



## Stichting Vrijescholen Athena

### Jaarverslag 2023



# Inhoudsopgave

<b>INHOUDSOPGAVE</b>	<b>2</b>
<b>BESTUURSVERSLAG</b>	<b>4</b>
VOORWOORD	4
<b>1 ALGEMENE INSTELLINGSGEGEVENS</b>	<b>5</b>
1.1 VISIE, MISSIE EN KERNWAARDEN	5
1.2 ORGANISATIE	5
1.3 STRATEGISCH BELEID EN JAARPLAN	7
1.4 LEERLINGAANTALLEN	9
1.5 KLACHTEN EN VERTROUWENSKWESTIES	10
1.6 BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN	11
<b>2 KWALITEITSZORG</b>	<b>14</b>
2.1 ALGEMEEN	14
2.2 OPBRENGSTEN	18
2.3 SCHOLING EN ONDERSTEUNING	19
2.4 NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS	20
2.5 ICT	20
2.6 VERVOLG IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS	21
<b>3 PERSONEEL</b>	<b>22</b>
3.1 KENGETALLEN PERSONEEL OP PEILDATUM 31 DECEMBER	24
3.2 LEEFTIJDOPBOUW	25
3.3 ZIEKTEVERZUIM	25
<b>4 FINANCIËN EN HUISVESTING</b>	<b>27</b>
4.1 EXPLOITATIERESULTAAT	27
4.2 HUISVESTING	30
4.3 ALLOCATIE VAN MIDDELEN	32
4.4 BALANS	33
4.5 INVESTERINGEN	34
4.6 FINANCIËLE KENGETALLEN	35
4.7 TREASURYVERSLAG	37
4.8 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	38
4.9 RISICOBEHEERSING	47
<b>5 GOVERNANCE</b>	<b>49</b>
5.1 JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	49
5.2 JAARVERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD	54
<b>BIJLAGE 1 NAW-GEGEVENS OP 31-12-2023</b>	<b>60</b>

<b>JAARREKENING</b>	<b>62</b>
B1 Grondslagen	63
B2 Balans per 31 december 2023	67
B3 Exploitatieoverzicht 2023	68
B4 Kasstroomoverzicht over 2023	69
B5 Toelichting op de balans per 31 december 2023	70
B6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijvende rechten (actief)	75
B7 Toelichting op de exploitatierekening over 2023	76
B8 (Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo	80
B9 Gebeurtenissen na balansdatum	81
B10 Overzicht verbonden partijen	81
B11 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	82
<b>OVERIGE GEGEVENS</b>	<b>83</b>
C1 Controleverklaring	84

# Bestuursverslag

## Voorwoord

Tijdens het jaar 2023 is voor Athena een periode van herbezinning en analyse aangebroken waarin op veel punten is gezocht naar diepere oorzaken van hardnekkige problemen die mogelijk zowel in de structuur als de cultuur van de organisatie liggen besloten. In het schooljaar 2024-2025 zullen de uitkomsten van onze zoektocht worden verwerkt in een nieuw strategisch beleid voor de periode 2025-2029.

Het leerlingenaantal van alle scholen samen blijft groeien, terwijl ook op sommige scholen sprake is van een kleine afname van het aantal leerlingen die er zelfs toe heeft geleid dat sommige klassen moesten worden samengevoegd. Wij vertrouwen er op dat deze scholen in een paar jaar weer zullen terugveren naar hun normale capaciteit.

De Inspectie van het onderwijs heeft in het voorjaar het vierjarig bestuursonderzoek uitgevoerd en was tevreden over wat zij aantrof. Op alle drie de kernindicatoren scoort Athena voldoende. Aanbevelingen voor verbetering zijn/worden opgepakt.

Eén van de problemen waar onze scholen mee kampen is het hoge verzuim. Met ruim 11% ligt dit een stuk boven het ook al hoge landelijk gemiddelde (6-8%). Het spreekt voor zich dat er veel aandacht is voor dit fenomeen en dat er stappen worden gezet in beleid en uitvoering die het verzuim weer terug zullen brengen naar de streefwaarde van ca. 4,5%. In hoofdstuk 3 wordt hier nader op ingegaan.

Het verzuim impliceert dus ook veel vervanging en daarmee extra personele kosten. In 2023 liep dit zo op dat we zelfs een periode een rem moesten zetten op het invullen van kortdurend verzuim. Het financiële resultaat van dit jaar was €427.000 negatief. Dit resultaat wordt grotendeels veroorzaakt door de extra vervangkosten. Het eigen-risicodragerschap voor vervangkosten is met ingang van januari 2024 opgeheven; Athena is weer aangesloten bij het Vervangingsfonds.

In 2023 zijn vier schoolgebouwen gerenoveerd tot (bijna) energie-neutrale gebouwen. Twee gebouwen zijn in 2023 opgeleverd en twee in het voorjaar van 2024. Het resultaat is heel goed ontvangen!

Als gevolg van de vele invallers, wisselingen van directeuren en soms lang openstaande vacatures van o.a. IB-ers, staan de opbrengsten onder druk. Er is dit jaar veel geïnvesteerd in het borgen van de onderwijskwaliteit en cyclisch werken, en dat wordt ook de komende jaren voortgezet. Er is een begin gemaakt met het verankeren van de typische vrijeschoolvakken en werkwijzen in het kwaliteitsbeleid.

De Raad van Toezicht heeft besloten een onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren om mogelijke blinde vlekken binnen de organisatie in kaart te brengen en tot aanbevelingen te komen voor structurele verbeteringen. Het onderzoek wordt in het voorjaar van 2024 uitgevoerd en de uitkomsten zullen mede als input dienen voor de nieuwe strategische beleidscyclus.

Peronnik Veltman,

Bestuurder Vrijescholen Athena

# 1 Algemene instellingsgegevens

Stichting Vrijescholen Athena (hierna: Athena) is een stichting van veertien basisscholen voor vrijeschoolonderwijs en één school voor speciaal basis- en voortgezet vrijeschoolonderwijs.

Er is sprake van een éénhoofdig bestuur. De heer P.A. (Peronnik) Veltman is de bestuurder van Athena. Nevenfuncties: bestuurslid Vereniging van Vrijescholen, lid deelnemersraad samenwerkingsverband primair passend onderwijs Doetinchem.

## 1.1 Visie, missie en kernwaarden

### 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

*Wij zijn vrijescholen in midden, oost en noordoost Nederland die (basis)onderwijs aanbieden vanuit de antroposofische uitgangspunten van Rudolf Steiner en staan open voor iedereen die zich hiertoe aangetrokken voelt. De stichting wil in deze regio's het vrijeschoolonderwijs bevorderen, steunen, in standhouden en ontwikkelen.*

### Onze kernwaarden

*Samenhang, Meesterschap, Aandachtigheid, Creëren, Vitaliteit, Moed.*

## 1.2 Organisatie

### 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 Raad van Toezicht (rvt). De bestuurder draagt eindverantwoordelijkheid, stuurt de directeuren aan en geeft dagelijkse leiding aan het stafbureau. De bestuurder overlegt 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.

## **Directeurenoverleg**

Het directeurenoverleg (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. Het jaarverslag van de gmr is te vinden in hoofdstuk 5. 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. De bestuurder is incidenteel aanwezig geweest bij mr-vergaderingen.

## **Toezicht**

De raad van toezicht is het interne toezicht van Athena. De raad zorgt ervoor dat er een goed functionerend bestuur is. Ten aanzien van het bestuur heeft ze de werkgeversrol. De rvt is verantwoordelijk voor aanname, functionerings- en beoordelingsgesprekken en ontslag van de bestuurder. Gelijktijdig is de rvt inhoudelijk sparringpartner van het bestuur en staat de bestuurder met raad en advies terzijde. De werkwijze, taken en bevoegdheden zijn uitgewerkt in het managementstatuut en het handboek van de raad van toezicht. De samenstelling en het jaarverslag van de rvt is te vinden in hoofdstuk 5.

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

## **Code Goed Bestuur**

Athena hanteert de Code Goed Bestuur PO. In de statutenwijziging van 2021 is bepaald dat nieuwe leden van de raad van toezicht een totale maximale zittingsduur van acht jaar zullen hebben. Voor eerder benoemde leden geldt nog een maximum van negen jaar.

## **Accountant**

De controle op de jaarrekening en het jaarverslag was tot en met verslagjaar 2022 belegd bij accountantskantoor Eshuis, voor verslagjaar 2023 is dat kantoor Van Ree. De betreffende accountant is dhr. Rutger van der Weerd. Voorafgaand aan het jaarlijks overleg van de rvt in juni zijn diens bevindingen en aanbevelingen toegelicht aan de auditcommissie.

### 1.3 Strategisch beleid en jaarplan

In het strategisch beleid (2019-2023) staan vier thema's omschreven die zowel vanuit het bovenschoolse als op de scholen zelf zijn vertaald naar doelstellingen. Deze vier thema's zijn:

1. Het thema **identiteit**
2. Het thema **kwaliteit**
3. Het thema **goed en aantrekkelijk werkgeverschap**
4. Het thema **professionaliteit**

We hebben gekozen om vanuit gelijke missie, visie en kernwaarden te werken. Per school kunnen daarin wel eigen elementen zijn toegevoegd. Alle scholen besteden in hun schoolplannen en jaarplannen in ieder geval aandacht aan:

1. Continue aandacht voor kwaliteitszorg
2. Aanbod van vrijeschool-eigen vakken -en methodieken
3. Handelen conform kernwaarden
4. Persoonlijk en motiverend leiderschap

In juni 2022 is in overleg met directeuren, Raad van Toezicht en gmr besloten om de looptijd van het strategisch beleidsplan te verlengen tot en met schooljaar 2024-2025, mede omdat door de coronacrisis een aantal ontwikkelingen vertraagd is. In het najaar van 2022 is met genoemde stakeholders opgehaald hoe we ervoor staan, waar aanscherping of actualisering nodig is en zijn enkele onderwerpen bestempeld als 'minder belangrijk' en anderzijds juist nieuwe ontwikkelingen toegevoegd. In 2023 heeft dit ook geleid tot een actualisatie van de schoolplannen.

De speerpunten t/m zomer 2025 zijn:

- Verder versterken van de vrijeschoolmethodiek via het periodeonderwijs en kunstzinnig-ambachtelijke vakken
- Terugdringen van het verzuim, verbeteren opleidings- en begeleidingsstructuur
- Preventief optreden om conflictsituaties in scholen te vermijden
- Aandacht voor diversiteit en multiculturaliteit
- Implementatie van het strategisch personeelsbeleid

Het A3 jaarplan op bestuursniveau loopt sinds de nieuwe beleidscyclus van schooljaar naar schooljaar. De belangrijkste resultaatgebieden en voortgang in 2023 zijn hieronder weergegeven:

Gewenst resultaat	Vordering t/m februari
<b>De gesprekscyclus met directeuren draagt bij aan goede sturing</b>	Gesprekscyclus en werkwijze aangepast. Er wordt sinds het schooljaar '23-'24 gewerkt met een start-, tussen-, en eindgesprek waarbij smart doelstellingen worden gemonitord.
<b>Vrijeschoolonderwijs heeft een plaats in het kwaliteitsbeleid</b>	Dit is in ontwikkeling.

<b>Het strategisch personeelsbeleid is geïmplementeerd</b>	In het SPB is een aantal prioriteiten gesteld (beleidsontwikkeling en uitvoering) die gedurende het lopende en volgende schooljaar zijn/worden uitgewerkt. Is op koers.
<b>Er is een goed actueel zicht op de ontwikkeling van belangrijke cijfermatige informatie</b>	Dit is bereikt. O.a. door frequentere rapportages te draaien en te bespreken, strakke monitoring op formatie/financiën, maandelijks bespreken verzuimontwikkeling en door de implementatie van een nieuw dashboard systeem. Dat laatste kent nog kinderziektes die we i.l.v. 2024 hopen op te lossen.
<b>Er wordt actief gestuurd op goede huisvesting a.d.h.v. helder onderbouwde keuzes</b>	Dit loopt goed. In 2023 twee vernieuwde duurzame schoolgebouwen betrokken plus één school in renovatie, die inmiddels in 2024 is opgeleverd. In diverse gemeentes wordt actief gewerkt aan nieuwe huisvestingsplannen die ook voor Athena zullen leiden tot verduurzaamde renovatie.
<b>De zelfverbeterende cultuur is cyclisch geborgd</b>	o.a. opgenomen in gesprekscyclus.
<b>Risicomanagement is een duidelijk onderdeel van goede verantwoording</b>	Instrument risicomanagement geëvalueerd en aangepast. Resultaten en maatregelen worden in RvT, GMR en DO besproken.
<b>Medewerkers doorlopen fris en fit hun loopbaan binnen Athena en zijn duurzaam inzetbaar</b>	RI&E en aanvullende enquêtes uitgezet en gedeeltelijk geëvalueerd. Wordt i.l.v. het lopende schooljaar uitgewerkt in personeelsbeleid.
<b>Door goede introductie en begeleiding weten we nieuwe werknemers te behouden</b>	Gedeeltelijk (directeuren) in gang gezet. Nadere uitwerking in 2024.
<b>Leidinggevenden voeren jaarlijks een gesprek met iedere medewerker over hun ontwikkeling</b>	Gesprekscyclus personeel wordt in schooljaar '23-'24 vernieuwd en ingevoerd.
<b>Door het faciliteren van scholing blijven medewerkers gemotiveerd en gekwalificeerd</b>	Scholingsbeleid i.l.v. 2024.
<b>Doel en meerwaarde specialisten is duidelijk</b>	In ontwikkeling. Verwachte beslissingen structuur in nieuwe schooljaar.
<b>De RI&amp;E is uitgevoerd en cyclisch geborgd</b>	RI&E uitgevoerd. Borging in 2024.
<b>Al onze scholen bieden goede zorg op basis van een actueel zorgplan</b>	In ontwikkeling.
<b>Leerlingen op alle scholen worden digitaal vaardig door een leerlijn digitale geletterdheid</b>	Op diverse scholen al een eind op weg. Komend schooljaar wordt een nieuwe leerlijn ingevoerd.
<b>Onze scholen zijn inclusief en een wezenlijk verbeterde afspiegeling van de samenleving</b>	Themadag voor alle Athena-medewerkers rond dit onderwerp in juni 2023 gehouden. Nieuwe werkgroep opgericht. Op diverse scholen staat het thema op de agenda.
<b>Athena verantwoordt zich over maatschappelijke effecten van de bedrijfsvoering</b>	Geen activiteiten gepland in 2023.

Tabel: Vorderingen jaarplan 2023-2024



## 1.4 Leerlingaantallen

Op 1 februari 2023 volgden 2.845 leerlingen onderwijs aan één van de Athenascholen, een stabiele groei in lijn met voorgaande jaren. Er is wel verschil tussen scholen. Verwachting is dat het leerlingenaantal de komende jaren verder zal stijgen vanwege de belangstelling voor het vrijeschoolonderwijs in Nederland.

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

Leerlingen per 1 oktober		2018	2019	2020	2021		
		Per 1 februari				2022	2023
De Zevenster	Oldenzaal	98	89	79	67	70	87
School De Lans	Brummen	76	72	75	97	95	95
De Esch	Winterswijk	86	85	88	95	100	100
De Noorderkroon	Enschede	98	97	95	88	88	103
De Kleine Prins	Doetinchem	93	86	78	99	102	106
De Stroeten	Emmen	106	119	132	140	147	156
Valentijn	Harderwijk	185	177	179	174	178	156
De Es	Assen	189	183	192	190	197	183
De Toermalijn	Meppel	184	190	189	182	191	189
Michaelschool	Leeuwarden	189	189	192	192	203	209
Vrije School Almelo	Almelo	203	212	214	209	218	211
De Vijfster	Apeldoorn	166	175	187	191	192	213
De Kleine Johannes	Deventer	232	229	225	216	225	229
Widar	Groningen	353	372	393	388	402	394
Parcivalschool	Arnhem	277	303	325	350	370	414
<b>Totaal</b>		<b>2.535</b>	<b>2.578</b>	<b>2.643</b>	<b>2.678</b>	<b>2.778</b>	<b>2.845</b>

Tabel: Leerlingenaantallen

### Aannamebeleid (toegankelijkheid)

Alle scholen hebben een ondersteuningsprofiel. Op basis daarvan wordt in de aanmeldprocedure bepaald of een school voldoende in de onderwijsbehoefte van een leerling kan voorzien. Bij zij-instroom wordt doorgaans contact opgenomen met de huidige school. Op sommige scholen zijn er meer aanmeldingen dan plaatsen en wordt voorrangbeleid toegepast. Het proces staat uitgewerkt in de schoolgids. Per school kunnen kleine verschillen in afwegingen zijn. Voor De Lans gelden m.b.t. (voortgezet) speciaal onderwijs specifieke toelatingscriteria conform toepasselijke wetgeving.

Athena erkent dat er verschillen zijn tussen de eigen populatie en een gemiddelde afspiegeling van de samenleving. Voor meer informatie over de analyse en voorgenomen acties verwijzen we naar het strategisch beleidsplan en bijbehorende jaarplannen.

## 1.5 Klachten en vertrouwenskwesaties

Alle klachten binnen Athena worden in eerste instantie zo laag mogelijk in de organisatie 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 worden benaderd. Dit jaar is één klacht bij de landelijke klachtencommissie gemeld en afgehandeld. Er zijn enkele klachten schriftelijk bij het bestuur gemeld. Deze zijn passend afgehandeld.

Behalve bij het bestuur kunnen zorgen, adviesvragen of klachten ook gemeld en behandeld worden door de externe vertrouwenspersoon. Voor Athena is dat Mieke Gondrie. De samenvatting van haar jaarverslag is hierna weergegeven. De rapportage en eventuele trends worden door de bestuurder jaarlijks met de vertrouwenspersoon besproken.

### Samenvatting verslag vertrouwenspersoon

In 2023 zijn er 18 aanvragen (2022: 23 stuks) geweest voor ondersteuning van de externe vertrouwenspersoon. De meeste gesprekken zijn ergens op locatie geweest. In totaal zijn er 10 verschillende scholen die een beroep gedaan hebben.

Aard klacht en consultatie	Werknemer	Ouder	toelichting	resultaat
Onderwijs, beleid en bejegening	1	1	Samen aan tafel	Gesprekken geweest
Onvrede over het te geven onderwijs / dat kinderen de dupe worden		2		Kinderen van school
Vertrouwen in het te volgen onderwijs		2	Gesprekken	Ouders en school in contact
Conflict met leidinggevende, professionaliteit of grensoverschrijdend gedrag	1	1	VP mee geweest naar gesprekken	Uit-/doorgesproken. Resultaat niet duidelijk
Beleid		1	Onder begeleiding VP opgepakt	Uitgesproken met afspraken, adviesgesprek
Communicatie		1	Met VP doorgesproken	Duidelijkheid
Wisselende problematiek	4	4	Met VP zelfstandig opgepakt	
<b>Totaal</b>	<b>6</b>	<b>12</b>		

### Samenvatting/ advies

Als advies heeft de vertrouwenspersoon meegegeven dat wanneer er onvrede is tussen ouders/school of medewerker/medewerker, het te geven onderwijs daar niet onder mag lijden.

## 1.6 Belangrijke gebeurtenissen

### Post-covid....of toch niet?

De coronaperiode van 2020 t/m 2022 heeft ook binnen de Athenascholen zijn sporen nagelaten. Hoewel 2023 geen lockdowns meer kende moesten er op veel scholen nog regelmatig klassen thuisblijven en is zelfs op een aantal scholen nog een tijdelijke vierdaagse schoolweek van kracht geweest. Zoals elders ook beschreven heeft dit op de resultaten en de algehele onderwijskwaliteit een negatief effect. Zeker tien medewerkers hebben de diagnose long-covid gekregen en de meeste van hen zijn langer dan een jaar ziek of stromen na twee jaar zelfs helemaal uit.

Naast de hoge ziektelast en het gebrek aan vervangers – dat op zijn plaats weer leidt tot overbelasting van leerkrachten – heeft de pandemie ook de sociale verhoudingen binnen scholen (bijvoorbeeld tussen ouders en team) op scherp gezet. Gelukkig niet op alle scholen, maar op een aantal scholen kost het tijd en moeite om de van oorsprong goede relatie binnen teams en tussen ouders en team weer helemaal goed te krijgen.

Positief om te noemen is dat we allemaal vaardiger zijn geworden om via de laptop met elkaar af te spreken en te vergaderen. Niet dat we dit alleen nog maar doen – er was juist weer veel enthousiasme voor live bijeenkomsten – maar het heeft ons arsenaal van communicatiemogelijkheden verbreed. Athenascholen liggen over vijf provincies verspreid dus bijvoorbeeld onderling contact tussen werkgroepen of tussen directeuren en bestuur zijn hierdoor vergemakkelijkt.

### Vierjaarlijks inspectieonderzoek

In maart 2023 vond het vierjaarlijkse Inspectieonderzoek plaats op bestuursniveau waar het bestuur in mei een terugkoppeling van kreeg. In juni is het definitieve rapport gepresenteerd. Athena was een van de laatste schoolbesturen die nog niet eerder zo'n onderzoek 'nieuwe stijl' had gehad.

De algemene bevindingen waren gunstig. Alle drie de onderdelen BKA1: visie, ambitie, doelen; BKA2: uitvoering en kwaliteitscultuur en BKA3: Evaluatie, verantwoording en dialoog werden voldoende bevonden. Naast een aantal aanbevelingen – die grotendeels als ontwikkelpunten al in het strategisch beleid waren opgenomen – waren er twee herstelopdrachten: de resultaten van de risicobeheersing moeten in het jaarverslag worden opgenomen en er was één school waarvan het schoolplan ontbrak. Beide zijn inmiddels aangepast. Nadere toelichting op het onderwerp bestuursonderzoek zijn beschreven in hoofdstuk 2.

