Athena uit 14 PO-scholen en 1 school voor speciaal onderwijs. Daarbij heeft elke school zitting in de GMR. In voorgaande jaren bleek het lastig om vanuit elke school een afvaardiging te sturen naar bijeenkomsten, maar afgelopen jaar was er een duidelijke opgaande lijn te zien in het aantal leden. Aan het eind van het jaar hadden 14 scholen 1 of 2 afgevaardigden in de GMR.

In 2020 kreeg de GMR een nieuwe voorzitter en werd ook de positie van vice-voorzitter weer ingevuld. Daarmee heeft de GMR een compleet dagelijks bestuur, waarbinnen zowel de oudergeleding als de personeelsgeleding vertegenwoordigd zijn.

Er vonden vijf vergaderingen plaats, waarvan vanwege de corona-pandemie 2 digitaal. De vergaderingen die in fysieke vorm plaatsvonden werden niet alleen op het bestuurskantoor maar ook op scholen gehouden. Zo werd de september-vergadering in Meppel gehouden en gecombineerd met scholing voor de GMR. Het voornemen om op meer verschillende locaties te vergaderen moest vanwege de aangescherpte coronamaatregelen weer even de koelkast in, maar hopen we in 2021 weer te realiseren.

Tijdens de vergadering in juni vond het jaarlijkse overleg met de Raad van Toezicht plaats.

Zowel vanuit Athena als de GMR bestond de behoefte om de GMR in een vroeg stadium te betrekken bij het opstellen van bepaalde beleidsstukken. Zo werden er in 2020 werkgroepen ingericht die meedachten over onder meer het functiehuis en het taakbeleid.

Verder heeft de financiële deelraad samen met de bestuurder en een afgevaardigde van de RvT de concept meerjarenbegroting besproken en hadden er twee leden zitting in de sollicitatiecommissie van de RvT.

Daarnaast is er een werkgroep communicatie opgericht die in 2021 de interne en externe communicatie binnen de GMR onder de loep zal gaan nemen.

Instemming en advies

In 2020 is er onder meer instemming verleend aan de meerjarenbegroting, het bestuursformatieplan en het functiehuis van Athena. Verder werd er advies gegeven over de voorgestelde wijzigingen in het directiestatuut en werden de eigen reglementen en statuten tegen het licht gehouden en waar nodig aangepast.

Er is tweemaal een overleg geweest met de bestuurder en de Raad van Toezicht. Daarnaast is overeengekomen dat de GMR zitting krijgt in de sollicitatiecommissie voor nieuwe leden van de Raad van Toezicht.

Bijlage 1: NAW-gegevens 31-12-2020

Bestuur:

College van Bestuur, de heer P.A. Veltman
Stichting Vrijescholen Athena
Hofstraat 8, 7411 PD Deventer
email: secretariaat@vsathena.nl of bestuur@vsathena.nl
website: www.vsathena.nl

Vrije School Almelo

Brinnr.: 06ZK
Biesterweg 6
7608 RN Almelo
Directeur: de heer H. Verkley
0546-492727
email: administratie@devrijeschoolalmelo.nl

Basisschool De Stroeten

Brinnr.: 06RG
Stroetweg 10
7821 BA Emmen
Directeur: de heer H. Drenthe
0591-610531
email: info@vbsdestroeten.nl

Vrijeschool De Vijfster

Brinnr.: 07CX
Texandrilaan 30
7312 HR Apeldoorn
Directeur: mevr. E. Ennen tot 01-02-20
Directeur a.i.: H. Veldsink tot 01-08-20
Directeur: mevr. E. Kasbergen m.i.v. 01-08-20
055-3559010
email: administratie@vrijeschoolapeldoorn.nl

Parcivalschool

Brinnr.: 06RF
Zwanebloemlaan 4
6832 HG Arnhem
Directeur a.i. ; mevr. M. Leenders tot 01-08-20
Directeur : de heer H van Soest m.i.v. 01-08-20
026-3213174
email: administratie@parcivalschool.nl

School De Lans

Brinnr.: 22ML
Zutphensestraat 175
6971 JR Brummen
Directeur: mevr. C. Vlaanderen
0575-562650
email: secretariaat@schooldelans.nl

Vrije basisschool De Esch

Brinnr.: 04FT
Rusthuisstraat 28
7101 JH Winterswijk
Directeur: mevr. J. Rebel
0543-532704
email: info@deesch.nl

Vrijeschool De Zevenster

Brinnr. 06UC
J.W. v. Hartenstraat 2
7576 VX Oldenzaal
Directeur: de heer M. de Goede tot 29-02-2020
Directeur a.i. de heer L. Sint m.i.v. 01-03-2020
0541-521050
email: info@vrijeschoololdenzaal.nl

Vrijeschool De Noorderkroon

Brinnr.: 24PE
Olieslagweg 138
7521 JG Enschede
Directeur: de heer J. de Maa
053-4354654
email: info@denoorderkroon.nl

Vrijeschool De Kleine Johannes

Brinnr.: 08OY
Oosterstraat 3-A
7413 XV Deventer
Directeur: de heer L. Sint
0570-626115
email: administratie@vsdekleinejohannes.nl