## **Twee verhuizingen en één renovatie bestaande gebouw**



Twee scholen (De Zevenster Oldenzaal en De Noorderkroon Enschede) zijn dit jaar verhuisd naar een nieuwe locatie. Beide locaties zijn volledig gerenoveerd en energieneutraal gemaakt. Bij een derde school (De Lans Brummen SO/VSO) is de renovatie in het najaar van 2023 gestart. Inmiddels is het project in

2024 opgeleverd en beschikt de school over een Bijna Energieneutraal Gebouw (BENG). Hoewel het voor de school (medewerkers, kinderen en ouders) een intensieve periode betrof zijn alle drie de projecten zonder al te grote problemen verlopen en zijn de bewoners erg tevreden met het resultaat!



## **Nieuwe directeuren**

Ook dit jaar is er op een aantal scholen sprake van een wisseling van directie. In Groningen, Assen en Doetinchem hebben interim-directeuren de honneurs waargenomen en zijn inmiddels nieuwe directeuren benoemd. Op de Parcivalschool (afdeling Noord) is de plaats van een vertrekkend adjunct-directeur ingenomen door een interne kandidaat.

Helaas zijn directeurswisselingen soms het gevolg van interne onrust of komt een school na het vertrek van een directeur in een crisis terecht. Dit fenomeen vinden wij natuurlijk onwenselijk. Het terugdringen van dit soort crises is een belangrijk strategisch speerpunt geworden. Afgelopen jaar hebben we dan ook onderzoek gedaan naar de oorzaken en steken we op verschillende manieren in op preventie en de ontwikkeling van een professionele cultuur. In 2024 zal Athena door een onderzoeksbureau ook nader onderzoek doen naar een aantal min of meer samenhangende fenomenen. De uitkomsten van dit onderzoek worden meegenomen in een nieuw strategisch beleid dat in 2025 gereed zal zijn.

## **Athenadag diversiteit en inclusie**

Jarenlang was ons motto: iedereen die het vrijeschoolonderwijs een warm hart toe draagt is welkom. Dat geldt voor personeel en voor ouders en kinderen. Toch blijkt landelijk dat de diversiteit binnen de vrijescholen te wensen over laat. Omdat in principe het vrijeschoolonderwijs een goede afspiegeling van de maatschappij niet in de weg hoeft te staan, sterker nog: omdat wereldwijd in alle culturen en omstandigheden vrijeschoolonderwijs goed functioneert, zijn wij van mening dat wij zelf meer moeten doen om de drempels te verlagen voor groepen die ons op dit moment nog niet weten te vinden. Wij streven dan ook naar diverser en inclusiever onderwijs en proberen ieder jaar stappen te zetten om dit te bereiken.

In juni 2023 stond onze 'Athenadag' (alle medewerkers van Athenascholen kwamen bij elkaar op de Parcivalschool in Arnhem) in het teken van diversiteit en inclusie. Met inzet van mensen van buiten – bijvoorbeeld van vrijescholen die op dit punt al veel verder zijn in hun ontwikkeling – en een aantal medewerkers van onze eigen scholen is een mooie dag georganiseerd met voordrachten en workshops en interessante thema's en discussies.

Het uiteindelijke doel op dit punt is dat Athena diverser wordt, zowel op personeel- als op leerlingengebied. Wij willen daarom onderzoeken welke drempels mensen ervaren en proberen die op te heffen. De werkgroep diversiteit (die momenteel wordt gevormd door een aantal ouders en een stafmedewerker) en inclusie speelt hierbij een rol. Komend schooljaar willen wij een stappenplan ontwikkelen en concrete doelstellingen formuleren.

### **Vervanging tijdelijk beperkt**

Zoals ook in hoofdstuk 3 staat beschreven is ons ziekteverzuim de afgelopen jaren sterk gestegen en bedroeg gemiddeld afgelopen jaar ruim 11%. Athena is sinds 2019 eigen risicodragers voor vervanging. In die tijd was het verzuim laag en was dit de meest voordehand liggende keuze. Athena begroot bovenscholings een bedrag voor vervanging. In 2022 werd dit al fors overschreden, in 2023 liepen de kosten nog hoger op. Dit feit in combinatie met een aantal andere tegenvallers, leidde in oktober 2023 tot een maatregel van het bestuur om korttijdige vervangingen tijdelijk niet meer in te vullen. Ouders en scholen zijn geïnformeerd en we hebben met elkaar op die manier de begrotingsoverschrijding kunnen reduceren. Tegelijkertijd zijn we in gesprek gegaan met het Vervangingsfonds en zijn vanaf 1 januari 2024 weer aangesloten bij deze verzekering. Hiermee zijn de kosten vooraf duidelijk en hebben we ons vanaf dit schooljaar verzekerd voor onvoorziene overschrijdingen op dit punt. Het terugdringen van verzuim is een van de speerpunten. Dat was al zo, maar krijgt vanaf 2024 nog meer aandacht. Op den duur willen we ons weer kunnen losmaken van het VF en de verzuimkosten zelf dragen.

### **Honderd jaar vrijescholen in Nederland**



Op 30 november vierden we landelijk het 100 jarig bestaan van de vrijescholen in Nederland. In 1923 startte de eerste school in een huis in de Columbusstraat in Den Haag. In 2023 zijn er 130 scholen; 100 in het primair- en 30 in het voortgezet onderwijs. Met indrukwekkende lezingen van Otto Scharmer (senior docent bij het Massachusetts Institute of Technology; Theory U) en Gert Biesta (onderwijsfilosoof en lid van de

Onderwijsraad) werd duidelijk hoe belangrijk de Waldorfpedagogie is geweest de afgelopen honderd jaar, op dit moment is en vooral ook in de toekomst kan zijn. Beide sprekers wijzen op het belang van Waldorfpedagogie voor de huidige en toekomstige generaties. Scharmer spreekt over een zaadje dat gepland is en in de komende 100 jaar tot wasdom moet komen. Wat in het vrijeschoolonderwijs aan kracht verborgen zit zal de maatschappij de komende 100 jaar hard nodig hebben. In wezen draait dat om het vrije denken. Vrij als in 'niet

gekleusterd aan materiële behoefte'; een behoefte die enorm sturend en bepalend is in hoe wij als mensen met elkaar en met onze aarde omgaan. De komende generaties moeten in toenemende mate in staat zijn de vraagstukken die er zijn voor hun tijd en toekomst duurzaam op te lossen. Daarvoor is vrij en creatief denken en moreel handelen noodzakelijk. De manier waarop wij als vrijescholen het leren en ontwikkelen van kinderen benaderen (niet het vullen van een vat, maar het ontsteken van een vuur) helpt er bij dat zij later in hun leven nog bewegelijk kunnen denken. We leven in een tijd waarin het denken in toenemende mate wordt overgenomen door apparaten. Kunstmatige intelligentie is losgekoppeld van de moraliteit van de mens en daarmee zal het naast een zegen ook een vloek kunnen worden voor de mensheid. Wij hebben in onze Waldorfpedagogie iets in handen waarmee we kinderen kunnen opvoeden tot vrije en zelfstandig denkende en moreel handelende mensen!

## 2 Kwaliteitszorg

### 2.1 Algemeen

Naast een voortdurende monitoring van het welbevinden van de scholen en hun opbrengsten is er een aantal aandachtsgebieden voor 2023 verder uitgewerkt. De *bijzondere periode* rondom covid19 kent nog een aantal naweeën die we terugvinden bij de opbrengsten van ons onderwijs; inval en ziekte uit de afgelopen 3 jaren hebben invloed gehad op de continuïteit van klassen.

Het *Kwaliteitsbeleid Athena* blijft een belangrijke basis voor ons kwaliteitsbeleid; aandacht voor kwaliteitszorg vanuit dezelfde kwaliteitsnormen en doelen. Afgelopen schooljaar is het kwaliteitsbeleid geïntegreerd met de domeinen P&O, Financiën en ICT. Bij het inwerken van nieuwe directeuren en IB-ers (en interim) blijkt dit document een goede rol te vervullen.

Een belangrijk speerpunt bleef het *borgen van de onderwijskwaliteit* op alle scholen. Deze staat onder druk door wisselingen van directeuren en IB-ers en de toename van het aantal nieuwe (vrijeschool)leerkrachten. Ook de bezetting voor de klassen is een kritisch punt van zorg. Voor het uitwerken van het *aanbod van vrijeschoolvakken en methodieken* is er de afgelopen periode voor gekozen om het *Periodeonderwijs* centraal te stellen; hart van het vrijeschoolonderwijs. In 2023 is er een studiedag geweest waarin met directeuren en IB-ers een eerste aanzet is gemaakt om het periodeonderwijs ook weer een duidelijke plek te geven binnen het *Cyclisch Werken Athena* (voorheen Groepsplannen Athena). Daarnaast zijn de *voorbereidingen op het inspectiebezoek* en de *komende externe audits* thema's geweest waar een extra accent op heeft gelegen.

Een aantal scholen hebben *specifieke aandachtspunten* op hun schoolagenda staan die door Athena goed gemonitord worden. Dat is in het kader van onvoldoende (eind)opbrengsten, nieuwe (of interim) directeur en/of IB-er of het borgen van de onderwijs(zorg)structuur. Het werken aan deze aandachtspunten maken dat de kwaliteit van een goede interne structuur van de school gewaarborgd blijft.

Er zijn geen ontwikkelingen of toekomstige verwachtingen te melden met betrekking tot internationalisering.

## Kwaliteitsbeleid

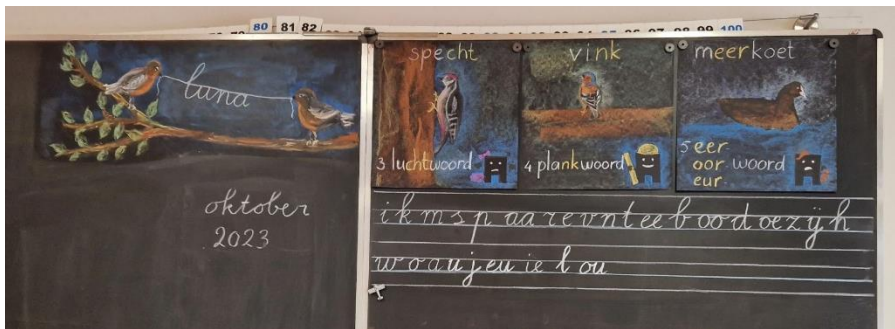
Het Kwaliteitsbeleid Athena neemt een duidelijke plek in de organisatie in. Uitgangspunt is het hanteren van dezelfde kwaliteitsnormen. Het invullen en bespreken van de rapportages leidt tot steeds verdere ontwikkeling van dit instrument. De rapportage vormt ook de basis van het gesprek tussen bestuurder en directeur en het gesprek van de bestuurder met de raad van toezicht over onderwijskwaliteit. Daarnaast is het instrument besproken tijdens het bestuursbezoek van de inspectie. Het kwaliteitsbeleid werkt nog met de tekst van het 'oude' inspectiekader. Wel is er in 2023 een addendum geschreven waarin de link met het nieuwe inspectiekader beschreven staat.

Binnen het kwaliteitsbeleid spelen de (externe) audits pedagogisch didactisch handelen, in combinatie met de schoolzelfevaluatie, een belangrijke rol. 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 2023 is het auditkader naar het nieuwe inspectiekader toegeschreven en zal er een nieuwe ronde starten waarbij alle scholen tussen 2023-2025 bezocht worden.

Ter voorbereiding is er in september een studiedag/scholing verzorgd waarbij directeuren en IB-ers inhoudelijk voorbereid zijn op de nieuwe ronde externe audits (start januari 2024).

Nieuw daarbij is dat bij elke audit een collega-school aansluit (directeur + IB-er) ter versterking van het auditteam. Speerpunt voor het bestuur is deze keer dat de verbeterpunten uit de audit beter verwerkt worden in de jaarplannen en strategische plannen.



Schoolbord op Vrijeschool De Stroeten in Emmen

## 'Cyclisch Werken' als opvolger van Beleidsplan Athena Groepsplannen

Het beleidsdocument Groepsplannen Athena stamt uit 2015. Een eerste poging om cyclisch (planmatig) werken te beschrijven met behulp van Handelingsgericht Werken. Na een forse investering in de inhoudelijke onderbouwing naar de scholen merken we nu dat het cyclisch werken weer té school- en leerkracht afhankelijk is geworden. Tijd voor het herijken van de volgende stap. In 2023 hebben we op verschillende momenten samengewerkt om bij te scholen, de goede voorbeelden uit de organisatie op te halen en commitment te genereren voor een nieuw beleidsdocument dat rond de zomer van 2024 klaar moet zijn.

Periodeonderwijs (kleine cyclus, onderwijsbehoefte centraal) gaat daarin een centrale rol spelen met de citotoetsen (grote cyclus, leerkrachthandelen centraal) twee keer per jaar als onderbouwing voor de juiste data.





## **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. Alle scholen van Athena nemen in november de leerling-bevraging veiligheidsbeleving af (in 2023 voor het eerst in Vensters) en monitoren een goed vervolg op de uitkomsten. Indien nodig wordt er een plan van aanpak geschreven op de bijzonderheden. De fysieke veiligheid is nog niet geïntegreerd in de beleidsnotie. Het welbevinden van personeelsleden maakt onderdeel uit van de RI&E die in het voorjaar van 2024 weer wordt afgenomen.

De Regenboogspecialisten bouwden voor het vierde jaar aan een duurzaam sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem waarbij de aandachts-/ verbeterpunten 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. Een aantal scholen hebben in een schoolbrede Regenboogtraining geïnvesteerd met de NPO-gelden.

De Regenboog-methodiek vormt de basis voor ons sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem waarbij signalering, regenbooglessen en benodigde interventies op leerling- of klasniveau de basis vormen. In 2023 zijn verschillende onderdelen van de methodiek opnieuw geoefend en door de regenboogspecialisten besproken in de scholen.

## **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. Er zijn in de praktijk veel verschillen in werkwijzen tussen gemeenten en dus de samenwerkingsverbanden.

## **Speciaal onderwijs**

Athena heeft één school voor speciaal (voortgezet) onderwijs: School De Lans in Brummen. Dit is de enige antroposofische school in Nederland die zowel een SO- als een VSO-afdeling heeft. Momenteel bestaat De Lans uit negen klassen, waarvan drie speciaal onderwijs (SO) klassen, vier voortgezet speciaal onderwijs (VSO) klassen en twee voortgezet onderwijs (VO) klassen.

### **VSO**

Het VSO heeft twee afdelingen: Dagbesteding en Arbeid. Binnen deze afdelingen doorlopen onze leerlingen drie fasen: de Oriëntatiefase, de Beroepsvormende fase en de Transitiefase. Tijdens de Beroepsvormende en Transitiefase krijgen leerlingen de mogelijkheid om stage te lopen, eerst onder begeleiding en vervolgens extern, zelfstandig. Er is een stagecoördinator

aangesteld en onze visie op stages en arbeidstoeleiding is dit jaar vastgesteld. Daarnaast zijn de profielen groen, winkel en horeca verder ontwikkeld, waarbij, in een pilot SVA, één van onze leerlingen het SVA (Scholing voor Arbeid) certificaat horeca heeft behaald.

#### *Voortgezet Onderwijs (VO) Lans*

De VO-Lans bestaat uit twee klassen: 12-14 jaar en 15-18/19 jaar. Het afgelopen jaar hebben enkelen leerlingen (deel)examens gedaan namelijk:

- 1 leerling met een Havo-diploma
- 1 leerling die de overgang maakte van het derde naar het vierde jaar Havo
- 4 leerlingen die de examens hebben afgerond voor hun Mavo

#### *Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO) Organisatie*

Als gevolg van wettelijke vereisten hebben we onze samenwerking met ORGB moeten beëindigen. Gelukkig zijn we een nieuwe samenwerking aangegaan met ROC De Graafschap, waardoor we onze MBO-programma's kunnen blijven aanbieden.

## **2.2 Opbrengsten**

In 2023 is gewerkt met de Opbrengstrapportage 2.0 waarin norm, cohort IV-V en vaardigheidsgroei op basis van de Cito-toetsen een belangrijke plek heeft. Hiermee wordt de ontwikkeling op leerling- en klassenniveau goed zichtbaar en kunnen de scholen proactief acteren op eventueel tegenvallende resultaten. De M(iddentoets)2024 wordt voor het eerst afgenomen met de toetsen van (Cito) Leerling in Beeld. De scholingen en andere voorbereiding zijn in 2023 gedaan.

Voor de beoordeling van de eindopbrengsten gebruiken de Athenascholen verschillende (Cotan-genormeerde) toetsen; 4 scholen hebben in 2023 de Centrale Eindtoets Cito gemaakt en 10 scholen de IEP. (V)SO De Lans te Brummen maakt gebruik van Route8 maar hadden in 2023 geen leerlingen voor de eindtoets.

### **Referentieniveaus**

Resultaten 1F en 1S/2F voor de Athenascholen 2023<sup>1</sup>:

- ✓ Bij zowel 1F (basisniveau) als 1S/2F (hoger niveau) halen niet alle scholen het landelijk gemiddelde. Met name 1S/2F blijft achter. Het landelijk gemiddeld moet gehaald kunnen worden gezien de populatie. De signaleringswaarde (ondergrens) wordt wél door bijna alle scholen gehaald, behalve VS Almelo.
- ✓ Als we naar de verschillende eindtoetsen / scholen / leergebieden kijken zijn er vaak aanwijsbare redenen voor het achterblijven en/of uitschieters naar beneden. De verantwoording vindt plaats in de opbrengstrapportages die tussen juni-oktober '23 met alle scholen (IB + directeur) besproken zijn. Accent op handelingsgerichtheid deze periode (sept-dec '23) + verwachtingen naar M2024.

---

<sup>1</sup> Gemiddelde van de afgelopen 3 jaren voor taal en rekenen

LEZEN	
1F	2 scholen onder LG tussen -2,2% en -4%
1S/2F	7 scholen tussen -1 en -42,6% (waarbij -42,6 een uitschieter is)
REKENEN	
1F	7 scholen onder LG tussen -3% en -17.8%
1S/2F	12 scholen (tussen -0,2% en -39,6%) percentage leerlingen in kleine klassen soms erg bepalend
TAALVERZORGING	
1F	3 scholen onder LG tussen -10,6% en -8,5%
1S/2F	5 scholen tussen -5,1% en -46,8% (waarbij -46 een uitschieter is)

### 2.3 Scholing en ondersteuning

Op onderwijskundige zaken hebben een aantal scholen extra ondersteuning gekregen op schoolspecifieke onderdelen:

Aandachtspunt	School
Inwerken + begeleiden nieuwe directeuren	Groningen
Inwerken + begeleiden nieuwe ib'ers	Assen, Groningen, Enschede, Brummen en Arnhem Zuid
Begeleiden interimers	Groningen (dir+IB), Assen (dir.+ IB), Winterswijk (dir), Doetinchem (dir. +IB)
Resultaten	Almelo, Groningen, Harderwijk, Arnhem en Deventer (route naar ontwikkelplannen)
Kwaliteitscultuur	Meppel
Opbrengstrapportage (nieuw ontwerp)	Brummen

### Scholing

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, kleutercoördinatoren, IB'ers, interne vertrouwenspersonen en regenboogspecialisten. De netwerkbegeleiding wordt gecoördineerd door de stafmedewerker onderwijs en kwaliteit en staat onder supervisie van externe deskundigen.

De Athena applicatiecursus (basiscursus vrijeschoolonderwijs) is ook in 2023 voortgezet. We zien een groeiende groep nieuwe leerkrachten die bijgeschoold moeten worden op vrijeschoolonderwijs. Het doel van de applicatiecursus is om enerzijds de grondslagen van het vrijeschoolonderwijs te onderzoeken en anderzijds leerkrachten aan te zetten tot zelfstudie. Cursusjaar 22-23 is met totaal 20 cursisten gestart waarvan 13 eerste- en 7 tweedejaars gestart. Het merendeel van de 2<sup>e</sup> jaars heeft het certificaat gehaald, een enkeling moet een blok inhalen door ziekte. Gedurende de scholing zal er voor Athena-leerkrachten tevens coaching plaatsvinden op de werkplek. De cursisten waren zeer tevreden over de opbrengsten van de applicatiecursus. Het inhoudelijk deel wordt verzorgd door begeleiders van BVS-schooladvies.

## 2.4 Nationaal Programma Onderwijs

In 2021 kondigde het ministerie van OCW aan dat er geld vanuit een Nationaal Programma Onderwijs (NPO) beschikbaar gesteld zou worden voor het inhalen van achterstanden en het investeren in interventies met een duurzaam effect. In de uitvoering van de plannen is er een focus geweest op (1) opbrengsten taal en rekenen, (2) aanbod vrijeschoolvakken, (3) welbevinden, en (4) leerkrachtvaardigheden. Op basis van analyse en conclusies zijn plannen uitgevoerd en interventies gepleegd die passen bij de schoolsituatie. In het jaar 2023 is er net als in 2022 in de scholen gewerkt op basis van de plannen en enkele bijstellingen. Het merendeel van de plannen is gerealiseerd. Een enkele keer moest er een project vervangen of ingekort worden of kwam te vervallen. Voor de besteding van de NPO-gelden zijn afspraken met bestuur, scholen en (G)MR gemaakt.

## 2.5 ICT

**DIGITAAL OP AVONTUUR**

**Week van mediawijsheid – eind november**

10 t/m 17 november staat Nederland in het teken van de week van Mediawijsheid #hierniet. Er zijn veel activiteiten (groot maar vooral ook klein) in te zetten om kinderen bewust te maken van de invloed van media, internet en computers in hun leven. Met [deze link](#) zijn alle directeuren en ICT-coördinatoren geïnformeerd over hoe wij het vorig jaar in Apeldoorn hebben georganiseerd. Laat je inspireren, kies wat voor jullie goed voelt en probeer! Zet samen met de kinderen een stap in bewustwording en kritisch denken.

De nationale Week van de Mediawijsheid draait dit jaar om het stellen van online grenzen. Met het #hierniet-initiatief roept Netwerk Mediawijsheid organisaties op om zich hard te maken voor een socialere online wereld. Online zijn we constant met elkaar in contact. Zonder er over na te denken en met een scherm tussen ons in, is ook een kwetsende reactie snel geplaatst. Moeten we het altijd met elkaar eens zijn? Zeker niet. Kritische vragen stellen, commentaar geven of je mening uiten mag en houdt ons als samenleving scherp. Maar er is een grens.

**Gesprek met de klas:**

- Welke apparaten mag jij gebruiken?
- Hoe lang mag je met een scherm bezig? Wat vind je daarvan?
- Als jij opvoeder bent, welke regels zou je dan voor je kind instellen?
- Is het slecht om voor schooltijd met een scherm bezig te zijn?
- Hoe zou het leven zijn zonder scherm? Wat zou je dan meer of juist minder doen?
- Hoe kijken je ouders met je mee?

*Een voorbeeld uit een van de nieuwsbrieven 'Digikunde'*

vooral bescherming van persoonlijke gegevens en IBP-beleid is daarin de leidraad. Dit jaar kregen we de “basis op orde” en zijn we meer gaan inzoomen op wat er daarmee binnen elke individuele school gebeurt. We zien een toenemend bewustzijn en alertheid op dit gebied (met meer vragen en meldingen van potentiële data-incidenten). Onze IBP-functionarissen binnen de scholen zijn daarvoor belangrijke ambassadeurs en “vinger aan de pols”.

Er ontstaat ook meer druk op “goed werkende techniek”, waarmee de wens om (slim) planmatig en structureel te investeren toeneemt. We vervangen nu nog te vaak pas als iets “onwerkbaar” wordt.

Onderwijsinhoudelijk zijn we een volgende fase ingegaan bij het concretiseren van het Athena beleidskader ICT. We nemen met meerdere (vrijeschool)besturen deel aan een

Onze online werkomgeving is een dagelijkse vanzelfsprekendheid geworden. Dat bleek uit toenemende vragen omtrent samenwerking en stroomlijnen van toegang tot informatie. We hebben vervolg gegeven aan het opnieuw ordenen van de datastructuur.

Een andere consequentie is dat -zeker vanuit nieuwe bedreigingen- beveiliging toenemend de aandacht vraagt. We volgen hiervoor onder andere het Kennisnet traject met betrekking tot “het normenkader informatiebeveiliging” en werken samen met andere besturen. Veiligheid is ook

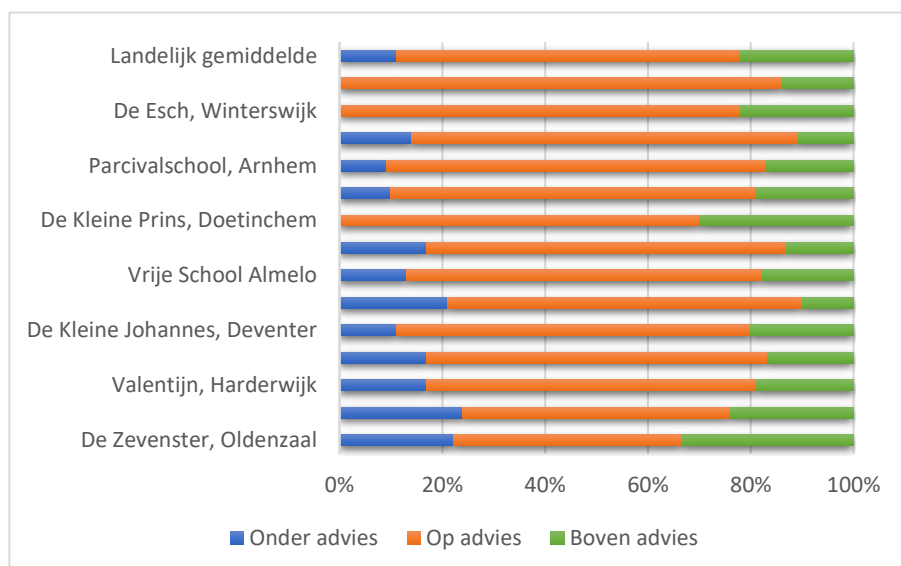
ontwikkeltraject tot een leerlijn Digitale geletterdheid. Schooljaar 2024-2025 kunnen we met deze leerlijn aan de slag in de klas. Om dit jaar al voeding te geven aan kennis en kunde wordt daar op de scholen voorbereidend werk gedaan. Een leerkracht/mediacoach uit eigen gelederen ondersteunt de scholen met themagerichte nieuwsbrieven. Bij dit proces zijn onze ICT-coördinatoren binnen de scholen de belangrijke ondersteuners.

## 2.6 Vervolg in het voortgezet onderwijs

Bij Athena stroomt ongeveer 45% van de leerlingen door naar het voortgezet onderwijs op niveau tot en met vmbo-theoretische leerweg. Ruim 50% vervolgt na de basisschool hun onderwijscarrière op havo of vwo. Grofweg een derde van alle leerlingen stroomt daarbij door naar een vrijschool voor voortgezet onderwijs waarbij verschillen tussen scholen verklaarbaar zijn op basis van de nabijheid van een dergelijke school. School De Lans voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs is buiten beschouwing gelaten.

	Onder advies	Op advies	Boven advies
De Zevenster, Oldenzaal	22%	44%	33%
De Stroeten, Emmen	24%	52%	24%
Valentijn, Harderwijk	17%	64%	19%
De Vijfster, Apeldoorn	17%	67%	17%
De Kleine Johannes, Deventer	11%	69%	20%
Widar, Groningen	21%	69%	10%
Vrije School Almelo	13%	69%	18%
De Es, Assen	17%	70%	13%
De Kleine Prins, Doetinchem	0%	70%	30%
Michaëlschool, Leeuwarden	10%	71%	19%
Parcivalschool, Arnhem	9%	73%	17%
De Toermalijn, Meppel	14%	75%	11%
De Esch, Winterswijk	0%	78%	22%
De Noorderkroon, Enschede	0%	86%	14%
<b>Landelijk gemiddelde</b>	<b>11%</b>	<b>67%</b>	<b>22%</b>

Tabel: Prestaties oud-leerlingen in derde leerjaar voortgezet onderwijs (bron: Nationaal Cohortonderzoek 2023).



## 3 Personeel

### Doelen en resultaten

Als organisatie kunnen we veel doen om personeel te behouden en voldoende nieuw personeel aan te trekken. Het strategische HR-beleid is daarom primair gericht op duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, behoud van (startende) leerkrachten, professionele ontwikkeling en het bieden van loopbaanperspectief. De volgende HR-missie staat daarbij centraal: “Iedere medewerker wordt ingezet op zijn/haar talenten en draagt daarmee bij aan het geven van kwalitatief goed onderwijs voor onze leerlingen”.

De uitgangspunten van het HR-beleid van Athena zijn:

- De formatie is op orde (continuïteit)
- Onze medewerkers zijn vitaal & bevlogen (vitaliteit)
- Iedere medewerker is eigenaar van zijn/haar eigen professionalisering (kwaliteit)

In 2023 zijn er diverse ontwikkelingen geweest op HR-gebied. We hebben daarom ook in dit jaar onderwerpen opgepakt die bovenstaande thema's raken. In 2023 is daarnaast het nieuwe, strategisch HR-beleid vastgesteld. De bovenstaande uitgangspunten vormden de basis van dit beleidsplan, wat tot stand is gekomen na verschillende sessies met de directieengroep en een afvaardiging van de P-GMR.

### Mobiliteit en behoud

De huidige arbeidsmarkt geeft flink wat uitdagingen als we kijken naar het invullen van vacatures. Begin 2023 is bij elke medewerker geïnventariseerd wat zijn/haar wensen zijn voor het aankomende schooljaar. Deze inventarisatie ging over de inzetbaarheid binnen de eigen school, loopbaanperspectieven en heeft ook betrekking op mobiliteit richting aanpalende scholen van Athena in de regio. Naar aanleiding hiervan zijn enkele medewerkers gestart op een andere school binnen Athena. Deze inventarisatie wordt jaarlijks herhaald, voorafgaand aan de formatiegesprekken. In de komende jaren blijft het van groot belang om de mogelijkheden voor interne mobiliteit goed te blijven verkennen, om een optimale personeelsbezetting te kunnen realiseren.

Een ontwikkeling die ook in 2023 werd voortgezet, is aandacht voor het opleiden van nieuwe leerkrachten en het bijscholen en begeleiden van startende leerkrachten, zij-instromers en ervaren 'overstappers'. Per vacature wordt zorgvuldig bepaald of deze ingevuld kan worden door een leerkracht in opleiding of een zij-instromer.

Voor startende leerkrachten binnen het vrijeschoolonderwijs wordt jaarlijks de applicatiecursus verzorgd, om hen inhoudelijk op te leiden in onze vorm van onderwijs. Verder brengen we steeds verder in kaart welke medewerkers interesse hebben in doorgroei naar een andere functie. Dit geldt voor zowel onderwijsondersteunend personeel naar de functie van leerkracht, voor leerkrachten naar de functie van IB-er en voor leerkrachten en IB-ers naar de functie van directeur. Ons strategisch HR-beleid is daarmee sterk gericht op het faciliteren van interne doorgroei en het behoud van medewerkers.

## **Professionalisering van personeel en begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders**

Voor de professionalisering van medewerkers en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders, heeft Athena in 2023 vanuit het ministerie extra middelen ontvangen. Athena heeft de professionalisering en begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders ingebed in het bredere opleidingsbeleid en wordt, afhankelijk wat de startende leerkracht of schoolleider nodig heeft, besteed. De P-GMR heeft een rol in de besluitvorming over het strategisch HR-beleid en in het verlengde daarvan in het opleidingsbeleid.

## **Duurzame inzetbaarheid en verzuim**

Athena had in 2023 een gemiddeld verzuim van 11,45%. Behalve dat dit hoge verzuim veel extra geld heeft gekost aan inzet van extra personeel, is het ook een directe bedreiging geweest voor de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. Het onderwerp terugdringen verzuim/ verhogen duurzame inzetbaarheid heeft de komende jaren grote prioriteit. Om dit daadwerkelijk te kunnen realiseren, is een projectplan 'verlagen verzuim' opgesteld. De algemene doelstelling van dit projectplan is: 'Het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers is de komende jaren een van onze belangrijkste thema's binnen de organisatie waarbij het verzuimpercentage in 2025 teruggedrongen is naar 4,5%'

In 2023 zijn daarin de volgende acties uitgevoerd gerealiseerd;

- Het curatief verzuim is op orde gebracht aan de hand van de Wet Verbetering Poortwachter en daarmee zijn loonsancties vanuit het UWV voorkomen;
- Athena heeft een nieuwe samenwerking met Arbodienst BrinQer. De focus is komen te liggen op inzetbaarheid (wat kan een medewerker nog wel);
- Er heeft een uitgebreide analyse op het verzuim plaatsgevonden;
- Duurzame inzetbaarheid en verzuim zijn complexe problemen, die zich niet eenvoudig met één interventie laten oplossen. Organisatiecultuur, gedrag, leeftijdsfase zijn elementen die de vitaliteit van mensen kunnen versterken of verzwakken. Scholing en herhaling hierop is voor schooldirecteuren van groot belang om met dit onderwerp goed om te gaan. In samenwerking met en op advies van onze arbodienstverlener BrinQer hebben we in 2023 een eerste start gemaakt met dit thema, waarbij in maart 2023 het onderwerp 'Wet Verbetering Poortwachter' en 'herkennen van signalen' besproken is. In september 2023 zijn schooldirecteuren meegenomen in de verschillende gesprekstechnieken die er omtrent dit thema zijn;
- Er is een nieuwe HR-adviseur met specialisatie Verzuim en inzetbaarheid.

## **Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)**

Athena wil zorgen voor de veiligheid en positieve gezondheid van alle medewerkers. In het najaar van 2023 zijn wij overeengekomen dat onze arbodienstverlener BrinQer de RI&E binnen de stichting zal uitvoeren. RI&E geeft inzicht in veiligheids- en gezondheidsrisico's binnen de scholen. Denk daarbij aan inzicht in gevaren en de hieraan verbonden risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting. Door doorlopend te werken aan het verkleinen van risico's en door ervoor te zorgen dat medewerkers gezond, vitaal en veilig hun werk kunnen doen, wordt er een belangrijke bijdrage geleverd aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en aan de continuïteit van de organisatie. Naar verwachting zal medio maart 2024 het totale onderzoek afgerond zijn.

## Beheersing van uitkeringen na ontslag

Wanneer een medewerker op verzoek van Athena of met wederzijds goedvinden uit dienst gaat, ontstaan er rechten op uitkeringen, zoals een werkloosheidsuitkering en eventueel transitievergoeding. Werkgevers in het onderwijs zijn verplicht eigenrisicodrager voor de werkloosheidswet (WW). Met de modernisering van het Participatiefonds betaalt de werkgever per 1 augustus 2022 50% van de werkloosheidskosten. Mede hierdoor is het nog belangrijker om werkloosheid te voorkomen. In 2023 hebben wij hierop ingespeeld door zoveel mogelijk in te zetten op de route 'van werk-naar-werk' waarbij we in gesprek met de medewerker bekijken welke activiteiten door zowel Athena als de werknemer ondernomen kunnen worden om ontslag te voorkomen.

## Eigenrisicodrager

Athena is in 2023 als laatste jaar eigenrisicodrager voor vervanging tijdens ziekte. Met ingang van januari 2024 sluit Athena zich aan bij het Vervangingsfonds. Het Vervangingsfonds is een fonds dat schoolbesturen in het primair onderwijs helpt om de kosten van vervanging van ziek personeel te dekken. Dit zal, kijkende naar het huidige verzuimpercentage van ruim 11%, een flinke besparing opleveren.

### 3.1 Kengetallen personeel op peildatum 31 december

	Totaal		Fte	
	2023	2022	2023	2022
<b>Aantal personen</b>	361	359	234,44	231,67
<b>Aantal vrouwen</b>	301	298	194,21	191,99
<b>Aantal mannen</b>	60	61	40,23	39,68
<b>Onderwijzend</b>	233	231	151,21	149,46
<b>Onderwijsondersteunend</b>	112	111	70,34	69,03
<b>Directie</b>	16	17	12,88	13,18

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

Op 31 december 2023 waren er 361 medewerkers in dienst van Athena, een lichte stijging ten opzichte van het jaar 2022. De verdeling tussen het aandeel onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel is nagenoeg gelijk gebleven. 90,03% van alle medewerkers heeft een deeltijdaanstelling, 9,97% van alle medewerkers werkt fulltime. Deze verhoudingen zijn ten opzichte van 2022 nagenoeg gelijk gebleven.

De formatie voor onderwijzend personeel is 65% van de totale formatie. Athena wijkt op basis hiervan heel iets af van haar uitgangspunt; verhouding 70-30 tussen onderwijzend en niet-onderwijzend personeel. Deze lichte afwijking is te verklaren doordat Athena een aantal medewerkers 'in opleiding' tot leerkracht werkzaam heeft in een ondersteunende functie.

In 2023 was 17% van het onderwijzend personeel benoemd in een LC-functie (voorheen L11). Bij een bevordering naar een LC-functie wordt, naast de competenties van de betreffende leerkracht, zorgvuldig gekeken naar een goede verhouding tussen LB en LC-functies binnen een team. In 2023 zijn 2 directeuren uitgestroomd. Eind 2023 waren er 3 interim-directeuren werkzaam binnen Athena: op onze scholen in Assen, Doetinchem en Groningen.



### 3.2 Leeftijdsopbouw

Leeftijdscategorie	Aantal fte per categorie	% van totaal 2023	% van totaal 2022	% van totaal 2021	% van totaal 2020
15 t/m 24 jaar	7,84	3%	3%	2%	4%
25 t/m 34 jaar	33,88	14%	17%	18%	17%
35 t/m 44 jaar	56,41	25%	23%	24%	23%
45 t/m 54 jaar	66,05	27%	29%	27%	25%
55 t/m 64 jaar	59,63	26%	25%	26%	28%
65 jaar en ouder	10,63	5%	4%	4%	4%
<b>Totaal</b>	<b>234,44</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabel: Leeftijdsopbouw

Bovenstaande tabel laat zien dat het aandeel medewerkers per leeftijdscategorie in 2023 nagenoeg stabiel is gebleven. De spreiding van het aantal medewerkers per leeftijdsgroep vraagt om een levensfasebewust personeelsbeleid gericht op zowel duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van startende, jonge collega's, collega's met jonge gezinnen, als op 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 48 medewerkers de AOW-gerechtigde leeftijd. In het jaar 2024 gaat het om mogelijke uitstroom van 5 medewerkers, in 2025 om 6 medewerkers, in 2026 om 12 medewerkers, in 2027 om 14 medewerkers en in het jaar 2028 om een mogelijke uitstroom van 11 medewerkers. De uitdaging op het gebied van werven, opleiden en begeleiden van nieuwe vrijeschoolleerkrachten blijft daarmee een aandachtspunt, om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen.

### 3.3 Ziekteverzuim

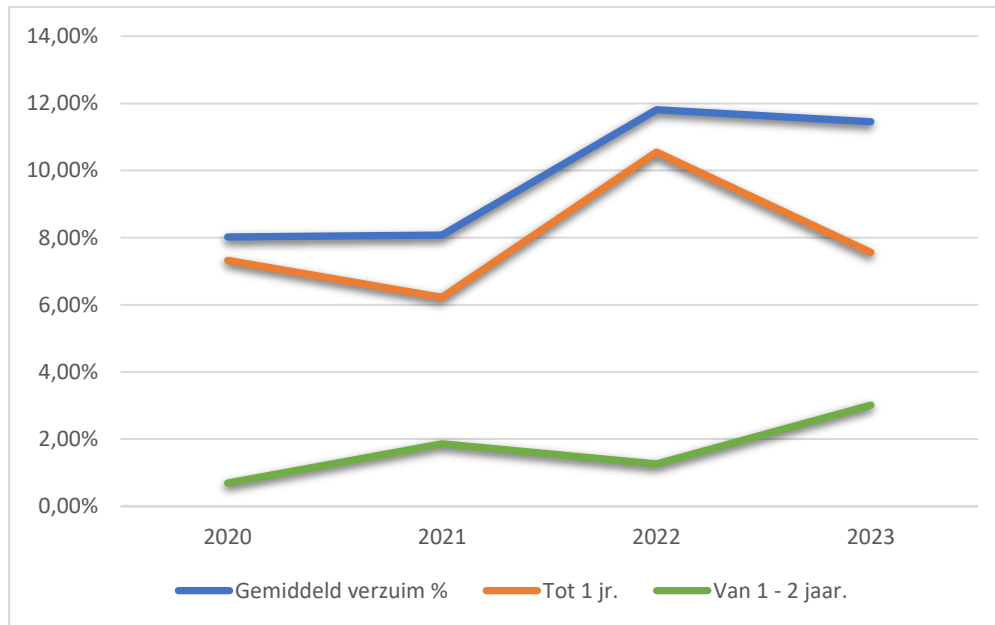
Verzuim	2023	2022	2021	2020
<b>Gemiddeld verzuim %</b>	11,45%	11,81%	8,08%	8,02%
<b>Tot 1 jr.</b>	8,07%	10,55%	6,22%	7,32%
<b>Van 1 - 2 jaar.</b>	3,38%	1,26%	1,86%	0,69%
<b>Meldingsfrequentie</b>	1,2	1,59	0,9	0,87
<b>% Nulverzuim</b>	53,83%	33,62%	56,03%	62,01%
<b>Gemiddelde verzuimduur (dagen)</b>	24,44	21,37	37,69	30,68

Tabel: kengetallen ziekteverzuim

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

Vanaf 2022 zien we een stijging in het gemiddelde verzuimpercentage, naar 11,81%. Dit percentage blijft nagenoeg gelijk in 2023. Dit percentage ligt een stuk hoger dan het gemiddelde verzuim binnen de sector (5%-8%). Het verzuimpercentage in het 2e ziektejaar is verder gestegen in 2023. Het verzuimpercentage in het eerste ziektejaar is daarentegen sterk gedaald ten opzichte van 2022. De medewerkers die zich ziekmelden, zijn gemiddeld 24 dagen afwezig. Het aantal ziekmeldingen per medewerkers is afgenomen in 2023.

In 2023 is het verlagen van het verzuim, verzuimpreventie en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers één van de belangrijkste speerpunten geweest. Dit zal de komende jaren ook worden voortgezet. Dit wordt ook beschreven in de HR doelstellingen, het strategisch HR beleid en verzuimbeleid.



## 4 Financiën en huisvesting

De belangrijkste onderdelen van de planning-en-controlcyclus zijn de jaarlijkse begroting, de jaarrekening van het voorgaande jaar en de tussentijdse managementrapportages. Deze stukken en eventuele bijzonderheden met betrekking tot planning en control worden, voorafgaand aan de toelichting in de vergadering, door de bestuurder en de stafmedewerker financiën besproken met de auditcommissie van de raad van toezicht.

### 4.1 Exploitatieresultaat

Het behaalde exploitatieresultaat in 2023 bedraagt € 427.000 negatief. Er was een exploitatieresultaat van € 193.000 positief begroot. 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 2023. 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.

<i>Bedragen x € 1.000</i>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
<b>Baten</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<i>Rijksbijdragen OC&amp;W</i>	22.571	23.810	21.778
<i>Overige overheidsbijdragen</i>	74	135	116
<i>Overige baten</i>	392	514	556
<b>Totaal baten</b>	<b>23.037</b>	<b>24.460</b>	<b>22.450</b>
<b>Lasten</b>			
<i>Personele lasten</i>	19.564	21.563	19.239
<i>Afschrijvingen</i>	355	322	308
<i>Huisvestingslasten</i>	1.481	1.680	1.459
<i>Overige instellingslasten</i>	1.436	1.576	1.522
<b>Totaal lasten</b>	<b>22.836</b>	<b>25.141</b>	<b>22.528</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	201	-682	-78
<b>Financiële baten en lasten</b>	-8	254	-7
<b>Exploitatieresultaat</b>	193	-427	-85

Tabel: Exploitatieresultaat verslagjaar en voorgaand jaar en begroting verslagjaar

## **Analyse vergelijking exploitatie verslagjaar met begroting verslagjaar en realisatie voorgaand jaar**

### Baten

#### *Rijksbijdragen OCW*

De Rijksbijdragen zijn € 1.239.000 hoger dan begroot. De bekostiging 2023 is geïndexeerd ter dekking van de structurele loonsverhoging (cao PO 2023). Doordat het aantal leerlingen uiteindelijk minder snel groeide dan vooraf begroot ligt de groeibekostiging licht lager. De subsidie basisvaardigheden was ten tijde van het opstellen nog onvoldoende bekend en dus niet begroot (€ 344.000). Tot slot is er ook vanuit de samenwerkingsverbanden, die te maken hadden met een afbouw van het vermogen en indexatie van de bekostiging, meer geld ontvangen zodat passend onderwijs nog beter vorm gegeven kon worden.