Vrijeschool De Kleine Prins

Brinnr.: 03AI
Torontostraat 1
7007 BK Doetinchem
directeur ai: mevr. M.van Wensen tot 01-08-2020
directeur: mevr. I. Langelaar m.i.v. 01-08-2020
0314-364032
email: administratie@vrijeschooldekleineprins.nl

De Toermalijn

Brinnr.: 06PO

Julianastraat 22

7941 JC Meppel

Directeur: de heer H. Drenthe

0522-253343

email: directie@toermalijn-meppel.nl

Michaëlschool Leeuwarden

Brinnr.: 06PV

Hercules Segherstraat 3

8932 DG Leeuwarden

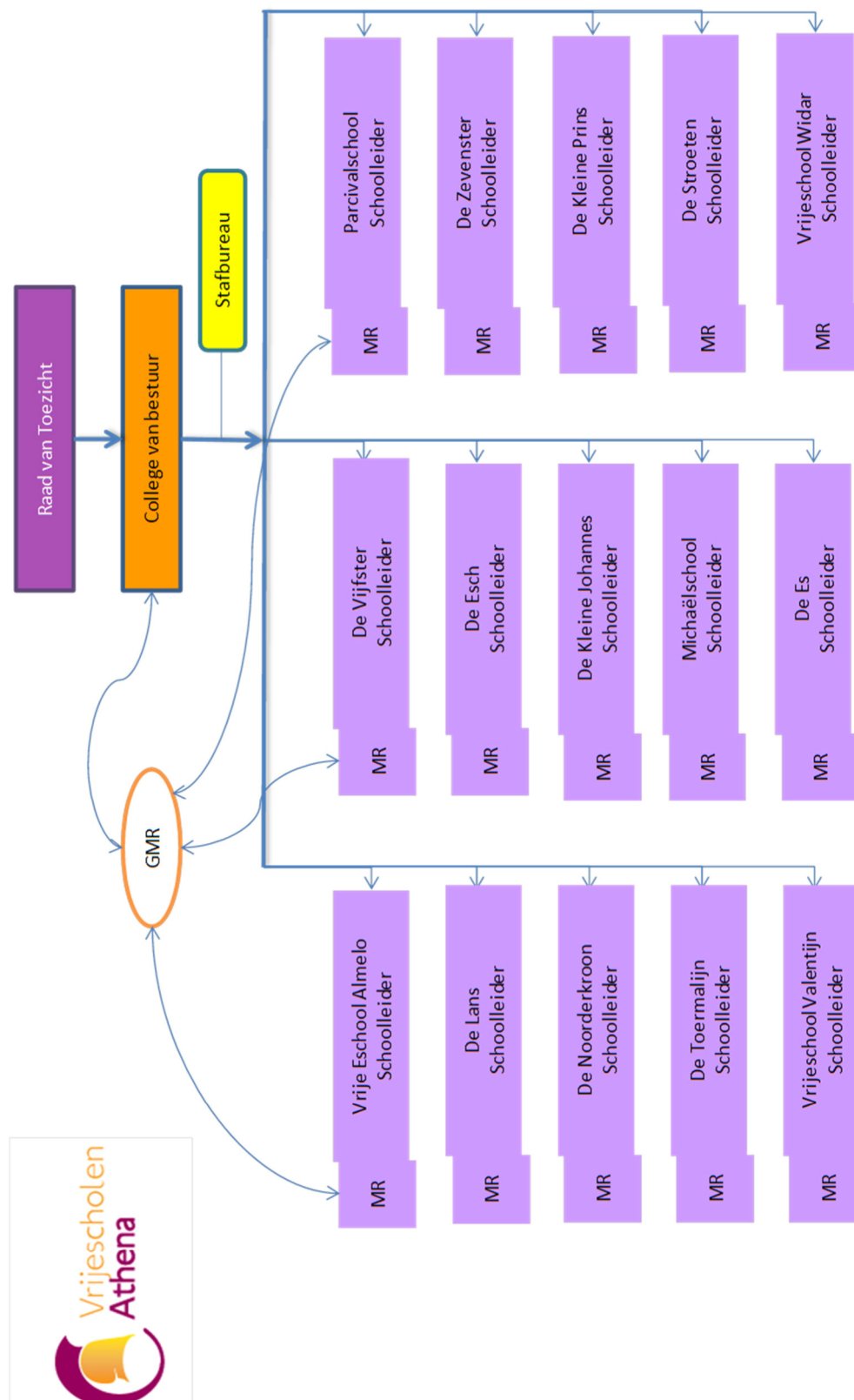
Directeur a.i.: de heer H. Veldsink 01-08-2020

Directeur: de heer T. Brandsma m.i.v. 01-08-2020

058-2127740

email: directie@michaelschoolleeuwarden.nl

Bijlage 2: Organogram



Stichting Vrijescholen Athena

Jaarrekening 2020

B Jaarrekening 2020

B1 Grondslagen

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover deze op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien deze voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Activiteiten

Stichting Vrijescholen Athena is een stichting van veertien basisscholen voor vrijeschoolonderwijs en één school voor speciaal basis- en voortgezet vrijeschoolonderwijs. Deze scholen zijn gevestigd in Noord, Oost en Midden Nederland. Naast ondersteuning van de aangesloten vrijescholen zet de stichting zich in om vrijeschoolonderwijs in het algemeen te bevorderen.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen, worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire bestuursleden, andere sleutelfunctionarissen in het management

van Stichting Vrijescholen Athena en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan.

Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Vergelijkende cijfers

De cijfers van 2019 zijn waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2020 mogelijk te maken.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling zich over verschillende zaken een oordeel vormt en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn:

Categorie	Termijn
Gebouwdelen/verbouwingen	30 jaar
Kantoormeubilair	30 jaar
Schoolmeubilair	20 jaar
Inventaris en apparatuur	10 jaar
ICT	5 jaar
Vervoersmiddelen	5 jaar
Leer- en hulpmiddelen	8 jaar

Investeringsubsidies

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor mogelijke verliezen als gevolg van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden. Eventuele rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder de schulden aan kredietinstellingen onder de kortlopende schulden.

Algemene Reserve

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de stichting. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de gerealiseerde baten en de werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Bestemmingsreserves

Hieronder zijn opgenomen de reserves die bedoeld zijn voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden, waarbij om die reden door het bestuur een beperktere bestedingsmogelijkheid is aangebracht. De gehanteerde bestemmingsreserves zijn achtereenvolgens:

- De materiële reserve ter dekking van de vervanging van materiële vaste activa, alsmede het opvangen van tekorten in de materiële exploitatie. Deze reserve bedraagt op balansdatum € 98.430.
- De personele reserve ter dekking van ontstane tekorten in de formatie en onvoorziene personele lasten. Deze reserve bedraagt op balansdatum € 0.
- De reserve eerste waardering ter dekking van de afschrijvingslasten van de schouw van de aanwezige materiële vaste activa voor invoering van de Lumpsum per 1 augustus 2006. Deze reserve bedraagt op balansdatum € 17.320.
- De reserve kwaliteitsverbetering en schoolontwikkeling ter dekking van extra kosten om de kwaliteit van het vrijeschool onderwijs te verbeteren. Deze reserve bedraagt op balansdatum € 51.950.

Het bestuur van de instelling heeft deze beperking aangebracht.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

In afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451, van de richtlijnen voor de jaarverslaglegging is het voor onderwijsinstellingen voor de boekjaren 2019 en 2020 toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis

van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijspand gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat, voor zover deze methode reeds in 2017 werd toegepast en indien is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief wordt. Stichting Vrijescholen Athena maakt van deze overgangsregeling gebruik.

Voorziening ambtsjubileum

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea voor personeelsleden.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van ambtsjubilea is een voorziening gevormd. De voorziening is bepaald op basis van € 735 per FTE per jaareinde. Betaalde bedragen inzake jubileum worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Onderhoudsvoorziening

Deze voorziening wordt gevormd ter dekking van groot planmatig onderhoud. Dagelijks onderhoud wordt rechtstreeks ten laste van het exploitatieoverzicht gebracht. De meerjarenonderhoudsvoorziening is gevormd op basis van eigen dotaties en verminderd met uitgaven voor groot onderhoud.

Reorganisatievoorziening

Deze voorziening heeft betrekking op kosten in verband met de reorganisatie van activiteiten en wordt gevormd indien voor de groep een feitelijke of juridische verplichting is ontstaan.

Voor reorganisaties waarvoor per balansdatum een plan is geformaliseerd, maar waarvoor pas na balansdatum hetzij de gerechtvaardigde verwachting is gewekt richting betrokken en dat de reorganisatie zal worden uitgevoerd, hetzij is gestart met de implementatie van het reorganisatieplan, is een voorziening in de balans opgenomen / is geen voorziening opgenomen, maar is de informatie opgenomen in de overige gegevens onder de gebeurtenissen na balansdatum.

Schulden

Opgenomen leningen en schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Grondslagen voor de bepaling van het exploitatieoverzicht

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege ontvangen (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW subsidies en overige overheidsbijdragen, alsmede de van derden ontvangen overige bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop deze betrekking hebben.

Opbrengsten van diensten worden opgenomen naar rato van de mate waarin de diensten zijn verricht, gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Pensioenen

De onderwijsinstelling heeft haar pensioenregeling ondergebracht bij bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen uit de regeling worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in het exploitatieoverzicht verantwoord.

Voor bestaande verplichtingen (anders dan de te betalen premies) jegens de pensioenuitvoerder en/of werknemers wordt een voorziening opgenomen (indien relevant).

Ultimo 2020 en 2019 waren er voor de stichting geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. Ultimo 2019 was de beleidsdekkingsgraad van het ABP 95,8%. De beleidsdekkingsgraad eind 2020 is 87,6%. De overheid eist een beleidsdekkingsgraad van 104,2% of hoger. Hiermee voldoet de beleidsdekkingsgraad niet aan de minimale vereisten van de toezichthouder.