#### *Overige overheidsbijdragen*

Aan overige overheidsbijdragen is € 61.000 meer ontvangen dan vooraf begroot. Deze bestond uit bijdragen voor eerste inrichting, klokuurvergoeding en een subsidie voor bewegend onderwijs.

#### *Overige baten*

De overige baten zijn € 122.000 hoger dan begroot. Dit wordt voor € 55.000 veroorzaakt door de hogere ouderbijdragen. Ondanks de groei van het aantal leerlingen waren de ouderbijdragen € 47.000 lager dan in 2022. Dit wordt ons inziens voornamelijk veroorzaakt doordat er steeds meer nadruk komt te liggen op de vrijwillige basis van de ouderbijdrage. Hierdoor kunnen echter, met name in het vrijeschool onderwijs, minder specifieke lessen worden aangeboden.

De verhuuropbrengsten waren hoger dan begroot (€ 34.000). Tot slot waren de overige baten groter door kleinere incidentele subsidies.

### Lasten

#### *Personele lasten*

De totale personele lasten zijn met € 2.325.000 gestegen ten opzichte van vorig jaar en waren ruim € 1.999.000 hoger dan begroot. De stijging van de lonen en salarissen komt mede als gevolg van de in september 2023 nieuw afgesloten cao PO 2023-2024. Met deze nieuwe cao kregen de medewerkers een loonstijging van 10% vanaf 1 juli 2023. Daarnaast kregen de medewerkers in november een eenmalige uitkering. Door de stijging van de gemiddelde loonkosten waren de loonkosten € 762.000 hoger dan begroot (prijseffect). Daarnaast is er meer personeel ingezet dan begroot door meer vervangers (we hadden in 2023 een relatief hoog ziekteverzuim 11,7%) en extra inzet ten gevolge van ontvangen subsidies en extra middelen (2,73 fte). Hierdoor zijn de loonkosten € 229.000 hoger uitgekomen (hoeveelheidseffect).

Ten gevolge van die extra ontvangen gelden en hoger benodigde vervangers is ook de post loonkosten derden (inzet van externen) ruim hoger dan begroot. Van onze middelen is 7% ingezet ten bate van inzet van medewerkers die niet bij Athena in dienst waren (begroot: 2%). Mede ten gevolg hiervan is in oktober 2023 overgegaan tot een ander vervangingsbeleid. Vanaf 1 januari 2024 zijn we mede hierom weer aangesloten bij het vervangingsfonds (14- wachtdagenvariant).

Tot slot waren de scholingskosten hoger dan begroot. Hierdoor hebben onze medewerkers zich nog beter kunnen ontwikkelen.

Voor de vervanging van medewerkers met zwangerschapsverlof hebben is ruim € 222.000 ontvangen van het UWV. Deze waren niet begroot (net als de ingezette vervangers).

### *Afschrijvingen*

De afschrijvingslasten vallen € 33.000 lager uit dan begroot als gevolg van lagere investeringen dan begroot. Ten opzichte van vorig jaar is er echter meer geïnvesteerd en afgeschreven op ICT apparatuur terwijl op leer- en hulpmiddelen een dalende trend zichtbaar is. De afschrijvingen zijn met € 14.000 gestegen ten opzichte van vorig jaar.

### *Huisvestingslasten*

De post huisvestingslasten viel € 200.000 hoger uit dan begroot en € 222.000 hoger uit dan vorig jaar. Zo waren ondanks diverse verduurzamingsinitiatieven de energielasten € 100.000 (35%) hoger dan in 2022. Dit vooral ten gevolge van gestegen energietarieven.

Daarnaast waren de kosten voor dagelijks onderhoud hoger dan begroot en hoger dan de kosten in 2022. Ook hierbij spelen de gestegen tarieven een voorname rol. Deze verklaring speelt ook bij de toegenomen kosten voor schoonmaak.

### *Overige lasten*

De overige instellingslasten zijn ruim € 140.000 hoger dan begroot en ook € 53.000 hoger dan vorig jaar. Dit komt door de overige beheerslasten (veel kleinere posten), kopieerkosten (tariefstijging) en de verbruiksmaterialen (ook hoger tarief).

### *Financiële baten en lasten*

De post financiële baten en lasten valt ruim hoger uit dan begroot en 2022. Eind 2022 begonnen de rentes weer te stijgen. Athena is aangesloten bij het Schatkistbankieren. Zij gaven gedurende 2023 een ruim hogere vergoeding op vrij opneembare uitstaande gelden (tot aan 3,9% vanaf september). Ten tijde van het opstellen van de begroting was er eigenlijk nog geen sprake van een rentevergoeding waardoor hier ook geen rekening mee is gehouden.

## Analyse ontwikkeling baten en personele lasten

Bedragen x 1.000							
Jaar	Resultaat exploitatie	Totale baten	Rijks bijdrage	Personele lasten	Personele lasten t.o.v. baten	Personele lasten t.o.v. Rijksbijdrage	Aantal leerlingen op 1-10. Vanaf 2022 1-2
Norm Inspectie	< 3 jaar negatief				< 90%	< 95%	
	€	€	€	€			
<b>2018</b>	506	16.338	15.743	13.187	80,7%	83,8%	2.535
<b>2019</b>	144	17.801	17.171	14.766	83,0%	86,0%	2.578
<b>2020</b>	-1.136	18.637	17.958	16.808	90,2%	93,6%	2.643
<b>2021</b>	134	20.493	19.912	17.223	84,0%	86,5%	2.678
<b>2022</b>	-85	22.450	21.778	19.239	85,7%	88,3%	2.778
<b>2023</b>	-427	24.460	23.810	21.563	88,2%	90,6%	2.845

Tabel: Ontwikkeling van baten en personele lasten

Athena is voor haar inkomsten grotendeels afhankelijk van het rijk; 97,3% van de totale baten. De Rijksbaten zijn voor een groot 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.

In de kostenstructuur is het aandeel van de personele lasten ten opzichte van de totale baten 88,2% (signaleringsgrens inspectie: 90%). Ten opzichte van de Rijksbaten betreffen dit percentage 90,6% (signaleringsgrens inspectie: 95%). De stijging ten opzichte van de percentages een jaar eerder is het gevolg van het feit er in 2023 NPO maar ook gelden voor basisvaardigheden zijn ontvangen. Daarnaast zijn de personele lasten m.b.t. de ziektevervanging ook gestegen t.o.v. 2022. Door het hoge ziekteverzuim zijn deze lasten net zoals in 2022 ver boven de reguliere lasten hiervoor.

## 4.2 Huisvesting

Binnen 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, Emmen, Doetinchem, Leeuwarden, Apeldoorn en ook de renovaties in Brummen, Enschede en Oldenzaal. 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.

Mede naar aanleiding van de Coronasituatie wordt op iedere school al dan niet steekproefsgewijs d.m.v. het CO2-niveau gemeten of de ventilatie voldoende zorgt 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 of bij de geplande renovaties.

## **Werkwijze**

Binnen Athena is er vastgelegd hoe de groot onderhoud werkzaamheden door de directeuren uitgevoerd worden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ondersteunende werkzaamheden van de huisvestingsadviseurs van 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 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 om het meerjaren onderhoudsplan (MJOP) van de scholen te herzien, waarbij het de bedoeling is dat dit onderhoudsplan van een school om de 3 jaar geüpdatet wordt.

## **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 in 2023 bedraagt € 500.000 (was tot 2022 € 475.000). 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. Begin 2023 heeft de Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ) definitief vastgesteld hoe de kosten voor groot onderhoud verwerkt dienen te worden. Vanaf verslagjaar 2024 gaan deze gewijzigde voorschriften in. In 2023 is de keuze gemaakt om niet mee te gaan met de nieuwe eisen voor de te vormen voorziening maar is gekozen voor activeren en afschrijven.

Door prospectief te gaan activeren en afschrijven nemen de kosten de eerste jaren significant af. Dit komt doordat we in plaats van een dotatie aan de voorziening groot onderhoud (€ 500.000) per jaar slechts de afschrijvingslasten krijgen maar die bouwen op vanaf € 0. Er gaat dus wel een paar jaar overheen voordat deze kosten significant zijn. Hierom dienen we dan een bestemmingsreserve groot onderhoud te vormen. Ook dienen we aan de voorkant gelden te reserveren om ook de komende voldoende liquide middelen te hebben om al onze uitgaven in groot onderhoud te kunnen bekostigen. De voorziening groot onderhoud wordt afgebouwd naar € 0. Deze gelden worden verplaatst naar de bestemmingsreserve groot onderhoud.

Voor wat betreft de huisvesting hebben zich in 2023 o.a. de volgende grotere werkzaamheden voorgedaan bij onze scholen :

- Verbouwing van de Lans in Brummen
- Nieuw schoolgebouw in Enschede
- Renovatiewerkzaamheden in Oldenzaal

De huisvestingsadviseurs zijn 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. Er is overleg met de gemeente in o.a. Arnhem, Groningen, Winterswijk, Emmen en Harderwijk.

Het mogelijk verdwijnen van het investeringsverbod onderwijshuisvesting heeft vooralsnog geen effect op onze organisatie.

### 4.3 Allocatie van middelen

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

Bekostigingsstroom	Schoolniveau
Rijksbekostiging op basis van leerlingaantal*	100% - kosten bovenschoolse begroting
Overige Rijksbekostiging en subsidies	100%
Ouderbijdragen	100%
Onderwijsachterstanden	100%
Samenwerkingsverband	100%
Groeibekostiging	100%**
Overige overheidsbijdragen en subsidies (lagere overheden)	100%
Overgangsbekostiging	100%
Overige baten	100%

Tabel: Allocatie van middelen naar bekostigingsstroom

\*Voor De Lans geldt vanwege het aanbieden van speciaal en voortgezet speciaal onderwijs een hogere bekostiging per leerling waar ook meer personele inzet per leerling tegenover staat. Omdat dit ook doorwerkt is in de kosten die bovenschools worden gemaakt, is de afdracht per leerling (weging 4) ook hoger.

\*\*Groeibekostiging vindt plaats op stichtingsniveau op netto groei, maar is wel volledig toe te rekenen aan (groei)scholen.

Mede naar aanleiding van de gewijzigde bekostigingssystematiek is Athena eind 2022 na het betrekken van financieel adviesbureau Infinite begonnen met het schrijven van een nieuw allocatiebeleid waarbij nadrukkelijk schoolleiders betrokken zijn. Besluitvorming daarover in de gmr en rvt heeft in 2023 plaatsgevonden. Het allocatiebeleid is onderdeel van het bredere financiële beleid van Athena. Het nieuwe allocatiebeleid is om volgorde-eerst een bovenschoolse begroting te maken (bestaande uit 'Bovenschools' en 'Bestuursbureau'), en die kosten naar rato door te berekenen en in mindering te brengen op de Rijksbijdrage op basis van leerlingaantal. Daarin komt het uitgangspunt tot uitdrukking dat middelen zoveel mogelijk op schoolniveau terecht komen.

Een aantal kosten wordt solidair bovenschools gedragen, waarvoor bedragen gereserveerd worden. Het gaat om kosten voor ziekteverzuim-/vervang, duurzame inzetbaarheid, bapo, jubileumgratificaties en ouderschapsverlof. Aparte vermelding verdient de keuze om solidair te reserveren voor grote materiële uitgaven (dotatie). De afschrijving en het uit te voeren werk uit de MJOP wordt op schoolniveau geadmistreerd, maar bovenschools besteed. Advieskosten voor huisvesting, kosten voor de accountant en juridische advieskosten



worden bovenschools geboekt. Omdat de bestuurder besluit over scholing voor schoolleiders worden deze kosten bovenschools geboekt. Daarnaast wordt er ruimte gereserveerd voor een beleidsrijke inzet van middelen op basis van het strategisch meerjarenplan. De middelen hieruit zijn te relateren aan de doelen die daarmee beoogd worden. Te denken valt aan bijscholing op gekozen thema's of bijzondere projecten.

#### Onderwijsachterstanden

Enkele scholen hebben een beperkte bijdrage voor onderwijsachterstanden ontvangen. De middelen worden met name ingezet voor extra ondersteuning in de klas.

## 4.4 Balans

<b>Bedragen x 1.000</b>					
<b>Activa</b>	31-12-2023	31-12-2022	<b>Passiva</b>	31-12-2023	31-12-2022
	€	€		€	€
<b>Materiële vaste activa</b>	2.346	2.056	<b>Eigen vermogen</b>	2.205	2.632
<b>Financiële vaste activa</b>	0	0	<b>Voorzieningen</b>	2.138	1.804
<b>Vorderingen</b>	547	186	<b>Langlopende schulden</b>	51	57
<b>Liquide middelen</b>	7.027	6.268	<b>Kortlopende schulden</b>	5.524	4.017
<b>Totaal activa</b>	<b>9.920</b>	<b>8.510</b>	<b>Totaal passiva</b>	<b>9.920</b>	<b>8.510</b>

Tabel: Balans

De materiële vaste activa zijn toegenomen als gevolg van hogere investeringen ten opzichte van de afschrijvingen. Dit geldt met name voor meubilair en duurzaamheidsmaatregelen.

De vorderingen zijn toegenomen als gevolg van incidentele vorderingen op specifieke partijen. Hierbij valt ook te denken aan schatkistbankieren (rente vierde kwartaal) en huurvergoedingen die in 2024 zijn betaald. De liquide middelen zijn, ondanks het negatieve resultaten, tijdelijk toegenomen als gevolg van vooruit ontvangen termijnen van renovaties en vooruit ontvangen subsidies van het Ministerie.

De voorzieningen zijn toegenomen. Het saldo op 31 december van de voorziening groot onderhoud bedraagt €1.670.000 en is met € 10.000 toegenomen. De langlopende schulden betreft ontvangen gelden voor 1e inrichting in Groningen en nemen parallel af met de afschrijvingen van de investeringen die hiervoor gedaan zijn.

De kortlopende schulden zijn toegenomen met € 1.507.000 als gevolg van vooruitontvangen huisvestingslasten van de gemeenten (Brummen, Arnhem en Enschede) voor verbouwingen en/of herstelwerkzaamheden die in 2024 plaats gaan vinden. Hierdoor nemen ook de liquide middelen toe ondanks het negatieve exploitatieresultaat.

## 4.5 Investerings

Inventaris, apparatuur en hulpmiddelen zijn tot en met 2023 vanaf € 500 geactiveerd. Dit bedrag was al vele jaren ongewijzigd. Vanaf 2024 wordt die grens door de toenemende prijzen, opgetrokken naar € 750. Dit brengt met zich mee dat de jaarlijkse afschrijvingsbedragen in de exploitatie worden opgenomen. Aanschaf beneden dit bedrag wordt rechtstreeks in de exploitatierekening verantwoord.

<b>Investerings</b> <b>Bedragen x 1.000</b>	<b>Afschrijving</b> <b>Percentage</b>	<b>Termijn</b>	<b>Realisatie</b>		<b>Begroting</b>	
			<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
			€	€	€	€
<b>Gebouwgebonden installaties</b>	10,00%	10 jaar	22	-	-	-
<b>Schoolmeubilair</b>	5,00%	20 jaar	92	83	144	147
<b>Kantoormeubilair</b>	3,33%	30 jaar	20	7		2
<b>Computerapparatuur</b>	20,00%	5 jaar	90	89	125	101
<b>Overige inventaris/apparatuur</b>	10,00%	10 jaar	60	97	242	118
<b>Leer- en hulpmiddelen</b>	12,50%	8 jaar	73	58	105	141
<b>Totaal</b>			<b>356</b>	<b>334</b>	<b>615</b>	<b>509</b>

Tabel: Investerings

De werkelijke investeringen zijn € 259.000 lager dan begroot. In de afgelopen jaren is gebleken dat scholen vaak meer investeringen begroten dan in werkelijkheid gerealiseerd wordt.

De redenen hiervoor zijn divers op de verschillende scholen: de keuze van leer- en hulpmiddelen is nog niet gemaakt tot uitstel van een nieuwe locatie en dus ook uitstel van de investeringen op deze nieuwe locatie. In principe zijn de nog te investeren activa in de nieuwe begroting over 2024 opnieuw tegen het licht gehouden.

Ook nemen de investeringen af naarmate de tijd vordert. Hierbij is vooral gekeken naar vervangingsinvesteringen terwijl er soms ook nieuwe investeringen nodig zijn.

Daar waar mogelijk en wenselijk worden er bovenschools contracten afgesloten om gezamenlijk goedkoper in te kopen. Bovenschools dienen alle meerjarige contracten die een school aan wil gaan goedgekeurd te worden door de bestuurder.

## 4.6 Financiële kengetallen

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

	Solvabiliteit	Liquiditeit	Weerstands- vermogen	Financiële buffer
<b>Streefwaarde Athena</b>	> 40%	> 1,5	>10%	> 5%
<b>Inspectienorm</b>	> 30%	> 1,0	5-10%	> 5%
<b>31-12-2018</b>	73%	2,7	13%	14,9%
<b>31-12-2019</b>	73%	2,8	11%	14,6%
<b>31-12-2020</b>	68%	2,2	4%	8,2%
<b>31-12-2021</b>	60%	1,9	3%	8,8%
<b>31-12-2022</b>	52%	1,6	3%	7,2%
<b>31-12-2023</b>	44%	1,4	0%	5,8%

Tabel: Kengetallen

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

Tabel: Doel en berekening kengetallen I

Alle kengetallen zijn gedaald. Alleen de solvabiliteit en financiële buffer liggen boven de norm. Het weerstandsvermogen en de financiële buffer geven beide aan in hoeverre middelen/vermogen aangehouden worden om risico's op te vangen. Het weerstandsvermogen is als gevolg van de negatieve resultaten in de afgelopen jaren gedaald tot onder de norm.

In combinatie met de andere kengetallen is de stichting de afgelopen jaren stabiel gebleken en heeft financiële tegenvallers goed weten op te vangen. De huidige waarden van de kengetallen vragen om een goede monitoring de komende tijd. In de meerjarenbegroting is ingestoken op positieve resultaten de komende jaren (ook na aftrek van de toevoeging aan de bestemmingsreserve groot onderhoud). Dit gaat echter niet in 1 jaar. De buffer die was opgebouwd zal weer moeten groeien om ervoor te zorgen dat dat nieuwe financiële tegenvallers goed opgevangen kunnen worden.

## Financiële doelmatigheid

De financiële doelmatigheid wordt weergegeven in de volgende tabel met verloop van de kapitalisatiefactor, de financieringsfunctie, de transactiefunctie en de financiële buffer.

	Kapitalisatie- factor	Financierings- functie	Transactie- functie	Financiële buffer
<b>Inspectienorm</b>	<i>max. 35%</i>			<i>min. 5%</i>
<b>31-12-2019</b>	35,6%	11,0%	10,0%	14,6%
<b>31-12-2020</b>	29,9%	11,7%	10,0%	8,2%
<b>31-12-2021</b>	34,8%	11,6%	14,4%	8,8%
<b>31-12-2022</b>	36,5%	11,4%	17,9%	7,2%
<b>31-12-2023</b>	38,8%	9,7%	22,4%	6,7%

	Doel	Berekening
<b>Kapitalisatie factor</b>	Inzicht in de inzet van de middelen die nog niet zijn ingezet voor het onderwijsproces.	(Balanstotaal -/- gebouwen) / totale baten (inclusief rente)
<b>Financiering sfunctie</b>	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% <sup>2</sup> van: (Aanschafwaarde materiële vaste activa -/- gebouwen) / totale baten (inclusief rente)
<b>Transactie-functie</b>	Inzicht in de middelen die moeten worden aangehouden om de kortlopende schulden te voldoen.	Kortlopende schulden / totale baten (inclusief rente)

Tabel: Doel en berekening kengetallen II

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

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

Als minimum hanteert de commissie Don een signaleringsgrens van 5% voor grote schoolbesturen (> € 12.000.000) zoals Athena, daarboven dient een bestuur zich te verantwoorden met het risicoprofiel.

<sup>2</sup>Percentage waarmee gerekend conform uitgangspunten commissie Don

De kapitalisatiefactor van onze stichting ligt voor het tweede jaar op rij boven de maximum signaleringsgrens van 35%, hetgeen een indicatie zou kunnen zijn dat de middelen die zij ontvangt niet worden ingezet voor het onderwijsproces en er een bovenmatige kapitaalvorming heeft plaatsgevonden. Er is echter sprake van een tijdelijke verhoging van het balanstotaal als gevolg van de vooruit ontvangen gelden van drie gemeenten voor nog uit te voeren renovatie werkzaamheden.

De financieringsfunctie is gedaald en de transactiefunctie is gestegen ten gevolge van de gestegen kortlopende schulden.

De financiële buffer is licht gedaald, maar nog altijd boven de streefwaarde, zodat risico's kunnen worden opgevangen.

### **Signaleringswaarde eigen vermogen**

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.

Het normatief publieke eigen vermogen bedraagt € 3.744.000 en het werkelijke publieke vermogen bedraagt € 2.184.000. Er is dus geen sprake van bovenmatig eigen vermogen bij Athena. De score ten opzichte van de signaleringswaarde wordt ook uitgedrukt in een aandeel. Dit is dus 0,63 waar gestreefd dient te worden naar een waarde onder de 1.