Afschrijvingen

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Lasten

De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen van waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop deze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende ontvangen en betaalde rente-ontvangsten en -uitgaven van uitgegeven en ontvangen leningen en overige kredietfaciliteiten.

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en vlottende effecten, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden.

Ontvangen en betaalde interest en ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

De verkrijgingsprijs van de verworven groepsmaatschappij is opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geld heeft plaatsgevonden. De geldmiddelen die in de verworven groepsmaatschappij aanwezig zijn, zijn op de aankoopprijs in mindering gebracht.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract wordt voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

B2 Balans per 31 december 2020

(na bestemming van het resultaat over 2020)

1	Activa	31-12-2020	31-12-2019
	Vaste activa		
<u>1.2</u>	<u>Materiële vaste activa</u>		
1.2.1	Gebouwen en terreinen	381.890	401.150
1.2.2	Inventaris en apparatuur	1.254.230	1.119.730
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	291.930	259.160
1.2	Materiële vaste activa	1.928.050	1.780.040
	Totaal vaste activa	1.928.050	1.780.040
	Vlottende activa		
<u>1.5</u>	<u>Vorderingen</u>		
1.5.1	Debiteuren	9.960	7.880
1.5.2	Ministerie OCW	856.030	786.650
1.5.7	Overige vorderingen	59.720	101.650
1.5.8	Overlopende activa	292.230	116.010
1.5	Vorderingen	1.217.940	1.012.190
<u>1.7</u>	<u>Liquide middelen</u>		
1.7.1	Kassen	3.060	4.180
1.7.2	Banken	2.800.930	3.945.600
1.7	Liquide middelen	2.803.990	3.949.780
	Totaal vlottende activa	4.021.930	4.961.970
	Totaal activa	5.949.980	6.742.010

2	Passiva	31-12-2020	31-12-2019
<u>2.1</u>	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1	Algemene Reserve	2.415.430	2.984.760
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	167.700	734.440
2.1	Eigen vermogen	2.583.130	3.719.200
<u>2.2</u>	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	156.080	194.800
2.2.3	Overige voorzieningen	1.285.860	971.990
2.2	Voorzieningen	1.441.940	1.166.790
<u>2.3</u>	<u>Langlopende schulden</u>		
2.3.5	Overige langlopende schulden	66.730	71.810
2.3	Langlopende schulden	66.730	71.810
<u>2.4</u>	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.4.2	Vooruitontvangen gelden	37.420	145.860
2.4.3	Crediteuren	180.440	255.950
2.4.7	Belastingen en premies soc.verz.	680.270	577.490
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	199.020	183.100
2.4.9	Overige kortlopende schulden	232.310	94.160
2.4.10	Overlopende passiva	528.720	527.650
2.4	Kortlopende schulden	1.858.180	1.784.210
Totaal passiva		5.949.980	6.742.010

B3 Exploitatieoverzicht 2020

3	Baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
3.1	Rijksbijdragen OCW	17.958.130	17.310.750	17.170.730
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	88.940	61.300	92.810
3.5	Overige baten	580.290	456.500	537.880
	Totaal baten	18.627.360	17.828.550	17.801.420
4	Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
4.1	Personeelslasten	16.808.390	15.489.360	14.766.260
4.2	Afschrijvingen	260.970	277.450	235.300
4.3	Huisvestingslasten	1.398.750	1.372.960	1.306.150
4.4	Overige lasten	1.290.270	1.236.720	1.349.710
	Totaal lasten	19.758.380	18.376.490	17.657.420
	Saldo baten en lasten	1.131.020-	547.940-	144.000
5	Financiële baten en lasten			
5.5	Financiële lasten	5.050	4.250	4.250
	Saldo financiële baten en lasten	5.050-	4.250-	4.250-
	Totaal resultaat	1.136.070-	552.190-	139.750

B4 Kasstroomoverzicht over 2020

Kasstroomoverzicht over 2020		Referentie	2020	2019
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten			1.131.020-	144.000
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	4.2		260.970	235.300
- Mutaties voorzieningen	2.2		275.150	179.680
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen (-/-)	1.5		205.750-	319.340
- Kortlopende schulden	2.4		73.970	77.340
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties			726.680-	955.660
- Betaalde interest (-/-)	5.5		5.050	4.250
			5.050-	4.250-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			731.730-	951.410
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
(Des)investerings materiële vaste activa (-/-)	1.2		408.980-	448.710-
Mutaties leningen (-/-)	1.3		-	37.560
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			408.980-	411.150-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen	2.3		-	79.270
Aflossing langlopende schulden (-/-)	2.3		5.080-	7.460-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			5.080-	71.810
Mutatie liquide middelen			1.145.790-	612.070
Beginstand liquide middelen	1.7		3.949.780	3.337.710
Mutatie liquide middelen	1.7		1.145.790-	612.070
Eindstand liquide middelen			2.803.990	3.949.780