## **4.7 Treasuryverslag**

Het treasurybeleid van 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.*

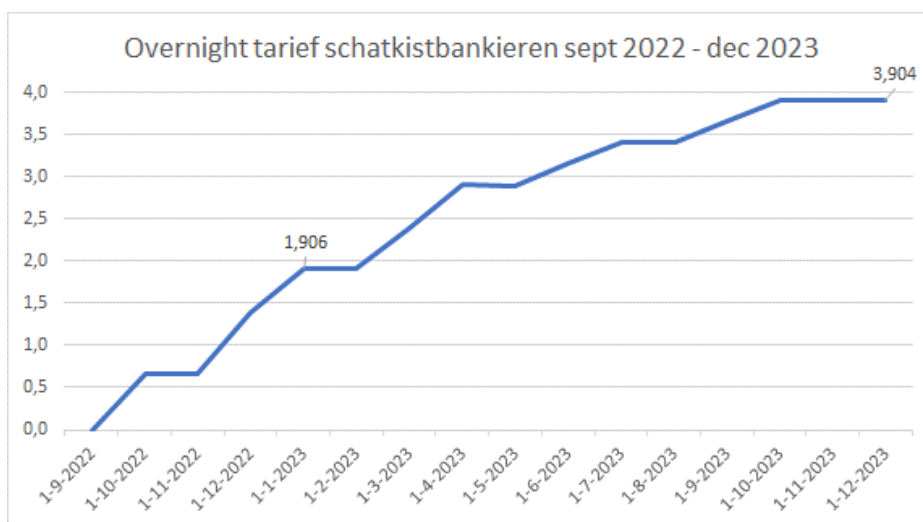
Vanuit deze algemene doelstelling luiden de volgende subdoelstellingen:

- 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 sinds eind 2021 voor haar tijdelijk overtollige middelen gebruik van Schatkistbankieren. 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 Rabobankrekening.

De rentevergoeding over 2023 bedraagt € 263.000 positief tegenover €4.000 negatief over 2022. De rentestanden bij schatkistbankieren zijn sinds oktober 2022 behoorlijk gestegen van ca. 0 naar 3,9% vanaf september 2023.



#### 4.8 Continuïteitsparagraaf

<b>Bezetting (fte)</b>	<b>Realisatie</b>		<b>Begroot</b>			
	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Directie</b>	12,9	13,9	15,6	15,4	15,4	15,4
<b>Onderwijzend personeel</b>	153,7	159,8	158,9	156,7	156,6	157,4
<b>Overige medewerkers</b>	66	53,7	48,7	46,0	45,8	45,9
<b>Totaal (incl. verzuim)</b>	<b>232,6</b>	<b>227,4</b>	<b>223,1</b>	<b>218,0</b>	<b>217,8</b>	<b>218,7</b>
	1-feb	1-feb	1-feb	1-feb	1-feb	1-feb
<b>Aantal leerlingen</b>	2.778	2.845	2.866	2.953	3.002	3.052

Tabel: Personele bezetting en leerlingenaantal

De ontwikkeling van het leerlingenaantal van Athena staat al jaren haaks op de landelijke ontwikkeling en dit lijkt zich steeds 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 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. Ook dit jaar hadden we weer recht op aanvullende groeibekostiging van het Ministerie. Ondanks de groei van de stichting als geheel, zijn er ook enkele scholen die niet groeien of zelfs iets krimpen.

School	Realisatie		Prognose			
	1-feb 2022	1-feb 2023	1-feb 2024	1-feb 2025	1-feb 2026	1-feb 2027
Vrijeschool Almelo	210	211	200	182	181	182
De Kleine Johannes Deventer	217	229	229	236	236	236
De Zevenster Oldenzaal	78	87	93	100	106	110
De Noorderkroon Enschede	93	103	109	118	117	117
De Vijfster Apeldoorn	195	213	212	215	227	229
De Esch Winterswijk	96	100	103	106	106	105
De Kleine Prins Doetinchem	103	106	100	108	104	106
Parcivalschool Arnhem	396	414	435	467	471	483
De Toermalijn Meppel	182	189	190	193	197	201
Michaelschool Leeuwarden	200	209	208	210	220	224
De Stroeten Emmen	151	156	176	186	196	206
Valentijn Harderwijk	156	156	147	147	149	151
(V)SO De Lans Brummen	95	95	99	102	102	102
Widar Groningen	375	394	387	387	394	401
De Es Assen	183	183	185	196	196	199
<b>Totaal</b>	<b>2.730</b>	<b>2.845</b>	<b>2.873</b>	<b>2.953</b>	<b>3.002</b>	<b>3.052</b>

Tabel: Leerlingprognose 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 de 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. We zien nu sowieso dat ten gevolge van de beëindiging van de NPO-gelden en de subsidies basisvaardigheden het personeelsbestand gaat krimpen.

Dit zou voor een groot deel kunnen middels natuurlijk verloop als gevolg van pensionering. In de volgende tabel staat de verwachting van het aantal fte per school incl. ziektevervang.

<i>School</i>	Realisatie		Prognose		
	2023	2024	2025	2026	2027
<i>Vrijeschool Almelo</i>	13,3	12,0	10,8	10,8	10,8
<i>De Kleine Johannes Deventer</i>	15,1	13,9	13,6	13,6	13,6
<i>De Zevenster Oldenzaal</i>	8,0	7,8	7,4	7,3	7,3
<i>Valentijn Harderwijk</i>	11,5	10,3	9,1	9,1	9,1
<i>De Noorderkroon Enschede</i>	7,4	7,0	7,4	7,4	7,4
<i>De Vijfster Apeldoorn</i>	12,5	12,0	11,7	11,7	11,7
<i>De Esch Winterswijk</i>	6,5	7,1	7,0	7,0	7,0
<i>De Lans Brummen</i>	22,6	24,6	24,9	24,8	24,8
<i>De Kleine Prins Doetinchem</i>	6,7	6,3	6,3	6,3	6,3
<i>Parcivalschool Arnhem</i>	26,0	25,9	26,2	27,3	27,7
<i>De Toermalijn Meppel</i>	11,3	11,4	10,7	10,7	10,7
<i>Michaëlschool Leeuwarden</i>	12,8	12,4	12,3	12,3	12,3
<i>De Stroeten Emmen</i>	11,3	11,6	11,4	11,4	12,4
<i>Widar Groningen</i>	23,8	23,7	22,7	22,7	22,7
<i>De Es Assen</i>	11,9	11,9	11,9	11,9	11,9
<i>Bestuursbureau</i>	6,1	6,5	6,5	6,5	6,5
<i>Bovenschools (incl. verzuim)</i>	20,6	19,0	18,2	17,2	16,6
<b>Totaal scholen</b>	<b>227,4</b>	<b>223,1</b>	<b>218,0</b>	<b>217,8</b>	<b>218,7</b>

Tabel: Personele bezetting per school



## Meerjarenbegroting

<i>Bedragen x 1000</i>	Realisatie		Prognose			
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
<b>Activa</b>	€	€	€	€	€	€
<i>materiele vaste activa</i>	2.346	2.529	2.490	2.357	2.152	1.890
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>2.346</b>	<b>2.529</b>	<b>2.490</b>	<b>2.357</b>	<b>2.152</b>	<b>1.890</b>
<i>vorderingen</i>	547	297	297	297	297	297
<i>liquide middelen</i>	7.027	6.854	6.758	6.973	7.199	7.595
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>7.574</b>	<b>7.151</b>	<b>7.055</b>	<b>7.270</b>	<b>7.496</b>	<b>7.892</b>
<b>Totaal Activa</b>	<b>9.920</b>	<b>9.680</b>	<b>9.545</b>	<b>9.627</b>	<b>9.648</b>	<b>9.782</b>
<b>Passiva</b>						
<i>algemene reserve</i>	1.998	1.553	1.067	932	824	916
<i>bestemmingsreserve publiek</i>	186	2.120	2.510	2.860	3.194	3.498
<i>Bestemmingsreserve privaat</i>	21	21	21	21	21	21
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>2.205</b>	<b>3.694</b>	<b>3.598</b>	<b>3.813</b>	<b>4.039</b>	<b>4.435</b>
<i>personeel</i>	217	201	199	200	202	203
<i>onderhoud</i>	1.921	0	0	0	0	0
<i>overige</i>	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>2.138</b>	<b>201</b>	<b>199</b>	<b>200</b>	<b>202</b>	<b>203</b>
<i>overig langlopend</i>	51	46	41	36	30	25
<b>Totaal langlopende schulden</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>25</b>
<i>voortuitontvangen gelden</i>	2.675	2.577	2.567	2.607	2.626	2.633
<i>crediteuren</i>	638	532	530	470	389	296
<i>belastingen en sociale premies</i>	903	1.281	1.261	1.272	1.289	1.302
<i>pensioen</i>	253	253	250	251	254	256
<i>overig kortlopend</i>	109	3	9	49	68	75
<i>overlopende passiva</i>	947	841	839	678	500	306
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>5.525</b>	<b>5.488</b>	<b>5.456</b>	<b>5.327</b>	<b>5.126</b>	<b>4.868</b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>9.920</b>	<b>9.680</b>	<b>9.545</b>	<b>9.627</b>	<b>9.648</b>	<b>9.782</b>

Tabel: Meerjarenbalans

De ontwikkeling van materiële vaste activa is gebaseerd op de voorgenomen investeringen en de daaruit voortvloeiende afschrijvingslasten. Voor wat betreft de vorderingen en liquide middelen zijn deze in 2023 afgenomen als gevolg van de afname van de vooruit ontvangen bedragen van de gemeente. Daarna verwachten we een meer gelijkmatig verloop.

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 dotatie en uitgaven in 2023. Vanaf 2024 zal er een stelselwijziging plaatsvinden met betrekking tot de verantwoording van groot onderhoud. Dit betekent dat groot onderhoud geactiveerd gaat worden en de voorziening groot onderhoud vrijvalt. De voorziening verplaatst dan naar een bestemmingsreserve groot onderhoud. Wat betreft de kortlopende schulden en vorderingen verwachten we vanaf 2024 een gelijkmatig verloop.

<b>Bedragen x 1000</b>	<b>Realisatie</b>		<b>Begroting</b>			
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
	€	€	€	€	€	€
<b>Baten</b>						
<b>Rijksbijdrage</b>	23.810	23.651	23.421	23.872	24.115	24.436
Overige overheidsbijdragen	135	99	99	99	99	99
Overige baten	514	422	432	432	432	432
<b>Totaal Baten</b>	<b>24.460</b>	<b>24.172</b>	<b>23.951</b>	<b>24.403</b>	<b>24.646</b>	<b>24.967</b>
<b>Lasten</b>						
Personeelslasten	21.563	21.072	20.791	20.941	21.188	21.359
Afschrijvingen	322	392	468	499	500	508
Huisvestingslasten	1.680	1.061	1.055	1.055	1.055	1.055
Overige lasten	1.576	1.523	1.509	1.510	1.511	1.511
<b>Totaal Lasten</b>	<b>25.141</b>	<b>24.048</b>	<b>23.823</b>	<b>24.005</b>	<b>24.253</b>	<b>24.432</b>
<b>Saldo Baten en lasten gewone bedrijfsvoering</b>	<b>-682</b>	<b>124</b>	<b>128</b>	<b>398</b>	<b>393</b>	<b>534</b>
<b>Saldo Financiële bedrijfsvoering</b>	<b>254</b>	<b>167</b>	<b>167</b>	<b>167</b>	<b>167</b>	<b>167</b>
<b>Totaal resultaat</b>	<b>-427</b>	<b>291</b>	<b>295</b>	<b>565</b>	<b>560</b>	<b>701</b>
<b>toevoeging aan bestemmingsreserve groot onderhoud</b>		464	390	350	334	304
<b>genormaliseerd resultaat</b>		<b>-173</b>	<b>-95</b>	<b>215</b>	<b>226</b>	<b>397</b>

Tabel: Meerjaren exploitatierekening

De begroting voor 2024 is uitgekomen op ca. €173.000 negatief na aftrek van de toevoeging aan de bestemmingsreserve groot onderhoud. De meerjarenbegroting laat vanaf 2026 weer zwarte cijfers zien.

Bij meerdere onderwijsinstellingen zien we negatieve begroting door het eindigen NPO-bekostiging. Daar komt voor de meeste vrijescholen bij dat de nieuwe (vereenvoudigde) bekostiging van de rijksoverheid nadelig uitpakt omdat de gemiddelde leeftijd van ons personeel hoger ligt dan het landelijk gemiddelde. In het geval van Athena komt hier nog eens bij dat het ziekteverzuim de afgelopen jaren is opgelopen tot een zeer onwenselijk niveau tot boven de 11%.

Voor 2022 en 2023 is het begrote bedrag voor vervangers te laag ingeschat, mede omdat we verwachtten dat het verzuim na de coronaepidemie zou dalen. Dat is niet gebeurd dus begroten wij voor 2024 een veel hoger bedrag dan de afgelopen jaren. De komende jaren heeft het terugdringen van het verzuim de hoogste prioriteit.

Athena is sinds een aantal jaren zelf risicodragers voor vervangkosten. Dat betekent dat we geen verzekering meer hebben voor deze kosten, maar ook dat we geen premie betalen. We hebben besloten vanaf januari 2024 ons toch weer aan te sluiten bij het Vervangingsfonds. Kort gezegd betekent het dat we vanaf half januari vervangkosten kunnen declareren (tegen bepaalde voorwaarden) na twee weken verzuim. Dat gaat op de scholen zeker verlichting brengen omdat we sinds oktober beleid hebben gemaakt op het terugdringen van de vervangkosten.

Voor het groot onderhoud van onze gebouwen werkten wij tot nu toe met een onderhoudsvoorziening. Dat is een bedrag dat jaarlijks met een vaste dotatie wordt gevoed, waarmee gedurende het jaar de kosten voor het groot onderhoud van onze gebouwen werden gedragen. Dat verandert vanaf 2024. We switchen naar een systeem van 'activeren en afschrijven'. Dat betekent dat de afschrijvingskosten van groot onderhoud in de begroting zichtbaar zijn en via de exploitatierekening lopen. Vervolgens wordt de waarde van deze investering geactiveerd, wat betekent dat deze op de balans zichtbaar wordt in de activa.

Groeiende scholen zijn soms langere tijd niet kostendekkend te begroten aangezien de bekostiging uitgaat van leerlingen op 1 februari van het voorgaande jaar. Daarmee is de bekostiging bij groei gebaseerd op een lager aantal leerlingen. In 2024 zullen we een reële financiële prognose maken voor de komende vijf à tien jaar.

Ondanks de krimp van een aantal scholen qua leerlingenaantallen blijft Athena als geheel de komende jaren groeien tot boven de 3.000 leerlingen. Dat indiceert dat in onze regio's de behoefte aan en belangstelling voor vrijeschoolonderwijs nog steeds groot is.

<i>Kengetallen</i>	Realisatie		Prognose			
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
<b>Liquiditeit</b>	1,4	1,3	1,3	1,4	1,5	1,6
<b>Solvabiliteit</b>	42	41	41	43	45	49
<b>Rentabiliteit</b>	-0,02	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03
<b>Weerstandsvermogen</b>	1%	6%	6%	7%	9%	11%
<b>Kapitalisatiefactor</b>	38,8	38,7	37,5	36,7	36,1	35,7

Tabel: Meerjaren kengetallen

De kengetallen zijn gedaald in de afgelopen jaren, echter de solvabiliteit en liquiditeit zijn hoger dan de norm en kunnen op basis daarvan nog steeds als ruim voldoende worden gekwalificeerd. De komende jaren zullen de kengetallen verbeteren. Deze wijzigingen komen echter deels voort uit de gewijzigde systematiek met betrekking tot de keuze voor activeren en afschrijven.

Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre middelen/vermogen aangehouden worden om risico's op te vangen. Het weerstandsvermogen is als gevolg van enkele negatieve resultaten gedaald tot onder de norm. Het is daarmee een aandachtspunt, Eigenlijk wordt hiermee gezegd dat de stichting niet al haar activa op de lange termijn kan vervangen als die economisch zijn afgeschreven. Nog los van het aspect of deze ook te allen tijde vervangen moeten worden is dat ook een beslissing die dan genomen dient te worden. Door de wijziging van wijze van administreren wordt ook dit kengetal voorlopig positief bijgesteld. Doordat het eigen vermogen door de toevoeging van de voorziening en de jaarlijkse toevoeging sterker stijgt dan de materiële vaste activa kent dit kengetal hierdoor een positief effect. Tot weer boven de norm.

In combinatie met de andere kengetallen is de stichting nog steeds als stabiel te bestempelen. Een financieel zwaar jaar zoals 2020 in combinatie met het tekort in 2023 en de verminderde bekostiging de komende jaren vraagt een goede monitoring. De buffer die de afgelopen jaren was opgebouwd zorgde ervoor dat deze financiële tegenvallers goed opgevangen zijn en op te vangen zijn. Voor de komende jaren dient de reserve echter weer te groeien, zodat ook eventuele andere tegenvallers opgevangen kunnen worden.

### **Signaleringswaarde**

Vanaf verslagjaar 2020 moeten besturen zich over de hoogte van de reserves (eigen vermogen) verantwoorden in het jaarverslag. Dit gebeurt aan de hand van de signaleringswaarde. Het doel hiervan is dat er nog scherper wordt begroot, eventueel negatief, om de te hoge reserves in het primair onderwijs af te bouwen. In de meerjarenbegroting kunnen we laten zien voor welke investeringen we de reserves aanhouden en wanneer deze gepland zijn. Op deze manier kan de Inspectie en alle andere gremia zien dat reserves worden ingezet voor het onderwijs. De begroting wordt daarmee een bestedingsplan.

Door de wijziging met betrekking tot het administreren van de kosten voor groot onderhoud (investeringen in onze gebouwen) stijgt de norm van de signaleringswaarde. Ons eigen vermogen neemt toe door de verplaatsing van de voorziening groot onderhoud naar de bestemmingsreserve. Met name in de eerste jaren neemt daardoor de afstand tussen het publiek eigen vermogen en de norm toe. Hierbij is de toevoeging van de bestemmingsreserve de verklaring en oorzaak.

Aangezien de bestemmingsreserve groot onderhoud ons inziens geen onderdeel uitmaakt van het vrije vermogen maar dient te worden aangewend voor groot onderhoud is dit aspect voor ons een verklaring waarom onze ratio stijgt. Ondanks dat blijven we met ons publiek eigen vermogen onder het normatief vermogen.

<i>Bedragen x 1000</i>	Realisatie		Prognose			
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
<b>Normatief Vermogen</b>	€	€	€	€	€	€
<i>Aanschafwaarde gebouwen (na factor)</i>	486	1.323	1.866	2.030	2.176	2.653
<i>Overige activa</i>	2.021	2.203	2.164	2.032	1.827	1.565
<b>Totale baten (na factor)</b>	1.236	1.248	1.237	1.259	1.272	1.288
<b>Totaal Normatief Vermogen</b>	<b>3.743</b>	<b>4.774</b>	<b>5.267</b>	<b>5.321</b>	<b>5.275</b>	<b>5.506</b>
<b>Feitelijk publiek vermogen</b>	€	€	€	€	€	€
<b>Totaal eigen vermogen</b>	2.184	3.673	3.577	3.792	4.018	4.414
<i>Privaat eigen vermogen</i>	21	21	21	21	21	21
<b>Totaal Feitelijk Publiek Vermogen</b>	<b>2.205</b>	<b>3.694</b>	<b>3.598</b>	<b>3.813</b>	<b>4.039</b>	<b>4.435</b>
<b>Norm ( max 1)</b>	<b>0,59</b>	<b>0,77</b>	<b>0,68</b>	<b>0,72</b>	<b>0,77</b>	<b>0,81</b>

Door de positieve begrote resultaten vanaf 2026 neemt de ratio weer toe.

	Realisatie		prognose			
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
<b>Kasstroomprognose</b>	2023	2024	2025	2026	2027	2028
<i>Bedragen x1000</i>	€	€	€	€	€	€
<i>Kasstroom uit operationele activiteiten</i>						
<i>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>						
<i>Resultaat voor financiële baten en lasten</i>	-682	124	128	398	393	534
<i>Aanpassingen voor afschrijvingen</i>	322	392	468	499	500	508
<i>mutaties voorzieningen</i>	334	-364	-313	-525	-855	-1.195
<i>Veranderingen in vlottende middelen</i>						
<i>vorderingen</i>	-361	-250	0	0	0	0
<i>kortlopende schulden</i>	1.508	-46	-32	-229	-301	-358
<i>Ontvangen interest</i>	263	175	175	175	175	175
<i>Betaalde interest</i>	-8	-8	-8	-8	-8	-8
<i>Buitengewoon resultaat</i>	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>1.375</b>	<b>23</b>	<b>419</b>	<b>311</b>	<b>-97</b>	<b>-344</b>

<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>						
<b>(Des)investerings immateriële vaste activa</b>	0	0	0	0	0	0
<b>(Des)investerings materiële vaste activa</b>	-612	-1.856	-1.176	-474	-360	-803
<b>(Des)investerings financiële vaste activa</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-612</b>	<b>-192</b>	<b>-509</b>	<b>-91</b>	<b>327</b>	<b>745</b>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>						
<b>Mutatie langlopende schulden</b>	-5	-5	-5	-5	-5	-5
<b>Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>-5</b>	<b>-5</b>	<b>-5</b>	<b>-5</b>	<b>-5</b>	<b>-5</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>						
<b>Beginstand liquide middelen</b>	6.268	7.028	6.854	6.759	6.974	7.199
<b>Mutaties liquide middelen</b>	760	-174	-95	215	225	396
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<b>7.027</b>	<b>6.854</b>	<b>6.759</b>	<b>6.974</b>	<b>7.199</b>	<b>7.595</b>

Tabel: Kasstroomprognose

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

### Maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering

Mede vanuit onze identiteit is in veel aspecten van onze bedrijfsvoering aandacht voor de maatschappelijke effecten. Bij de inkoop is aandacht voor duurzame en milieuvriendelijke materialen, onder meer zichtbaar als beoordelingscriterium in de aanbesteding leermiddelen die in 2023 is gedaan. Ook op gebied van huisvesting zijn zichtbare voorbeelden. Zo is het nieuwe schoolgebouw dat De Noorderkroon in 2023 heeft betrokken het eerste energieneutrale schoolgebouw van Enschede. Er zijn ook kleinere voorbeelden te geven zoals het inkopen van kerstpakketten met uitsluitend biologisch-dynamische producten.