B5 Toelichting op de balans per 31 december 2020

1.2 Activa	1.2.1	1.2.2	1.2.3	Totaal
1.2 Materiële vaste activa	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedr.middelen	
Aanschafprijs	727.540	2.822.220	730.030	4.279.790
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	326.390	1.702.490	470.870	2.499.750
Stand per 1 januari 2020	401.150	1.119.730	259.160	1.780.040
Mutaties 2020				
Investerings	12.610	305.020	91.350	408.980
Afschrijvingen	31.870	170.520	58.580	260.970
Saldo	19.260-	134.500	32.770	148.010
Aanschafprijs	740.150	3.127.240	821.380	4.688.770
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	358.260	1.873.010	529.450	2.760.720
Stand per 31 december 2020	381.890	1.254.230	291.930	1.928.050

De afschrijvingen zijn per 31 december 2020 als volgt te splitsen:

Afschrijvingen schouw*	3.330
Afschrijvingen nieuw	257.640
Totaal	260.970

* De afschrijvingen schouw zijn de afschrijvingslasten van de aanwezige materiële vaste activa voor invoering van de lumpsum per 1 augustus 2006.

1.5	Vlottende activa	31-12-2020	31-12-2019
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	9.960	7.880
	Te vorderen personele bekostiging	855.000	803.530
	Te vorderen prestatiebox	(180)	18.590-
	Te vorderen onderwijsachterstandenbeleid	1.210	1.710
1.5.2	Ministerie van OCW	856.030	786.650
	Overige vorderingen	59.720	101.650
1.5.7	Overige vorderingen	59.720	101.650
	Overlopende activa	21.530	24.990
	Vooruitbetaalde kosten	34.170	47.130
	Vooruitbetaalde huisvestingskosten	236.540	43.900
	Verrekening fietsplan	(10)	(10)
1.5.8	Overlopende activa	292.230	116.010
	Totaal vorderingen	1.217.940	1.012.190

De vorderingen hebben per einde 2020 en 2019 een looptijd korter dan een jaar.

1.7	Liquide middelen	31-12-2020	31-12-2019
1.7	Liquide middelen		
1.7.1	Kassen	3.060	4.180
1.7.2	Banken	2.800.930	3.945.600
	Totaal liquide middelen	2.803.990	3.949.780

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de onderwijsinstelling.

2.1	Passiva	Mutaties 2020			
		Saldo 1-1-2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene Reserve	2.984.760	577.220-	7.890	2.415.430
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	734.440	558.850-	7.890-	167.700
	Totaal eigen vermogen	3.719.200	1.136.070-	-	2.583.130
2.1.2	<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
	Personele reserve	505.840	505.840-	-	-
	Materiële reserve	106.320	-	7.890-	98.430
	Reserve eerste waardering	20.650	3.330-	-	17.320
	Reserve kwaliteitsverbetering en schoolontwikkeling	101.630	49.680-	-	51.950
		734.440	558.850-	7.890-	167.700
	Totaal bestemmingsreserves	734.440	558.850-	7.890-	167.700

De personele reserve CAO 2019-2020 is gevormd omdat er in 2019 extra baten vanuit het Ministerie zijn ontvangen om de, vanuit de nieuwe CAO PO overeengekomen, éénmalige uitkeringen richting personeel te kunnen betalen. Deze baten moesten in het resultaat van 2019 verantwoord worden, maar het bestuur kon wel een reserve opnemen om te benadrukken dat er in 2019 baten zijn opgenomen die gebruikt worden ter financiering van lasten die in 2020 worden verantwoord. In 2020 zijn deze kosten ten laste van deze reserve gebracht.

2.2	Voorzieningen	Stand per 1-1-2020	Mutaties 2020			Stand per 31-12-2020
			Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>					
	Voorziening jubilea	160.750	13.560-	13.800	-	133.390
	Voorziening spaarverlof	22.190	22.190-	-	-	-
	Voorziening reorganisatie	11.860	-	10.830-	-	22.690
		194.800	35.750-	2.970	-	156.080
2.2.3	<i>Overige voorzieningen</i>					
	Onderhoudsvoorziening groot onderhoud	971.990	475.000	161.130		1.285.860
		971.990	514.560	200.690	-	1.285.860
	Totaal voorzieningen	1.166.790	478.810	203.660	-	1.441.940

		Onderverdeling saldo per 31-12-2020		Stand per 31-12-2020
		< 1 jaar	> 1 jaar	
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>			
	Voorziening jubilea	15.220	118.170	133.390
	Voorziening reorganisatie	-	22.690	22.690
2.2.3	<i>Overige voorzieningen</i>			
	Onderhoudsvoorziening groot onderhoud	387.504	898.356	1.285.860
	Totaal	402.724	1.039.216	1.441.940

2.3	Langlopende schulden	Mutaties 2020			
		Stand per 1-1-2020	Verstrekke leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2020
2.3.5	Overige langlopende schulden				
	1e inrichting Groningen	71.810	-	5.080	66.730
		71.810	-	5.080	66.730
	Totaal langlopende schulden	71.810	-	5.080	66.730

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2020	31-12-2019
2.4.2	Vooruitontvangen bedragen	37.420	145.860
2.4.3	Crediteuren	180.440	255.950
	Afdr. / inh. loonheffing	641.900	543.600
	Afdr. / inh. Participatiefonds	37.050	32.110
	Afdr. / inh. Vervangingsfonds	1.320	1.780
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	680.270	577.490
	Afdr. / inh. ABP	199.020	183.100
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	199.020	183.100
	Overige kortlopende schulden	227.980	88.020
	Netto salarissen	4.330	6.820
	Inhouding voorschot	-	680-
2.4.9	Overige kortlopende schulden	232.310	94.160
	Overlopende passiva	38.740	58.040
	Te betalen vakantie-uitkering	498.770	446.170
	Overige subsidies OCW/niet geoormerkt	8.790-	23.440
2.4.10	Overlopende passiva	528.720	527.650
	Totaal kortlopende schulden	1.858.180	1.784.210

De kortlopende schulden hebben per einde 2020 en 2019 een looptijd korter dan een jaar.

Model G. Verantwoording subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009- 2017	DL/B/110284		J
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009- 2017	DL/B/110284		N
Subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma	IOP2-77456-PO		N
Subsidie zij-instroom	VO/1091439	30-11-2018	J
Subsidie zij-instroom	VO/1091439	21-11-2019	J
Subsidie zij-instroom	VO/1091439		J

B6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijkende rechten (actief)

Verplichtingen korter dan één jaar

Er bestaat een meerjarige financiële verplichting tussen de Stichting Vrijescholen Athena en N.V. Bergkwartier Maatschappij tot Stadsherstel inzake de huur van de kantoorruimte aan de Hofstraat 8-10 te Deventer. De huursom bedraagt € 25.003 per jaar (gewijzigd prijspeil per 1-7-2020). De contractduur van de huurverplichting, die per 1 juli 2011 is aangegaan, bedroeg 3 jaar. Na het verstrijken van deze periode is de overeenkomst voortgezet voor een aansluitende periode van 5 jaar, derhalve tot 1 juli 2019. De overeenkomst is stilzwijgend verlengd. Opzegging is alleen mogelijk aan het einde van de looptijd met inachtneming van een opzegtermijn van 1 jaar.

Verplichtingen één tot vijf jaar

Met de firma Leferink is een meerjarige leaseverplichting aangegaan in het kader van de kopieerapparaten. Met ingang van 1 september 2015 zijn alle copiërs in 3 (jaarlijkse) fases vervangen. De expiratiedatum van deze nieuwe contracten is 1 september 2021. De hieruit voortvloeiende jaarlijkse verplichtingen van de momenteel lopende overeenkomsten bedroeg circa € 24.960 per jaar. De verplichting voor het komende jaar bedraagt € 18.720.

Duurzame inzetbaarheid

In de CAO PO zijn afspraken gemaakt over het opnemen van verlof voor duurzame inzetbaarheid.

Medewerkers hebben recht op een basisbudget van 40 uur. Daarnaast is vanaf 57 jaar het sparen van ouderenverlof mogelijk.

Uit inventarisatie blijkt dat er geen medewerkers zijn die gebruik maken van sparen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid.

Aangezien er over het kalenderjaar 2020 niet wordt gespaard kan er per ultimo 2020 geen voorziening worden gevormd.

B7 Toelichting op de exploitatierekening over 2020

3	Baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
3.1	Rijksbijdragen OCW			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	17.196.840	16.705.150	16.271.130
3.1.2	Overige subsidies OCW	115.680	-	254.100
3.1.3	Af: Inkomensoverdrachten	18.520-	18.910-	18.450-
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	664.130	624.510	663.950
	Totaal	17.958.130	17.310.750	17.170.730
	<i>Specificatie</i>			
<u>3.1.1</u>	<u>Rijksbijdragen OCW</u>			
	Rijksbijdragen personeel OCW	14.921.820	14.444.890	14.043.510
	Rijksbijdragen materieel OCW	2.275.020	2.260.260	2.227.620
	Totaal	17.196.840	16.705.150	16.271.130
<u>3.1.2</u>	<u>Overige subsidies OCW</u>			
	Niet-geoordeelde subsidies	115.680	-	254.100
	Totaal	115.680	-	254.100
<u>3.1.4</u>	<u>Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV</u>			
	Doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	664.130	624.510	663.950
	Totaal	664.130	624.510	663.950
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	68.030	58.300	92.810
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	20.910	3.000	-
	Totaal	88.940	61.300	92.810
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	116.780	74.500	69.790
3.5.2	Detachering personeel	-	-	26.950
3.5.5	Ouderbijdragen	406.260	375.000	409.960
3.5.6	Overige	57.250	7.000	31.180
	Totaal	580.290	456.500	537.880

4	Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	15.410.020	14.027.080	13.152.910
4.1.2	Overige personele lasten	1.631.030	1.497.280	1.651.080
4.1.3	Af: uitkeringen	232.660-	35.000-	37.730-
	Totaal	16.808.390	15.489.360	14.766.260