## 4.9 Risicobeheersing

Jaarlijks wordt de inventarisatie van risico's herijkt door de bestuurder en stafmedewerkers en besproken met de raad van toezicht. Van de risico's is een inschatting van de kans en impact gemaakt om de kernrisico's te identificeren en voldoende aandacht aan gepaste beheersmaatregelen te besteden.

Als zodanig zijn aangemerkt:

Kernrisico's Athena	
1	De onderwijsresultaten blijven achter bij gestelde doelen
2	Het aantal zorgleerlingen is zodanig dat een school onvoldoende passend onderwijs kan bieden
3	Het ziekteverzuim ligt boven de norm
4	De personeelsformatie overschrijdt de begroting
5	Er is onvoldoende lerend vermogen, een gebrek aan lerende cultuur belemmert de wendbaarheid
6	Er zijn veel langlopende WW-verplichtingen
7	De leerlingprognose is lager dan begroot

Tabel: Grootste risico's Athena

In brede zin liggen beheersmaatregelen grotendeels in het adequaat toepassen van de processen en het beleid van Athena en monitoring via rapportages. Voor de risico's hanteert Athena vooralsnog de signaleringsgrens voor de bufferliquiditeit van de commissie Don, zijnde 5% voor grote besturen.

Uit het rapport van de Inspectie naar aanleiding van het vierjaarlijks onderzoek volgt het advies om ook jaarlijks de effectiviteit van het risicomanagement te evalueren. Dit is opgenomen in het proces voorafgaand aan de actualisatie van de inventarisatie in januari 2024. Aanvullend is besloten om ook de gmr en de schoolleiders een duidelijkere rol in dit proces te geven en de risico-inventarisatie en maatregelen met hen te bespreken. De evaluatie heeft het volgende beeld opgeleverd:

Risico	Maatregel	Effect
De onderwijsresultaten blijven achter bij de gestelde doelen	Plannen monitoren, processen naleven	De maatregel wordt uitgevoerd en waar nodig is een ontwikkelplan. Er zijn ook andere factoren van invloed zoals ziekteverzuim en wisselingen.
Het aantal zorgleerlingen is zodanig dat een school onvoldoende passend onderwijs kan bieden.	Correct aannamebeleid, kwaliteit IB, bijscholing leerkrachten, voldoende ondersteuning	Er zijn signalen van concentraties van zorgleerlingen. Het zorgbeleid en aannamebeleid zijn onder de aandacht. We concluderen nog onvoldoende overzicht te hebben, de evaluaties van swv's kunnen structureler beoordeeld worden en checkvragen aan scholen gesteld worden.
De personeelsformatie overschrijdt begroting	Dashboard ontwikkelen en op proces sturen bij formatiewijziging (evt. terugverwijzen)	Het dashboard is nog onvoldoende ingezet, maar heeft ook beperkt gefunctioneerd door beperkte beschikbaarheid van informatie. Er is bewustzijn om daar eerder op te acteren. Het strakker monitoren op

		formatiewijziging gaat goed. Afwijking is op basis van weloverwogen keuzes.
Het ziekteverzuim ligt structureel boven de norm	Coachen directeuren in begeleiding en proces	Het ziekteverzuim ligt nog steeds te hoog. Er zijn maatregelen ingezet om het verzuim te verlagen maar dat had eerder gekund. Het heeft tijd nodig om het effect te zien. We zijn nu aangesloten bij het Vervangingsfonds, er is een tweede HR-adviseur, een nieuw arbodienst, een actieplan en directeuren zijn meermaals getraind. We vergaren meer informatie.
Er is onvoldoende lerend vermogen, een gebrek aan lerende cultuur belemmert wendbaarheid	Gesprekscyclus, rapportages, evaluatie MR-directie	We ontwikkelen een nieuwe gesprekscyclus in 2024. Verder wordt in het DO veel aandacht besteed aan onze organisatiecultuur.
Er zijn veel langlopende WW-verplichtingen	Goed in kaart brengen wat de schadelast is. Bij voornemen afscheid individuele schadelast berekenen en ontslagroute bepalen.	In 2023 nog niet toegekomen aan het in kaart brengen van de huidige schadelast. Wel wordt bij iedere nieuwe casus de schadelast op voorhand berekend, op basis waarvan de ontslagroute wordt bepaald.
Leerlingprognose is lager dan begroot	Vaker prognose controleren/opvragen	Zelfs bij een totaal conform prognose is het van belang verschillen te onderzoeken tussen scholen. Als groeiende scholen extra uitgeven en krimpende scholen niet (kunnen) bezuinigen wordt de begroting niet gehaald. Als extra risico nu toegevoegd. Hierbij is de uitsplitsing naar leerlingen per klas belangrijk. Het wordt nu gerelateerd aan beslismomenten zoals in het formatieproces.



## 5 Governance

### 5.1 Jaarverslag raad van toezicht

Dit jaarverslag is gebaseerd op de Code Goed Bestuur van de PO-raad. De code bestaat uit vier principes, bij deze principes hoort het beginsel 'doen en verantwoorden'<sup>3</sup>.

De eerste twee principes focussen op de kern van het Toezicht: **het goede onderwijs aan alle kinderen en de verbinding met de maatschappelijke context**. Toezicht op *kwaliteit van onderwijs* en *verbinding met maatschappelijke context* liggen volgens de Raad van Toezicht van Athena dichtbij elkaar. Zonder goede verbinding met maatschappelijke context is goed toezicht op kwaliteit van onderwijs niet goed mogelijk.

De Raad van Toezicht heeft toezicht op kwaliteit van onderwijs in verbinding met de maatschappelijke context in 2023 ingevuld door werkbezoeken op scholen, presentie bij opening van scholen en bij jaarlijkse Athenadag, ontmoetingen met GMR, met het stafbureau en met directeuren in aanvulling op de reguliere vergaderingen en het werkoverleg van de voorzitter met de bestuurder. Ook heeft een gesprek met inspectie plaatsgevonden in het kader van het vierjaarlijks onderzoek, waarvan de rapportage werd gedeeld. Naast de meer reguliere invulling van de functie als toezichthouder, heeft de Raad van Toezicht in 2023 ook gesprekken gevoerd met de bestuurder over mogelijke analyse van de oorzaken van het hoge ziekteverzuim, de hoeveelheid wisselingen van schoolleiders, een aantal incidenten en een financiële tegenvaller. Om te komen tot een gemeenschappelijk vertrekpunt en een gedeelde analyse heeft de Raad van Toezicht eind 2023 besloten een externe onderzoeker in de arm te nemen voor een geobjectiveerd beeld en een goede diagnose. De bedoeling is om op grond daarvan te komen tot ontwikkelpunten en aanbevelingen ten opzichte van de Athena-visie en de besturingsfilosofie.

De Raad van Toezicht constateert dat er positieve effecten zijn van de dialoog met de bestuurder. Het gesprek over het betaalbaar, organiseerbaar, werkbaar (doceerbaar) en studeerbaar<sup>4</sup> organiseren van het onderwijs binnen Athena wordt tussen bestuurder en schoolleiders gevoerd en ook andere stakeholders zijn bij deze discussie betrokken (medewerkers stafbureau, GMR). Een neveneffect is dat de Raad van Toezicht meer bekend is geworden bij (groepen van) medewerkers, zowel wat betreft de personen binnen de Raad als voor wat betreft rol, positie en functie. Ten slotte is de Raad van Toezicht gelukkig met het strategisch personeelsbeleid, dat na een lange voorbereiding is geformuleerd en waarvan de hoop is dat de eerste effecten in 2024 zichtbaar zullen worden.

Principe 3 van de Code goed bestuur luidt: **Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf**. De Raad van Toezicht heeft in 2023 naast de reguliere gesprekken meerdere gesprekken gevoerd met het oog op het toezien op de kwaliteit van onderwijs en de omgang met interne en externe stakeholders.

De leden van de RvT volgden trainingen en lunchcolleges bij de VTOI. Verschillende leden geven aan boeken te hebben gelezen op het gebied van (vrijeschool) pedagogiek en onderwijsontwikkeling. Er zijn schoolbezoeken afgelegd binnen en buiten de Athena-scholen en er zijn meerdere conferenties en studiedagen bezocht. Een aantal leden van de Raad van Toezicht hebben het afgelopen jaar ervaren als een 'training on the job' doordat in diverse

---

<sup>3</sup> In de vakliteratuur over governance wordt meestal de uitdrukking 'pas toe en leg uit' gebruikt.

<sup>4</sup> Termonologie geleend uit het Hoger Onderwijs

gesprekken zowel binnen de raad als in overleg met de bestuurder en anderen voortdurend is gewerkt aan zelfreflectie, vergadertechnieken en professionele dialoog. Hier is veel zorg aan besteed met als doel de Raad van Toezicht als team te laten functioneren en de kwaliteit van de dialoog met de bestuurder te versterken. Een aantal afspraken uit het werkplan is niet gerealiseerd. Hiervoor wordt een bijgesteld werkplan door de Raad van Toezicht geformuleerd.

Het vierde principe van de Code legt de nadruk op **integriteit en transparantie** binnen de governance. Deze waarden vormen het fundament voor het handelen van de Raad van Toezicht van Athena. Zo is de Raad van Toezicht attent op het scheiden van bestuur en toezicht, zoals vastgelegd in onder andere het Handboek. Het is in 2023 aangepast, de statuten en het directiestatuut zijn aangepast en op orde.

Van de drie commissies (audit-, remuneratie-, onderwijs) kwam de commissie onderwijskwaliteit in 2023 voor het eerst bijeen. Deze commissie is ingesteld om de Raad van Toezicht te adviseren over het toezicht op de kwaliteit van onderwijs, iets wat door hoort tot het domein van de interne toezichthouder. De start van deze commissie vergt nog wat extra aandacht van de Raad van Toezicht als geheel en van de bestuurder en het stafbureau.

De Raad van Toezicht heeft intern gesproken over het verlengen van de zittingstermijn van de voorzitter. Op grond van het feit dat die termijn al eens verlengd was, en het feit dat hiervoor (wettelijke) regels zijn, is hier uiteindelijk – mede op verzoek van de voorzitter – niet voor gekozen.

De werving en selectie van een nieuw lid van de Raad van Toezicht is volgens de regels in het Handboek en naar tevredenheid verlopen.

### Samenstelling van de raad

Naam en portefeuille	Hoofdfunctie	Nevenfunctie(s)
Voorzitter: drs. Wieb Broekhuijsen  <i>Bestuurlijke verhoudingen,            vrijeschoolidentiteit,            governance en strategie</i>	Directeur-bestuurder Bibliotheek West-Achterhoek	Voorzitter Stichting 't Brewinc Lid RvT Stichting Pallas Voorzitter vereniging SAMBIS Directeur/eigenaar VOF Van Het Huijs
Vicevoorzitter: Monique Visser  <i>Bedrijfseconomische en            financiële zaken</i>	Senior controller Hogeschool Windesheim	Lid RvC WMD NV Vicevoorzitter RvT Triade Vitree Lid RvT Patyna
Lid: Rijk Vlaanderen  <i>Onderwijskwaliteit en zorg</i>		Lid RvT Stichting Sterk Regionaal Onderwijs Schijndel/Uden Secretaris bestuur Vereniging Nieuwe Koninklijke Harmonie Tilburg Lid cliëntenraad Elisabeth TweeSteden Ziekenhuis

Lid: Delano Maccow  <i>HRM</i>	Senior lecturer Hanzehogeschool	Kerndocent bij AOG-TSM Business School Lid Examencommissie AOG-TSM Business School Lid Academische Adviesraad DNHS Business School
Lid: mr. Merel van Erp - Noordenbos  <i>Juridische zaken</i>	Senior jurist Rechtbank Gelderland	Penningmeester Stichting BNLW buitengebied Epse

### Rooster van aftreden

Naam	Datum benoeming	Ingang tweede termijn	Ingang derde termijn	Datum aftreden
Wieb Broekhuijsen	1/7/2014	1/7/2017	1/7/2020	1/7/2024
Monique Visser	1/1/2018	1/1/2021	1/1/2024	1/1/2027
Merel van Erp	1/3/2020	1/3/2023	1/3/2026	1/3/2029
Rijk Vlaanderen	1/9/2021	1/9/2024	1/9/2027	1/9/2030
Delano Maccow	1/10/2023	1/10/2027	n.v.t.	1/10/2031

De zittende leden van de raad op het moment van statutenwijziging d.d. 21 december 2021 hebben een zittingstermijn van drie maal drie jaar – dat is maximaal negen jaar. Om de zittingstermijn in overeenstemming te brengen met de Code Goed Bestuur is sindsdien een termijn van twee maal vier jaar - dat is maximaal acht jaar- vastgelegd voor leden van de raad. De raad hanteert bovenstaand rooster van aftreden. Om het gelijktijdig aftreden van leden te voorkomen wijken de zittingstermijnen soms af van hetgeen hierover in onze statuten is vastgelegd.

### Honorering

De raad van toezicht stelt haar eigen honorering vast. Om tot een maatschappelijk uitlegbare honorering te komen helpt het dat de wetgever dit heeft gemaximeerd en onderbouwd. Voor het bepalen van de hoogte weegt de raad ook mee wat de gemiddelde tijdsbesteding 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 100 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 voor 2023 vastgesteld op 60% van het maximum. De honorering voor de voorzitter was € 15.570 (€173.000 x 15% x 60%). Voor leden was dit €10.380 (€173.000 x 10% x 60%).

## **Werkwijze**

### *Handboek van de raad*

De raad van toezicht beschikt over een handboek, waarin de raad beschrijft hoe het intern toezicht binnen 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 Athena. Het is in september 2022 geactualiseerd.

Er hebben zich in 2023 geen situaties van tegenstrijdig belang voorgedaan.

### *Besluiten en belangrijke agendapunten van de raad*

#### 14 februari 2023

Jaarverslag rvt 2021 (vastgesteld)  
Werkplan en jaaragenda (vastgesteld)  
Risicomanagement (besproken)

#### 18 april 2023

Concept jaarverslag Athena (besproken)  
Benoeming accountant Van Ree voor verslagjaar 2023 (benoemd)

#### 14 juni 2023

Jaarverslag en jaarrekening (goedgekeurd)  
Allocatiebeleid (geadviseerd)  
Steunstichting (besproken)

#### 4 oktober 2023

Kwartaalcijfers (besproken)  
Jaarplan bovenschools (besproken)  
Bezoldiging raad van toezicht (vastgesteld)  
Nieuw lid HRM (benoemd)

#### 12 december 2023

Begroting en meerjarenbegroting (goedgekeurd)  
WNT-klasse (vastgesteld)  
3<sup>e</sup> termijn vicevoorzitter (herbenoemd)  
Huisvesting (besproken)

### *Bijeenkomsten van de auditcommissie*

De auditcommissie bestond uit Monique Visser en Merel van Erp. De auditcommissie heeft in mei het jaarverslag en de jaarrekening besproken met de bestuurder, de stafmedewerker financiën en met de accountant. De commissie heeft de raad geadviseerd om de jaarrekening goed te keuren. De raad heeft toegezien op de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. In december heeft de auditcommissie de begroting en de meerjarenbegroting besproken met de bestuurder en de stafmedewerker financiën. Ook is op dezelfde dag de auditcommissie bij het gesprek van de bestuurder en stafmedewerker financiën met de financiële commissie van de GMR aanwezig geweest. De auditcommissie heeft de raad van toezicht geadviseerd om de begroting 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, waarin lopende zaken aan bod kwamen. De bijeenkomsten van de auditcommissie droegen bij aan de informatievoorziening vanuit de bestuurder. Tevens heeft de raad een commissie kwaliteit ingesteld, bestaande uit de leden met de aandachtsgebieden onderwijskwaliteit en hrm.

Met de GMR werd door de voltallige raad gesproken op 14 juni. Het thema ‘in verbinding blijven met elkaar’ stond centraal. Op 14 maart waren drie rvt-leden bij een diner met schoolleiders en stafmedewerkers.

De raad bezoekt jaarlijks in wisselende samenstelling enkele scholen. In 2023 werd een bezoek gebracht aan de scholen in Leeuwarden (Merel van Erp), Assen (Monique Visser), Meppel (Rijk Vlaanderen en Wieb Broekhuijsen), Oldenzaal (Merel van Erp) en Enschede (Merel van Erp).

### **Eigen professionalisering**

Op 25 januari 2023 vond de jaarlijkse zelfevaluatie van de raad van toezicht plaats.

Wieb Broekhuijsen had in 2023 geen activiteiten t.b.v. de eigen professionalisering. Monique Visser volgde op 25 mei een lunchcollege over Duurzame regionale samenwerking in de praktijk en op 31 oktober een lunchcollege over bestuurlijke rollen. Beide van de VTOI. Merel van Erp had in 2023 volgde de cursus “Effectieve communicatie in de boardroom” van de VTOI. Rijk Vlaanderen volgde op 21 maart “Waardegedreven toezichthouden” en op 5 september “Samenwerkingsvraagstukken: een uitdaging voor het toezicht” van de VTOI.

### **Werkgeverschap**

De remuneratiecommissie, bestaande uit Monique Visser en Wieb Broekhuijsen, heeft op 12 juli 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.

# JAARVERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

TERUGBLIK op schooljaar 2022-2023 | VOORUITBLIK op schooljaar 2023-2024



## STICHTING ATHENA

*“ Bloeiend vrijeschoolonderwijs in gezonde scholen waarin de kiem van het eigen levensdoel van het kind tot wasdom kan komen. ”*

## GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

Stichting Athena is een stichting van 15 vrijescholen in het basisonderwijs en één school voor speciaal onderwijs (voor kinderen van 4 tot 20 jaar) in Noord, Oost en Midden Nederland.

Elke school heeft haar eigen medezeggenschapsraad (MR). Een stichting met meerdere scholen heeft ook een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Vanuit een eigen onafhankelijke positie en verantwoordelijkheid draagt de GMR als beleidsorgaan bij aan een goede beleidsvoering voor alle scholen binnen stichting Athena.

De GMR er is op grond van de Wet Medezeggenschap op School (WMS) het orgaan dat inspraak heeft op het beleid van het schoolbestuur dat voor alle scholen geldt.

De essentie van medezeggenschap komt neer op: bijdragen aan een goed functionerende organisatie (welzijn). Meedenken en meepraten over de vraag hoe het onderwijs ook tijdens uitzonderlijke situaties, zoals een pandemie of bij veel ziekteverzuim, veilig en verantwoord georganiseerd kan worden. De GMR praat verder mee over bovenschoolse zaken zoals het strategisch beleidsplan, de begroting, het bestuursformatieplan en nieuw of aangepast bovenschoolse beleid.

## Inleiding

De GMR bestaat uit de personeels- en oudergeleding van 15 aangesloten Vrijescholen bij Athena. Bij alle vergaderingen is de bestuurssecretaris Marijn van der Aa aanwezig waarbij overleg met Athena's bestuurder, Peronnik Veltman, een vast onderdeel is van de vergadering.

Het dagelijks bestuur van de GMR werd dit jaar tot juli gevormd door ouder Bonnie Förster (voorzitter), leerkracht Dieuwertje Meijer (vice-voorzitter) en ouder Linda Daniëls (secretaris). Bonnie en Linda hebben afscheid genomen in de laatste vergadering voor de zomervakantie 2023. Vanaf het nieuwe schooljaar (sept 2023) heeft Dieuwertje het voorzitterschap overgenomen van Bonnie, is ouder Hannah Edelbroek benoemd tot vice-voorzitter en is ouder Reinette de Boer van der Holst benoemd tot secretaris.

Wij danken Bonnie en Linda voor hun enorme inzet en wensen beiden alle goeds voor de toekomst. Het dagelijks bestuur heeft voor elke vergadering een vooroverleg met de bestuurder (Peronnik Veltman) en de bestuurssecretaris (Marijn van der Aa).