Uitsplitsing

<u>4.1.1</u>	<u>Lonen en salarissen</u>			
	Brutolonen en salarissen	11.612.410	10.463.330	9.842.130
	Sociale lasten	2.109.100	1.959.330	1.767.430
	Pensioenpremies	1.688.510	1.604.420	1.543.350
	Totaal	15.410.020	14.027.080	13.152.910

<u>4.1.2</u>	<u>Overige personele lasten</u>			
	Reiskosten (woon- werkverkeer)	183.850	150.010	149.580
	Dienstreizen	16.280	43.100	33.840
	Verhuiskosten	5.380	-	10.170
	Personeel niet in loondienst	969.560	697.200	964.630
	Vrijwilligersvergoeding	41.660	40.970	43.070
	Onderzoeken/begeleidingsdienst	6.460	30.000	22.750
	Dotatie personele voorzieningen	3.800	25.000	34.450
	Scholing	281.690	202.500	318.750
	Personeels- en arbeidsmarktbeleid	49.610	190.500	44.790
	Arbo-dienstverlening	45.710	32.500	37.070
	Overige	27.030	85.500	8.020-
	Totaal	1.631.030	1.497.280	1.651.080

Er heeft bezoldiging plaatsgevonden conform artikel 383 lid 1 BW. Voor een specificatie van het bedrag zie bijlage B11.

Gemiddeld aantal FTE's	2020	2019
- Directie	10,68	11,32
- Onderwijzend Personeel	151,28	139,63
- Onderwijs Ondersteunend Personeel	55,49	52,72
	217,45	203,67

4.2	Afschrijvingen			
4.2.2	Gebouwen	31.870	32.470	31.470
4.2.3	Inventaris en apparatuur	170.520	177.210	152.560
4.2.5	Leermiddelen	58.580	67.770	51.270
	Totaal	260.970	277.450	235.300

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	29.530	24.510	51.100
4.3.3 Onderhoud	228.640	206.750	251.990
4.3.4 Energie en water	265.100	280.400	255.980
4.3.5 Schoonmaakkosten	329.540	311.600	267.410
4.3.6 Heffingen	20.040	27.600	12.350
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	475.000	475.000	475.000
4.3.8 Overige huisvestingslasten	50.900	47.100	7.680-
Totaal	1.398.750	1.372.960	1.306.150
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie en beheerslasten	401.230	368.280	384.690
4.4.2 Inventaris en apparatuur	211.750	189.650	202.960
4.4.4 Overige	677.290	678.790	762.060
Totaal	1.290.270	1.236.720	1.349.710
<i>Uitsplitsing</i>			
<u>4.4.1 Administratie en beheerslasten</u>			
Administratie- en advieskosten	244.740	231.080	223.440
Accountantskosten *	13.950	15.000	15.810
Kantoorbenodigdheden	13.100	12.900	13.020
Reis- en verblijfkosten	8.190	9.250	9.740
Telefoonkosten	10.810	8.550	16.730
Overige beheerslasten	69.710	76.500	65.490
Juridische ondersteuning	40.730	15.000	40.460
Totaal	401.230	368.280	384.690
* <i>Specificatie honorarium accountant</i>			
- onderzoek jaarrekening	15.000	15.000	14.765
- andere controleopdrachten	1.050-	-	1.045
Accountantskosten	13.950	15.000	15.810
<u>4.4.2 Inventaris en apparatuur</u>			
Inventaris en apparatuur	31.970	17.650	41.880
ICT-verbruikskosten	65.000	97.000	84.480
ICT-licenties	114.780	75.000	76.600
Totaal	211.750	189.650	202.960
<u>4.4.4 Overige</u>			
Representatiekosten	58.430	58.700	68.710
Schoolse activiteiten	115.120	90.250	163.200
Verzekeringen	10.680	13.590	11.710
Abonnementen	105.840	106.300	106.680
Medezeggenschapsraad	2.320	5.950	2.200
GMR	1.830	3.000	2.610
Ouderraad	44.160	45.000	40.880
Verbruiksmateriaal onderwijs	275.510	289.500	303.230
Kopieerkosten	63.400	66.500	62.840
Totaal	677.290	678.790	762.060
5.5 Financiële lasten			
Rente- en bankkosten	5.050	4.250	4.250
Totaal	5.050	4.250	4.250

B8 (Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo

Het exploitatieresultaat over het jaar 2020 bedraagt € 1.136.070 negatief.

Het bestuur heeft besloten het exploitatieresultaat als volgt te verdelen en te onttrekken aan de volgende reserves:

	Stand 1-1-2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2020
Algemene Reserve	2.984.760	577.220-	7.890	2.415.430
Bestemmingsreserve (publiek)	734.440	558.850-	7.890-	167.700
	3.719.200	1.136.070-	-	2.583.130

	Stand 1-1-2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2020
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
Personele reserve	505.840	505.840-	-	-
Materiële reserve	106.320	-	7.890-	98.430
Reserve eerste waardering	20.650	3.330-	-	17.320
Reserve kwaliteitsverbetering en schoolontwikkeling	101.630	49.680-	-	51.950
	734.440	558.850-	7.890-	167.700
Totaal Bestemmingsreserves	734.440	558.850-	7.890-	167.700

B9 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die aanleiding geven hier te worden vermeld.