De GMR heeft meermaals de scholen zonder afvaardiging opgeroepen om deel te nemen aan de GMR, uiteindelijk heeft dit zijn vruchten afgeworpen en waren we in december ruim vertegenwoordigd. Het is niet verplicht dat iedere school iemand afvaardigt voor de GMR, echter, voor de MR van een school moet wel duidelijk zijn wie hun aanspreekpunt is in de GMR. Het is de GMR niet duidelijk wie het aanspreekpunt voor de school in Arnhem is zonder afvaardiging. In 2023 bestond de GMR uit de volgende leden: rood=geen afvaardiging

## Deelnemers GMR

School	Geleding	In Functie v.a.	Naam
De Vrije school Almelo	ouder	09-2019 lid voorz. t/m 06-2023	Bonnie Förster
<b>De Vrije school Almelo</b>	<b>ouder</b>	<b>2023</b>	<b>Geen afvaardiging</b>
De Vrije school Almelo	personeel	02-2021 lid -	Maaïke Wigger
De Toermalijn, Meppel	ouder	09-2019 lid / secr t/m 06-2023	Linda Daniëls
De Toermalijn, Meppel	ouder	09-2023 lid -	Gerlof Pronk
De Toermalijn, Meppel	personeel	12-2018 lid -	Alice Teunissen
De Es, Assen	ouder	09-2021 lid t/m 06-2023	Josien Buiter
De Es, Assen	ouder	09-2023 lid -	Madelon van Hemel-Ruiter
De Es, Assen	personeel	09-2021 lid – voorz.09-2023 -	Dieuwertje Meijer
School de Lans, Brummen	ouder	06-2021 lid secr.09-2023-	Reinette de Boer van der Holst
School de Lans, Brummen	personeel	09-2020 lid -	Marjolein Grotenbreg
Parcivalschool-Arnhem	ouder	06-2021 lid t/m 06-2023	Paul Alfing
<b>Parcivalschool-Arnhem</b>	<b>ouder</b>	<b>2023</b>	<b>Geen afvaardiging</b>
<b>Parcivalschool-Arnhem</b>	<b>personeel</b>	<b>2023</b>	<b>Geen afvaardiging</b>
De Zevenster-Oldenzaal	ouder	09-2020 lid t/m 06-2023	Johan Koeman
De Zevenster-Oldenzaal	ouder	09-2023 lid-	Mark Arends
De Zevenster-Oldenzaal	personeel	12-2021 lid -	Peter Wegman
De Vijfster-Apeldoorn	ouder	06-2021 lid -	Chris Brouwer
<b>De Vijfster-Apeldoorn</b>	<b>personeel</b>	<b>2023</b>	<b>Geen afvaardiging</b>
Valentijn-Harderwijk	ouder	09-2023 lid -	Erwin Elling
Valentijn-Harderwijk	personeel	12-2021 lid -	Annelies Man

De Noorderkroon-Enschede	ouder	2023	Geen afvaardiging
De Noorderkroon-Enschede	personeel	09-2022 lid -	Richelle de Beer
De Kleine Johannes-Deventer	ouder	02-2023 lid - vicevz. 09-2023	Hannah Edelbroek
De Kleine Johannes-Deventer	personeel	12-2023 lid -	Wietske Brandsma
Michaëlschool-Leeuwarden	ouder	02-2023 lid -09-2023	Krysten Aukje van der Zwaag
Michaëlschool-Leeuwarden	ouder	11-2023 alleen contactpersoon	Cees Gauw
Michaëlschool-Leeuwarden	personeel	2023	Geen afvaardiging
De Kleine Prins-Doetinchem	ouder	06-2022 lid -	Krista Cremers
De Kleine Prins-Doetinchem	personeel	2023	Geen afvaardiging
Widar-Groningen	ouder	11-2023 alleen contactpersoon	Niek van den Berg
Widar-Groningen	personeel	2023	Geen afvaardiging
De Stroeten, Emmen	ouder	09-2023 lid -	Rob Michielsen
De Stroeten, Emmen	personeel	09-2023 lid -	Marijn Lamers
De Esch, Winterswijk	ouder	2023	Geen afvaardiging
De Esch, Winterswijk	personeel	12-2023 lid -	Linda ten Brinke

### Vergaderingen

We vergaderden 5 keer in 2023 (*feb.-Teams/april-Teams./juni-Deventer/sept.-Teams/dec.-Teams*), waarvan 4 keer online en 1 keer fysiek in Deventer. De jaarlijkse bijeenkomst met de RvT en het bestuur vond plaats in juni te Deventer. Elard Pijnaken was uitgenodigd om met ons, middels een *'gesprek op voeten'*, het thema 'in verbinding blijven met elkaar' te bespreken. Een erg leuke en inspirerende bijeenkomst waarin gebleken is dat de verbinding zoeken met de achterban (ouders en personeel) voor de meeste scholen een drempel bleek. Daarop kregen we mooie input van de scholen welke hier geen problemen in ondervinden. Een waardevolle bijeenkomst waarbij we nieuwe inspiratie en ideeën hebben gekregen om de verbinding met elkaar te zoeken en te behouden.





### MR Cursus/ basistraining

Vanaf 2021 organiseren we elke november een training basisvaardigheden voor GMR en MR-leden van de Athena scholen. Directeuren worden ook uitgenodigd om aan te schuiven. Het doel is om vanuit dezelfde professionele basis te werken, een gelijk vertrekpunt voor iedereen.

Dit jaar was er veel animo voor de (opfris-)cursus medezeggenschap. Er was plek voor maximaal 20-22 personen. Een overweldigende 30 personen hadden zich aangemeld dus moesten er voor het eerst mensen teleurgesteld worden. Fijn, die betrokkenheid!

### Strategisch beleidsplan t/m 2025

De basis voor de schoolplannen zijn herzien en de GMR heeft hierin meegedacht waarna de GMR instemming heeft gegeven. (De lokale MR heeft hier instemmingsrecht op)

In samenspraak met de GMR en de Raad van Toezicht heeft het bestuur besloten de periode van het strategisch beleid (2019-2023) te verlengen met twee jaar, namelijk van 2023 tot einde schooljaar 2025 gezien het feit dat een aantal lopende zaken door corona nog steeds actueel is en een volledig proces voor de totstandkoming van een nieuw vierjarenbeleid qua tijds- en aandacht investering nu onwenselijk is.



### Begroting

In december heeft de commissie van de GMR namens de GMR positief geadviseerd over de begroting. We willen echter wel actiever inzetten op meer mensen in de financiële deelraad met kennis van deze materie.

### Oudertevredenheid

M.b.t. oudertevredenheid en de ouderbijdrage zijn we nog zoekende naar de juiste manier waarop de GMR hier een bijdrage aan kan leveren. Wel heeft de GMR een mooi voorbeeld ontvangen m.b.t. de ouderbijdrage uitgaven en begroting. Transparantie is hierin het toverwoord om ouders te overtuigen van het belang van de ouderbijdrage.

### Inspectiebezoeken

In maart-april is de inspectie op bezoek geweest op 5 scholen en is er ook een gesprek met de GMR geweest. De GMR heeft hierin aangegeven dat sommige korte lesbezoeken met een stevig oordeel als onprettig zijn ervaren. De GMR is daarna bijgepraat over de terugkoppeling van het inspectieonderzoek..

### Onderzoek RI&E

Drie leden van de GMR hebben vooraf met de veiligheidskundige / arbeidshygiënist welke het RI&E onderzoek uit zal voeren in februari 2024 en alle scholen zal bezoeken. Er werd uitgelegd waarnaar gekeken gaat worden en de (G)MR leden zijn uitgenodigd om tijdens deze bezoeken mee te kijken hoe dit onderzoek gedaan wordt, behoudens de gesprekken met de directeur en leerkrachten.

### Zelfevaluatie eigen functioneren GMR

Vorig jaar is gesproken over het nut en de uitvoering van zelfevaluatie en een tool waar we dit kalenderjaar voor het eerst mee zouden gaan werken. Die tool is echter vooralsnog niet aan bod gekomen.

De GMR heeft het eigen functioneren en de eigen werkwijze geëvalueerd in februari. Daaruit kwam dat er meer ruimte mag komen voor echte bespreekpunten daar er aan de voorbereiding niets te veranderen valt. Tijdens de vergaderingen wil de GMR meer de verschillende ervaringen van de scholen uitwisselen en dit kwam al mooi tot uiting gedurende het jaar.

We startten tot de voorjaarsvakantie een kwartier voor aanvang van de GMR vergadering om één van de kernwaarden onder de loep te nemen. Met een aantal leden deelden we wat de waarde voor ons betekent in relatie tot ons onderwijs, werk en privéleven. Dit was een vast onderdeel van onze agenda waar leden vrijwillig konden aanschuiven.

Omdat gebleken is dat het vaak dezelfde mensen zijn en het een klein groepje betrof, heeft het dagelijks bestuur geopperd, als thema de kernwaarden van Athena, tijdens de vergadering te laten plaatsvinden en hier 10 tot 15 minuten voor uit te trekken. Vanaf december is dit dan ook een vast onderdeel van de vergadering geworden. Ook hebben 2 GMR leden deelgenomen in de commissie voor de werving van een nieuw lid voor de RvT en zijn 2 GMR leden betrokken bij de voorbereiding van het formatieplan van Athena.

### Adviesgroepen

Een aantal GMR-leden neemt, indien van toepassing, zitting in adviesgroepen ter ondersteuning van het Athena beleid, zoals onder andere;

- de financiële deelraad; Mark Arends & Krista Cremers-Verhoef
- de sollicitatiecommissie voor de raad van toezicht (*alleen wanneer aan de orde; Tot nu toe was het telkens 1 ouder en 1 personeelslid, en zit iemand in principe 2 rondes zodat er elke keer één nieuw en één ervaren commissielid is*); Paul Alfing en Alice Teunissen.
- Bij bestuursformatieplan, personeelsbeleid en sommige andere beleidsstukken *wordt vooraf gevraagd of de (p)GMR gebruik wil maken van de mogelijkheid om vooraf over een conceptversie mee te praten.*



### Besluiten

<b>Besluitenlijst 2023</b>		
<b>Datum</b>	<b>Nr.</b>	<b>Besluit</b>
8 februari	1	De gmr stemt in met het strategisch beleidsplan t/m 2025.
8 februari	2	De gmr draagt Paul Alfing en Alice Teunissen aan voor de wervingscommissie rvt-lid.
8 februari	3	De gmr stelt haar jaarverslag vast.
8 februari	4	De gmr kiest Reinette de Boer – van der Holst als secretaris vanaf zomer 2023.
19 april	5	De p-gmr stemt in met het bestuursformatieplan 2023-2024.
14 juni	6	De gmr benoemt Dieuwertje Meijer als voorzitter en Hannah Edelbroek als vicevoorzitter van de gmr.
20 september	7	De gmr stelt het mr-reglement voor Athenascholen vast.
20 september	8	De gmr adviseert positief over het allocatiebeleid.
20 september	9	De gmr benoemt Mark Arends in de financiële deelraad.
13 december	10	De p-gmr stemt in met het strategisch HR-beleid.

### Samenwerking bestuurssecretaris

De bestuurssecretaris, Marijn van der Aa, ondersteunt de GMR naar volle tevredenheid van het DB. Met name het nieuwe DB ervaart de samenwerking met de bestuurssecretaris wederom als erg prettig, efficiënt en inspirerend mede door de toegankelijkheid van communiceren en de communicatie zelf. Ondanks de formele situatie heeft het een informeel karakter.

### Samenwerking bestuurder

De GMR en zeker het DB heeft ook de samenwerking dit jaar met de bestuurder, Peronnik Veltman, als erg prettig ervaren. De GMR werd veelal tijdig en in kleine commissies betrokken bij diverse onderwerpen. Hierdoor heeft de GMR ook echt het gevoel dat de GMR ertoe doet en dat advies, instemming en suggesties ter harte worden genomen.

### Samenwerking raad van toezicht

Het contact en de samenwerking met de RvT heeft de GMR ook als erg prettig ervaren en heeft de GMR nieuwe inzichten gegeven m.b.t. verbinding zoeken met de achterban en met elkaar. In het nieuwe jaar (2024) kijken we uit naar de ontmoeting met de RvT waarin de RvT meer de verbinding zoekt met de GMR door bij een reguliere vergadering aanwezig te zijn en aansluitend het gesprek aan te gaan.

We hebben weer mooie stappen gezet op pad naar een professionele en meer betrokken GMR. Het kan echter altijd beter en daar zetten we ons in het nieuwe jaar graag weer voor in.



Reinette,  
Secretaris GMR Athena



http



## Bijlage 1 NAW-gegevens op 31-12-2023

Stichting Vrijescholen Athena  
Bestuurder: P.A. Veltman  
Hofstraat 8, 7411 PD Deventer  
email: [secretariaat@vsathena.nl](mailto:secretariaat@vsathena.nl)  
website: [www.vsathena.nl](http://www.vsathena.nl)  
KvK: 41027158  
Bestuursnummer: 77456

### Vrije School Almelo

Brinnr.: 06ZK  
Biesterweg 6  
7608 RN Almelo  
Directeur: A.C. Geertsma  
0546-492727  
email: [administratie@devrijeschoolalmelo.nl](mailto:administratie@devrijeschoolalmelo.nl)

### Basisschool De Stroeten

Brinnr.: 06RG  
Stroetweg 10  
7821 BA Emmen  
Directeur: H. Hospes-van Rijn  
0591-610531  
email: [info@vbsdestroeten.nl](mailto:info@vbsdestroeten.nl)

### Vrijeschool De Vijfster

Brinnr.: 07CX  
Texandrilaan 30  
7312 HR Apeldoorn  
Directeur: E. Kasbergen  
055-3559010  
email: [administratie@vrijeschoolapeldoorn.nl](mailto:administratie@vrijeschoolapeldoorn.nl)

### Parcivalschool

Brinnr.: 06RF  
Zwanebloemlaan 4  
6832 HG Arnhem  
Directeur: H. van Soest  
026-3213174  
email: [administratie@parcivalschool.nl](mailto:administratie@parcivalschool.nl)

### School De Lans

Brinnr.: 22ML  
Zutphensestraat 175  
6971 JR Brummen  
Directeur: C. Vlaanderen  
0575-562650  
email: [secretariaat@schooldelans.nl](mailto:secretariaat@schooldelans.nl)

### Vrije basisschool De Esch

Brinnr.: 04FT  
Rusthuisstraat 28  
7101 JH Winterswijk  
Directeur: M. König a.i. t/m 31 juli 2023  
Directeur: C. Crince le Roy m.i.v. 1 augustus 2023  
0543-532704  
email: [info@deesch.nl](mailto:info@deesch.nl)

### Vrijeschool De Zevenster

Brinnr.: 06UC  
J.W. van Hartenstraat 2  
7576 VX Oldenzaal  
Per 1 augustus 2023:  
Operalaan 150  
7577 JA Oldenzaal  
Directeur: F. Mulder  
0541-521050  
email: [info@vrijeschoololdenzaal.nl](mailto:info@vrijeschoololdenzaal.nl)

### Vrijeschool De Noorderkroon

Brinnr.: 24PE  
Olieslagweg 138  
7521 JG Enschede  
Per 1 augustus 2023:  
Elferinksweg 106  
7545KJ Enschede  
Directeur: C. Crince le Roy t/m 31 juli 2023  
Directeur: B. Drager  
053-4354654  
email: [info@denoorderkroon.nl](mailto:info@denoorderkroon.nl)

### Vrijeschool De Kleine Johannes

Brinnr.: 08OY  
Oosterstraat 3-A  
7413 XV Deventer  
Directeur: L. Sint  
0570-626115  
email: [administratie@vsdekleinejohannes.nl](mailto:administratie@vsdekleinejohannes.nl)

### Vrijeschool De Kleine Prins

Brinnr.: 03AI  
Torontostraat 1  
7007 BK Doetinchem  
Directeur: I. Langelaar t/m 31 januari 2023  
Directeur: S. Fisser a.i. m.i.v. 1 februari 2023  
0314-364032  
email: [administratie@vrijeschooldekleineprins.nl](mailto:administratie@vrijeschooldekleineprins.nl)

**De Toermalijn**

Brinnr.: 06PO  
 Julianastraat 22  
 7941 JC Meppel  
 Directeur: L. van Eeken  
 0522-253343  
 email: info@toermalijn-meppel.nl

**Vrijeschool Valentijn**

Brinnr. 06AF  
 Vliepad 1  
 3844 EL Harderwijk  
 Directeur: J. de Boer  
 0341 - 41 93 64  
 email: info@vrijeschoolvalentijn.nl

**Widar Vrijeschool**

Brinnr. 10KE  
 Merwedestraat 41  
 9725 KA Groningen  
 Directeur: D. Linzel t/m 30 maart 2023  
 Directeur: F. Beving  
 Directeur: A. Beving a.i. m.i.v. 1 augustus 2023  
 050 – 525 16 63  
 email: info@widarvrijeschool.nl

**Michaëlschool Leeuwarden**

Brinnr.: 06PV  
 Hercules Segherstraat 3  
 8932 DG Leeuwarden  
 Directeur: T. Brandsma  
 058-2127740  
 email: info@michaelschoolleeuwarden.nl

**Vrijeschool de Es**

00DX  
 Tuinstraat 1  
 9404 KK Assen  
 Directeur: J. Hakze a.i.  
 0592-309105  
 Email: administratie@vrijeschoolassen.nl

**Lijst van samenwerkingsverbanden:**

SWV 20-01	SWV 22-03 PO
SWV 21-01 PO Friesland	SWV 23-01 Twente Noord
SWV 22-01 PO	SWV 23-02
SWV 22-02 Oude Pekela	SWV 23-03 Sine Limite
SWV 25-01 (po) IJssel-Berkel	SWV 25-03 Primair Passend Onderwijs Doetinchem
SWV 25-01 (vo) Regio Zutphen	
SWV 25-02 Oost Achterhoek	
SWV 25-05 Passend Onderwijs Apeldoorn e.o.	SWV 25-06 PassendWijs
SWV 25-09 Zeeluwe	

Er zijn geen bijzondere ontwikkelingen in relatie tot verbonden partijen te melden.

**Stichting Vrijescholen Athena**

**Jaarrekening 2023**

## B Jaarrekening 2023

### B1 Grondslagen

#### **Algemeen**

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Dit betreft Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering van activa en verplichtingen 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 2022 zijn waar nodig geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2023 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 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. Over terreinen en grond wordt niet afgeschreven.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn:

Categorie	Termijn
Terreinen	0 jaar
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

Om vast te stellen of er voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering, wordt verwezen naar 'Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa'.

#### **Investeringsubsidies**

Ontvangen bijdragen van derden ten behoeve van de financiering van de materiële vaste activa worden als overlopend passief verantwoord onder de langlopende schulden. Financiering vindt plaats tegen aanschafwaarde. De post valt jaarlijks vrij gelijk aan de afschrijving.

#### **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.
- 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.
- De reserve kwaliteitverbetering en schoolontwikkeling ter dekking van extra kosten om de kwaliteit van het vrijeschool onderwijs te verbeteren.
- De reserve Nationaal Programma Onderwijs.

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 2023 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 € 930 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.

### **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 2023 en 2022 waren er voor de stichting geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. Ultimo 2022 was de beleidsdekkingsgraad van het ABP 118,6%. De beleidsdekkingsgraad eind 2023 is 113,9%. De overheid eist een beleidsdekkingsgraad van 104,2% of hoger. Hiermee voldoet de beleidsdekkingsgraad 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 2023

(na bestemming van het resultaat over 2023)

1	Activa	2023	2022
	<b>Vaste activa</b>		
<u>1.2</u>	<u>Materiële vaste activa</u>		
1.2.1	Gebouwen en terreinen	324.460	325.840
1.2.2	Inventaris en apparatuur	1.455.770	1.415.690
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	313.810	314.190
1.2.4	In uitvoering	251.580	-
1.2	Materiële vaste activa	2.345.620	2.055.720
	<b>Totaal vaste activa</b>	<b>2.345.620</b>	<b>2.055.720</b>
	<b>Vlottende activa</b>		
<u>1.5</u>	<u>Vorderingen</u>		
1.5.1	Debiteuren	82.650	8.460
1.5.2	Ministerie OCW	-	23.720
1.5.7	Overige vorderingen	7.660	22.420
1.5.8	Overlopende activa	456.990	131.760
1.5	Vorderingen	547.300	186.360
<u>1.7</u>	<u>Liquide middelen</u>		
1.7.1	Kassen	2.640	2.700
1.7.2	Banken	7.024.290	6.265.170
1.7	Liquide middelen	7.026.930	6.267.870
	<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>7.574.230</b>	<b>6.454.230</b>
	<b>Totaal activa</b>	<b>9.919.850</b>	<b>8.509.950</b>
<b>2</b>	<b>Passiva</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<u>2.1</u>	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1	Algemene Reserve	1.998.140	1.961.190
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	186.110	671.210
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	21.070	-
2.1	Eigen vermogen	2.205.320	2.632.400
<u>2.2</u>	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	217.140	143.740
2.2.3	Overige voorzieningen	1.921.260	1.660.390
2.2	Voorzieningen	2.138.400	1.804.130
<u>2.3</u>	<u>Langlopende schulden</u>		
2.3.5	Overige langlopende schulden	51.470	56.530
2.3	Langlopende schulden	51.470	56.530
<u>2.4</u>	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.4.2	Vooruitontvangen gelden	2.674.980	1.141.760
2.4.3	Crediteuren	637.910	542.370
2.4.7	Belastingen en premies soc.verz.	902.740	820.720
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	252.660	228.620
2.4.9	Overige kortlopende schulden	109.480	81.610
2.4.10	Overlopende passiva	946.890	1.201.810
2.4	Kortlopende schulden	5.524.660	4.016.890
	<b>Totaal passiva</b>	<b>9.919.850</b>	<b>8.509.950</b>

### B3 Exploitatieoverzicht 2023

<b>3</b>	<b>Baten</b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
3.1	Rijksbijdragen OCW	23.809.820	22.571.100	21.778.080
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	135.390	73.980	115.600
3.5	Overige baten	514.380	392.000	556.000
	<b>Totaal baten</b>	<b>24.459.590</b>	<b>23.037.080</b>	<b>22.449.680</b>
<b>4</b>	<b>Lasten</b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
4.1	Personeelslasten	21.563.310	19.564.270	19.238.180
4.2	Afschrijvingen	321.760	355.490	307.760
4.3	Huisvestingslasten	1.680.060	1.480.790	1.458.570
4.4	Overige lasten	1.576.000	1.435.870	1.522.870
	<b>Totaal lasten</b>	<b>25.141.130</b>	<b>22.836.420</b>	<b>22.527.380</b>
	<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>681.540-</b>	<b>200.660</b>	<b>77.700-</b>
<b>5</b>	<b>Financiële baten en lasten</b>			
5.1	Financiële baten	262.670	-	-
5.5	Financiële lasten	8.210	7.950	7.400
	<b>Saldo financiële baten en lasten</b>	<b>254.460</b>	<b>7.950-</b>	<b>7.400-</b>
	<b>Totaal resultaat</b>	<b>427.080-</b>	<b>192.710</b>	<b>85.100-</b>

## B4 Kasstroomoverzicht over 2023

Kasstroomoverzicht over 2023		Referentie	2023	2022
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Saldo baten en lasten			681.540-	77.700-
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	4.2		321.760	307.760
- Mutaties voorzieningen	2.2		334.270	50.980
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen (-/-)	1.5		360.940-	805.770
- Kortlopende schulden	2.4		1.507.770	1.058.090
<b>Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>			<b>1.121.320</b>	<b>2.144.900</b>
- Ontvangen interest	5.1		262.670	-
- Betaalde interest (-/-)	5.5		8.210	7.400
			254.460	7.400-
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>			<b>1.375.780</b>	<b>2.137.500</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
(Des)investeringen materiële vaste activa (-/-)	1.2		611.660-	334.100-
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>			<b>611.660-</b>	<b>334.100-</b>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>				
Aflossing langlopende schulden (-/-)	2.3		5.060-	5.130-
<b>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>			<b>5.060-</b>	<b>5.130-</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>			<b>759.060</b>	<b>1.798.270</b>
Beginstand liquide middelen	1.7		6.267.870	4.469.600
Mutatie liquide middelen	1.7		759.060	1.798.270
<b>Eindstand liquide middelen</b>			<b>7.026.930</b>	<b>6.267.870</b>

## B5 Toelichting op de balans per 31 december 2023

<b>1 Activa</b>	<b>1.2.1</b>	<b>1.2.2</b>	<b>1.2.3</b>	<b>1.2.4</b>	<b>Totaal</b>
<b>1.2 Materiële vaste activa</b>	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedr.middelen	In uitvoering en vooruitbet.	
Aanschafprijs	740.150	3.689.720	980.280	-	5.410.150
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	414.310	2.274.030	666.090	-	3.354.430
<b>Stand per 1 januari 2023</b>	<b>325.840</b>	<b>1.415.690</b>	<b>314.190</b>	<b>-</b>	<b>2.055.720</b>
<b>Mutaties 2023</b>					
Investeringen	25.770	261.790	72.520	251.580	611.660
Desinvesteringen	-	510.610-	132.610-	-	643.220-
Afschrijvingen	27.150	221.710	72.900	-	321.760
Terugboeking cumulatieve afschrijvingen	-	510.610	132.610	-	643.220
<b>Saldo mutaties</b>	<b>1.380-</b>	<b>40.080</b>	<b>380-</b>	<b>251.580</b>	<b>289.900</b>
Aanschafprijs	765.920	3.440.900	920.190	251.580	5.378.590
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	441.460	1.985.130	606.380	-	3.032.970
<b>Stand per 31 december 2023</b>	<b>324.460</b>	<b>1.455.770</b>	<b>313.810</b>	<b>251.580</b>	<b>2.345.620</b>

De afschrijvingen zijn per 31 december 2023 als volgt te splitsen:

Afschrijvingen schouw*	2.690
Afschrijvingen nieuw	319.070
<b>Totaal</b>	<b>321.760</b>

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

Onder de post 'gebouwen en terreinen', is er een bedrag van € 21.730,- geïnvesteerd inzake kinderopvang, dit bedrag is privaat bekostigd. De boekwaarde per 31-12-2023 hiervan is € 21.070,-

1	Vlottende activa	2023	2022
<b>1.5</b>	<b><u>Vorderingen</u></b>		
1.5.1	Debiteuren	82.650	8.460
	Te vorderen personele bekostiging	-	23.720
1.5.2	Ministerie van OCW	-	23.720
	Overige vorderingen	7.660	22.420
1.5.7	Overige vorderingen	7.660	22.420
	Overlopende activa	131.060	11.090
	Vooruitbetaalde kosten	63.860	79.900
	Vooruitbetaalde huisvestingskosten	262.070	40.770
1.5.8	Overlopende activa	456.990	131.760
	<b>Totaal vorderingen</b>	<b>547.300</b>	<b>186.360</b>

De vorderingen hebben per einde 2023 en 2022 een looptijd korter dan een jaar.

1.7	Liquide middelen	2023	2022
1.7.1	Kassen	2.640	2.700
1.7.2	Banken	7.024.290	6.265.170
	<b>Totaal liquide middelen</b>	<b>7.026.930</b>	<b>6.267.870</b>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de onderwijsinstelling.

2	Passiva	Mutaties 2023				
		Saldo 1-1-2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023	
<b>2.1</b>	<b>Eigen vermogen</b>					
2.1.1	Algemene Reserve	1.961.190	36.950	-	1.998.140	
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	671.210	485.100-	-	186.110	
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	-	21.070	-	21.070	
	<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>2.632.400</b>	<b>427.080-</b>	<b>-</b>	<b>2.205.320</b>	
2.1.2	<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>					
	Materiële reserve	82.650	7.900-	-	74.750	
	Reserve eerste waardering	11.350	2.690-	-	8.660	
	Reserve kwaliteitsverbetering en schoolontwikkeling	27.200	27.200-	-	-	
	Reserve Nationaal Programma Onderwijs	550.010	468.380-	-	81.630	
		671.210	506.170-	-	165.040	
2.1.3	<i>Bestemmingsreserve (privaat)</i>					
	Investering kinderopvang	-	21.070	-	21.070	
		-	21.070	-	21.070	
	<b>Totaal bestemmingsreserves</b>	<b>671.210</b>	<b>485.100-</b>	<b>-</b>	<b>186.110</b>	
<b>2.2</b>	<b>Voorzieningen</b>		Mutaties 2023			
		Stand per 1-1-2023	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2023
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>					
	Voorziening jubilea	143.740	43.950	14.900	-	172.790
	Voorziening duurzame inzetbaarheid	-	44.350	-	-	44.350
		143.740	88.300	14.900	-	217.140
2.2.3	<i>Overige voorzieningen</i>					
	Onderhoudsvoorziening	-	-	251.580-	-	251.580
	Onderhoudsvoorziening groot onderhoud	1.660.390	500.000	490.710	-	1.669.680
		1.660.390	500.000	239.130	-	1.921.260
	<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>1.804.130</b>	<b>588.300</b>	<b>254.030</b>	<b>-</b>	<b>2.138.400</b>
			Onderverdeling saldo per 31-12-2023		Stand per 31-12-2023	
			< 1 jaar	> 1 jaar		
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>					
	Voorziening jubilea		15.916	156.874	172.790	
	Voorziening duurzame inzetbaarheid		14.900	29.450	44.350	
2.2.3	<i>Overige voorzieningen</i>					
	Onderhoudsvoorziening		-	251.580	251.580	
	Onderhoudsvoorziening groot onderhoud		285.000	1.384.680	1.669.680	
	<b>Totaal</b>		<b>315.816</b>	<b>1.822.584</b>	<b>2.138.400</b>	

De onderhoudsvoorziening heeft betrekking op...



**2.3 Langlopende schulden**2.3.5 Overige langlopende schulden  
1e inrichting Widar Groningen

	Mutaties 2023			Stand per 31-12-2023
	Stand per 1-1-2023	Verstreckte leningen	Aflossingen	
	56.530	-	5.060	51.470
	56.530	-	5.060	51.470
<b>Totaal langlopende schulden</b>	<b>56.530</b>	<b>-</b>	<b>5.060</b>	<b>51.470</b>

**2.4 Kortlopende schulden**2.4.2 Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen  
OHW

2.4.3 Crediteuren

Afdr. / inh. loonheffing

Afdr. / inh. Participatiefonds

Afdr. / inh. Vervangingsfonds

2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen

Afdr. / inh. ABP

Afdr. / inh. IP/BW

2.4.8 Schulden terzake pensioenen

Overige kortlopende schulden

Netto salarissen

Inhouding voorschot

2.4.9 Overige kortlopende schulden

Overlopende passiva

Te betalen vakantie-uitkering

Te betalen eindejaarsuitkering

Te betalen bindingstoelage

Overige subsidies OCW/niet geoormerkt

2.4.10 Overlopende passiva

**Totaal kortlopende schulden**

	2023	2022
2.4.2 Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	2.674.980	1.141.760
2.4.3 Crediteuren	637.910	542.370
Afdr. / inh. loonheffing	875.550	820.190
Afdr. / inh. Participatiefonds	27.190	-
Afdr. / inh. Vervangingsfonds	-	530
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	902.740	820.720
Afdr. / inh. ABP	251.880	228.620
Afdr. / inh. IP/BW	780	-
2.4.8 Schulden terzake pensioenen	252.660	228.620
Overige kortlopende schulden	94.950	66.280
Netto salarissen	15.200	15.930
Inhouding voorschot	670-	600-
2.4.9 Overige kortlopende schulden	109.480	81.610
Overlopende passiva	196.620	569.620
Te betalen vakantie-uitkering	648.260	567.200
Te betalen eindejaarsuitkering	-	1.610-
Te betalen bindingstoelage	65.340	60.070
Overige subsidies OCW/niet geoormerkt	36.670	6.530
2.4.10 Overlopende passiva	946.890	1.201.810
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>5.524.660</b>	<b>4.016.890</b>

De kortlopende schulden hebben per einde 2023 en 2022 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		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en
	Kenmerk	Datum	
Subsidie studieverlof lerarenbeurs	2022/2/19402884	22-8-2022	O
Subsidie zij-instroom 2022	2022-2-21059134	22-11-2022	O
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-2348	11-11-2022	O
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4815	11-11-2022	O
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-2825	11-11-2022	O
Subsidie zij-instroom 2023	2023/2/23858975	20-9-2023	O
Subsidie instroom schoolleider po	ISPO23030	30-11-2023	O
Subsidie onderwijs naar opleiding tot leraar	SOOL23112	7-6-2023	O
Subsidie onderwijs naar opleiding tot leraar	SOOL20349	28-10-2020	J
Subsidie impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210283	13-12-2021	J

## **B6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijvende 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 € 28.150 per jaar (gewijzigd prijspeil per 1-7-2022). 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 en vervolgens is de overeenkomst stilzwijgend verlengd. Opzegging is alleen mogelijk met een opzegtermijn van 1 jaar.

### **Verplichtingen één tot vijf jaar**

Met PCI is een meerjarige leaseverplichting aangegaan in het kader van de kopieerapparaten. Met ingang van december 2020 zijn alle copiërs in fases vervangen. De looptijd van deze nieuwe contracten is 72 maanden, ingaande op startdatum leverings-/installatietraject en zal behoudens opzegging worden verlengd met een periode van 12 maanden. De hieruit voortvloeiende jaarlijkse verplichtingen van de momenteel lopende overeenkomsten bedroeg ca. € 28.300 per jaar. De verplichting voor het komende jaar bedraagt ca. € 29.000.

### **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 één medewerker gebruik maakt van sparen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid.

## B7 Toelichting op de exploitatierekening over 2023

3	Baten	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
<b>3.1</b>	<b><u>Rijksbijdragen OCW</u></b>			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	22.731.440	22.058.600	21.135.590
3.1.2	Overige subsidies OCW	365.270	5.000	16.130
3.1.3	Af: Inkomensoverdrachten	15.200-	16.730-	17.590-
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	728.310	524.230	643.950
	<b>Totaal</b>	<b>23.809.820</b>	<b>22.571.100</b>	<b>21.778.080</b>
	<i>Specificatie</i>			
3.1.1	<i>Rijksbijdragen OCW</i>			
	Rijksbijdragen personeel OCW	22.731.440	22.058.600	18.675.650
	Rijksbijdragen materieel OCW	-	-	2.459.940
	<b>Totaal</b>	<b>22.731.440</b>	<b>22.058.600</b>	<b>21.135.590</b>
3.1.2	<i>Overige subsidies OCW</i>			
	Geoormerkte subsidies	-	-	360
	Niet-geoormerkte subsidies	365.270	5.000	15.770
	<b>Totaal</b>	<b>365.270</b>	<b>5.000</b>	<b>16.130</b>
3.1.4	<i>Af: Inkomensoverdrachten</i>			
	Doorbetalingen rijksbijdragen SWV	728.310	524.230	643.950
	<b>Totaal</b>	<b>728.310</b>	<b>524.230</b>	<b>643.950</b>
	Vrije tekst - toelichting			
<b>3.2</b>	<b><u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u></b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	137.180	70.880	111.550
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.790-	3.100	4.050
	<b>Totaal</b>	<b>135.390</b>	<b>73.980</b>	<b>115.600</b>
<b>3.5</b>	<b><u>Overige baten</u></b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
3.5.1	Verhuur	97.980	63.500	69.240
3.5.2	Detachering personeel	3.190	-	15.260
3.5.5	Ouderbijdragen	379.700	324.500	426.050
3.5.6	Overige	33.510	4.000	45.450
	<b>Totaal</b>	<b>514.380</b>	<b>392.000</b>	<b>556.000</b>

<b>4</b>	<b>Lasten</b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
<b>4.1</b>	<b><u>Personeelslasten</u></b>			
4.1.1	Lonen en salarissen	18.923.100	17.995.710	16.466.340
4.1.2	Overige personele lasten	2.862.490	1.568.560	2.962.380
4.1.3	Af: uitkeringen	222.280-	-	190.540-
	<b>Totaal</b>	<b>21.563.310</b>	<b>19.564.270</b>	<b>19.238.180</b>
	<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1	<i>Lonen en salarissen</i>			
	Brutolonen en salarissen	14.405.830	13.497.440	12.435.140
	Sociale lasten	2.405.330	2.208.020	2.067.470
	Pensioenpremies	2.111.940	2.290.250	1.963.730
	<b>Totaal</b>	<b>18.923.100</b>	<b>17.995.710</b>	<b>16.466.340</b>
4.1.2	<i>Overige personele lasten</i>			
	Reiskosten (woon- werkverkeer)	182.980	152.750	176.050
	Dienstreizen	26.360	33.350	22.710
	Gratificaties	14.900	-	-
	Personeel niet in loondienst	1.762.190	490.890	1.279.970
	Vrijwilligersvergoeding	39.040	48.620	41.860
	Onderzoeken/begeleidingsdienst	21.410	19.800	5.910
	Dotatie personele voorzieningen	88.300	30.000	8.000
	Scholing	437.440	308.500	333.220
	Personeels- en arbeidsmarktbeleid	157.400	200.500	112.080
	Arbo-dienstverlening	126.720	60.500	77.000
	Overige personele lasten materieel	-	116.430	-
	Overige	5.750	107.220	905.580
	<b>Totaal</b>	<b>2.862.490</b>	<b>1.568.560</b>	<b>2.962.380</b>

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

<b>Gemiddeld aantal FTE's</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
- Directie	13,89	11,81
- Onderwijzend Personeel	159,78	153,69
- Onderwijs Ondersteunend Personeel	53,70	65,96
	<b>227,37</b>	<b>231,46</b>

<b>4.2</b>	<b>Afschrijvingen</b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
4.2.2	Gebouwen	27.150	26.470	26.960
4.2.3	Inventaris en apparatuur	221.710	249.810	210.240
4.2.5	Leermiddelen	72.900	79.210	70.560
	<b>Totaal</b>	<b>321.760</b>	<b>355.490</b>	<b>307.760</b>

<b>4.3</b>	<b><u>Huisvestingslasten</u></b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
4.3.1	Huur	27.870	29.270	37.630
4.3.3	Onderhoud	253.950	190.000	219.480
4.3.4	Energie en water	387.330	315.200	286.560
4.3.5	Schoonmaakkosten	403.230	368.460	344.040
4.3.6	Heffingen	27.250	26.860	22.050
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorzieningen	500.000	500.000	500.000
4.3.8	Overige huisvestingslasten	80.430	51.000	48.810
	<b>Totaal</b>	<b>1.680.060</b>	<b>1.480.790</b>	<b>1.458.570</b>

<b>4.4</b>	<b><u>Overige lasten</u></b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
4.4.1	Algemene beheerslasten	479.510	450.870	452.370
4.4.2	Kosten inventaris en apparatuur	244.760	237.900	240.980
4.4.3	Kosten leer- en hulpmiddelen	451.060	380.900	418.160
4.4.5	Overige kosten	400.670	366.200	411.360
	<b>Totaal</b>	<b>1.576.000</b>	<b>1.435.870</b>	<b>1.522.870</b>

*Uitsplitsing*

4.4.1	<i>Algemene beheerslasten</i>			
	Administratie- en advieskosten	270.600	271.000	259.340
	Accountantskosten *	22.390	25.000	21.450
	Kantoorbenodigdheden	11.850	13.400	11.250
	Reis- en verblijfkosten	18.910	12.940	15.300
	Telefoonkosten	15.120	10.300	9.980
	Portokosten	170	-	-
	Overige beheerslasten	129.500	83.230	107.430
	Juridische ondersteuning	10.970	35.000	27.620
	<b>Totaal</b>	<b>479.510</b>	<b>450.870</b>	<b>452.370</b>

\* *Specificatie honorarium accountant*

- onderzoek jaarrekening	22.390	25.000	21.450
<b>Accountantskosten</b>	<b>22.390</b>	<b>25.000</b>	<b>21.450</b>

4.4.2	<i>Kosten inventaris en apparatuur</i>			
	Inventaris en apparatuur	27.420	24.750	31.010
	ICT-verbruikskosten	57.500	58.500	55.390
	ICT-licenties	159.840	154.650	154.580
	<b>Totaal</b>	<b>244.760</b>	<b>237.900</b>	<b>240.980</b>

4.4.3	<i>Kosten leer- en hulpmiddelen</i>			
	Verbruiksmateriaal onderwijs	365.400	318.000	354.410
	Kopieerkosten	85.660	62.900	63.750
	<b>Totaal</b>	<b>451.060</b>	<b>380.900</b>	<b>418.160</b>

#### 4.4.5 Overige kosten

Wervingskosten	400	-	-
Representatiekosten	60.960	72.500	78.240
Schoolse activiteiten	163.680	111.000	163.450
Buitenschoolse activiteiten	550	-	-
Verzekeringen	15.130	14.250	11.870
Abonnementen	94.810	98.250	85.840
Medezeggenschapsraad	1.750	6.700	3.060
GMR	960	3.500	2.410
Ouderraad	62.430	60.000	66.490
<b>Totaal</b>	<b>400.670</b>	<b>366.200</b>	<b>411.360</b>

#### 5.1 Financiële baten

	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
Rentebaten	262.670	-	-
<b>Totaal</b>	<b>262.670</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

#### 5.5 Financiële lasten

	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
Rente- en bankkosten	8.210	7.950	7.400
<b>Totaal</b>	<b>8.210</b>	<b>7.950</b>	<b>7.400</b>

## B8 (Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo

Het exploitatieresultaat over het jaar 2023 bedraagt € 427.080 negatief.

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

Reserves	Stand 1-1-2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2023
Algemene Reserve	1.961.190	36.950	-	1.998.140
Bestemmingsreserve (publiek)	671.210	485.100-	-	186.110
Bestemmingsreserve (privaat)	-	21.070	-	21.070
<b>Totaal reserves</b>	<b>2.632.400</b>	<b>427.080-</b>	<b>-</b>	<b>2.205.320</b>

Bestemmingsreserves	Stand 1-1-2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2023
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
Materiële reserve	82.650	7.900-	-	74.750
Reserve eerste waardering	11.350	2.690-	-	8.660
Reserve kwaliteitsverbetering en schoolontwikkeling	27.200	27.200-	-	-
Reserve Nationaal Programma Onderwijs	550.010	468.380-	-	81.630
	<b>671.210</b>	<b>506.170-</b>	<b>-</b>	<b>165.040</b>
<i>Bestemmingsreserve (privaat)</i>				
Investering kinderopvang	-	21.070	-	21.070
	-	<b>21.070</b>	-	<b>21.070</b>
<b>Totaal bestemmingsreserves</b>	<b>671.210</b>	<b>485.100-</b>	<b>-</b>	<b>186.110</b>



## 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 PO 23-01 Twente Noord	Stichting	Almelo
SWV PO 23-03 Sine Limite	Stichting	Deventer
SWV Twente Oost PO	Stichting	Oldenzaal
SWV Zeeluwe	Stichting	Harderwijk
SWV Passend Onderwijs Apeldoorn	Stichting	Apeldoorn
SWV Oost Achterhoek	Stichting	Winterswijk
SWV Ijssel Berkel	Stichting	Zutphen
SWV Primair Passend onderwijs Doetinchem	Stichting	Doetinchem
SWV PassendWijs PO 25-06	Stichting	Arnhem
SWV Passend Onderwijs 22-03	Stichting	Meppel
SWV PO Friesland	Stichting	Leeuwarden
SWV 22-02 PO	Stichting	Emmen
SWV Passend Onderwijs PO 20-01	Vereniging	Groningen
SWV Passend Onderwijs Noord- en Midden-Drenthe	Stichting	Assen

## B11 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

### WNT-verantwoording 2022 Stichting Vrijescholen Athena.

Het voor Athena toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 € 173.000 (bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D) met een totaal aan complexiteitspunten van 10, nader gespecificeerde als volgt:

- Baten	4
- Leerlingen	3
- Onderwijssoorten	3
<b>Totaal</b>	<b>10</b>

#### 1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Gegevens 2023	
bedragen x € 1	P. Veltman
<b>Functiegegevens</b>	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00
Dienstbetrekking?	Ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 127.197
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.646
<i>Subtotaal</i>	€ 149.843
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 173.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	€ -
<b>Totale bezoldiging</b>	€ 149.843

Gegevens 2022	
bedragen x € 1	P. Veltman
<b>Functiegegevens</b>	
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00
Dienstbetrekking?	Ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 126.140
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.011
<i>Subtotaal</i>	€ 148.151
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 168.000
<b>Totale bezoldiging</b>	€ 148.151

#### 1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2023						
bedragen x € 1	W.L. Broekhuijsen	M. Visser	D. Maccow	R. Vlaanderen	M. van Erp	
Functiegegevens	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 31-12	01-01 31-12	01-10 31-12	01-01 31-12	01-01 31-12	
<b>Bezoldiging</b>						
Totale bezoldiging	€ 15.570,00	€ 10.380,00	€ 2.595,00	€ 10.380,00	€ 10.380,00	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.950,00	€ 17.300,00	€ 4.360,00	€ 17.300,00	€ 17.300,00	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	

Gegevens 2022						
bedragen x € 1	W.L. Broekhuijsen	M. Visser	A. Gottenbos	R. Vlaanderen	M. van Erp	
Functiegegevens	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 31-12	01-01 31-12	01-01 28-02	01-01 31-12	01-01 31-12	
<b>Bezoldiging</b>						
Totale bezoldiging	€ 13.860,00	€ 9.240,00	€ 1.360,00	€ 9.240,00	€ 9.240,00	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.200,00	€ 16.800,00	€ 2.710,00	€ 16.800,00	€ 16.800,00	

#### 2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

n.v.t

#### 3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 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

### A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

#### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting Vrijescholen Athena te Deventer gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Vrijescholen Athena op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2023;
2. de staat van baten en lasten over 2023; 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 en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 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 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o 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 dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

## **B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. 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 op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 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 2023 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 met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

## **C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

### **Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening**

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. 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 in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2023. 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 of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten 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 onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

### **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 deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, 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 onderwijsinstelling;
- 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 onderwijsinstelling 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 instelling 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 de raad van toezicht 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.

Zwolle, 20 juni 2024

**Van Ree Accountants**

R. van der Weerd RA MSc