B10 Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel
SWV 23-01 PO	Stichting	Almelo
SWV Sine Limite	Stichting	Deventer
SWV 23-02 PO	Stichting	Oldenzaal
OnderwijsZorgkoepel Noord Veluwe	Stichting	Harderwijk
SWV Passsend onderwijs Apeldoorn PO 25-05	Stichting	Apeldoorn
SWV Oost Achterhoek	Stichting	Winterswijk
SWV IJssel-Berkel	Stichting	Zutphen
SWV Primair Passend Onderwijs Doetinchem	Stichting	Doetinchem
SWV PassendWijs 25-06	Stichting	Arnhem
SWV PO 22-03	Stichting	Meppel
SWV PO Friesland	Stichting	Leeuwarden
SWV 22-02	Stichting	Emmen
SWV 20-01	Stichting	Groningen
SWV PO 22-01	Stichting	Assen

B11 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

De WNT is van toepassing op Vrijescholen Athena.

Het voor Vrijescholen Athena toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 157.000 (bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D).

Met een totaal aan complexiteitspunten van 9, nader gespecificeerde als volgt:

- Baten	4
- Leerlingen	2
- Onderwijssoorten	3
Totaal	<u>9</u>

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen

zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2020	
bedragen x € 1	P. Veltman
Functiegegevens	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01-01 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 119.923,61
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.228,64
Subtotaal	€ 140.152,85
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 157.000,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -
Totale bezoldiging	€ 140.152,85
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.
Gegevens 2019	
bedragen x € 1	P. Veltman
Functiegegevens	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01-01 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 108.541,31
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.276,92
Subtotaal	€ 127.818,23
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 152.000,00
Totale bezoldiging	€ 127.818,23

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	W.L. Broekhuijsen		M. Visser		A. Gottenbos		J. de Vries				
Functiegegevens											
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01-01	31-12	01-01	31-12	01-01	31-12	01-01	31-12			
Bezoldiging											
Totale bezoldiging	€	11.400,00	€	7.850,00	€	7.850,00	€	7.850,00			
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	23.550,00	€	15.700,00	€	15.700,00	€	15.700,00			
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag											
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan											
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling											
&Gegevens 2019											
bedragen x € 1	W.L. Broekhuijsen		M. Visser		A. Gottenbos		J. de Vries		H. Ledeboer		
Functiegegevens											
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01-01	31-12	01-01	31-12	01-01	31-12	01-1	31-12	01-01	31-12	
Bezoldiging											
Totale bezoldiging	€	8.524,00	€	5.683,00	€	5.683,00	€	5.680,00	€	5.683,00	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	22.800,00	€	15.200,00	€	15.200,00	€	15.200,00	€	15.200,00	

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

C Overige gegevens

C1 Controleverklaring

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting Vrijescholen Athena

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting Vrijescholen Athena te Deventer gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Vrijescholen Athena op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de bepalingen van en krachtens de Wet normering topinkomens (hierna WNT);
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de begroting in met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2020;
2. het exploitatieoverzicht over 2020; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 en het Controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT) 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Vrijescholen Athena zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekking als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 en de Nederlandse standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en het toezichthoudend orgaan voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de bepalingen van en krachtens de wet WNT. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten en fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de organisatie in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de organisatie te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Het toezichthoudend orgaan is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de organisatie.



Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben de accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol 2020, het Controleprotocol WNT 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de organisatie;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is.
- Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- en het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.



Wij communiceren met het toezichthoudend orgaan onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing .

Almelo, 8 juni 2021

Eshuis Registeraccountants B.V.

WAS GETEKEND

drs. J.W.F. Löwik RA

Jan-Willem
Franciscus
Löwik

Digitally signed by Jan-Willem
Franciscus Löwik
DN: cn=Jan-Willem Franciscus Löwik,
c=NL, o=Jan-Willem Franciscus Löwik,
email=j.lowik@eshuis.com
Reason: Ik keur dit document goed
Date: 2021.06.09 13:34:56 +02'00'

Bestuursbesluit

Vergadering Raad van Toezicht d.d. 15 juni 2021

Geachte Raad,

Hierbij stel ik u voor de jaarrekening 2020 vast te stellen met een negatief saldo van € 1.136.070 en akkoord te gaan met de verwerking van voornoemd saldo in de reserves conform het voorstel resultaatbestemming.

Deventer, 15 juni 2021

Voorzitter College van Bestuur,
P. Veltman

Besluit Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht keurt de jaarrekening 2020 goed met een negatief saldo van € 1.136.070 en gaat akkoord met de verwerking van voornoemd saldo in de reserves conform het voorstel resultaatbestemming.

Deventer, 15 juni 2021

Mevr. W.L. Broekhuijsen
Voorzitter

Mevr. M. Visser
Vice-voorzitter

Mevr. M. van Erp-Noordenbos
Lid

Mevr. A. Gottenbos
Lid

Mevr. J. de Vries
Lid