



Jaarverslag 2022

Voorwoord

Het bestuursverslag 2022 geeft ook dit jaar weer een goed inzicht in welke resultaten er zijn bereikt en hoe Attendiz er voor staat. Dat laatste is zondermeer positief, zowel wat betreft de kwaliteit van ons onderwijs als de gezonde financiële situatie van onze stichting. Mooi dat ons Omnis College door de Inspectie van het Onderwijs als goed is beoordeeld en dat alle scholen stappen zetten om het onderwijs stapsgewijs verder te ontwikkelen.

Als ik dan verder terugblik op 2022, dan komen er een aantal dingen terug die ik belangrijk vind. Het eerste waar ik aan denk is de Attendizdag op 5 oktober. Een uniek samenkomen met alle collega's in Topsportcentrum de IISPA in Almelo. Zien, voelen en ervaren dat we best een grote scholengemeenschap zijn, waarin de onderlinge verbondenheid in de loop der jaren steeds sterker is geworden. Een scholengemeenschap met fantastische mensen, professionals ook die hun vak goed verstaan. Uit de respons en meting bleek dat velen zich gewaardeerd en gezien voelden op en door deze dag. We maken daarmee de belofte van ons motto 'Zien dat jij je weg vindt' steeds meer waar.

Dit heeft me gesterkt in de overtuiging dat we een goede koers varen. Dat we met vallen en opstaan leren en ontwikkelen, net als onze leerlingen voor wie we het allemaal doen. De tussentijdse evaluatie van koers 20-24, de zogenaamde midterm review, liet dat ook zien. We liggen op koers, en ja, er is ook nog verbetering en ontwikkeling mogelijk. Uitdaging is het antwoord op de aanhoudende stijging van onze leerlingaantallen en het vormgeven van inclusiever onderwijs.

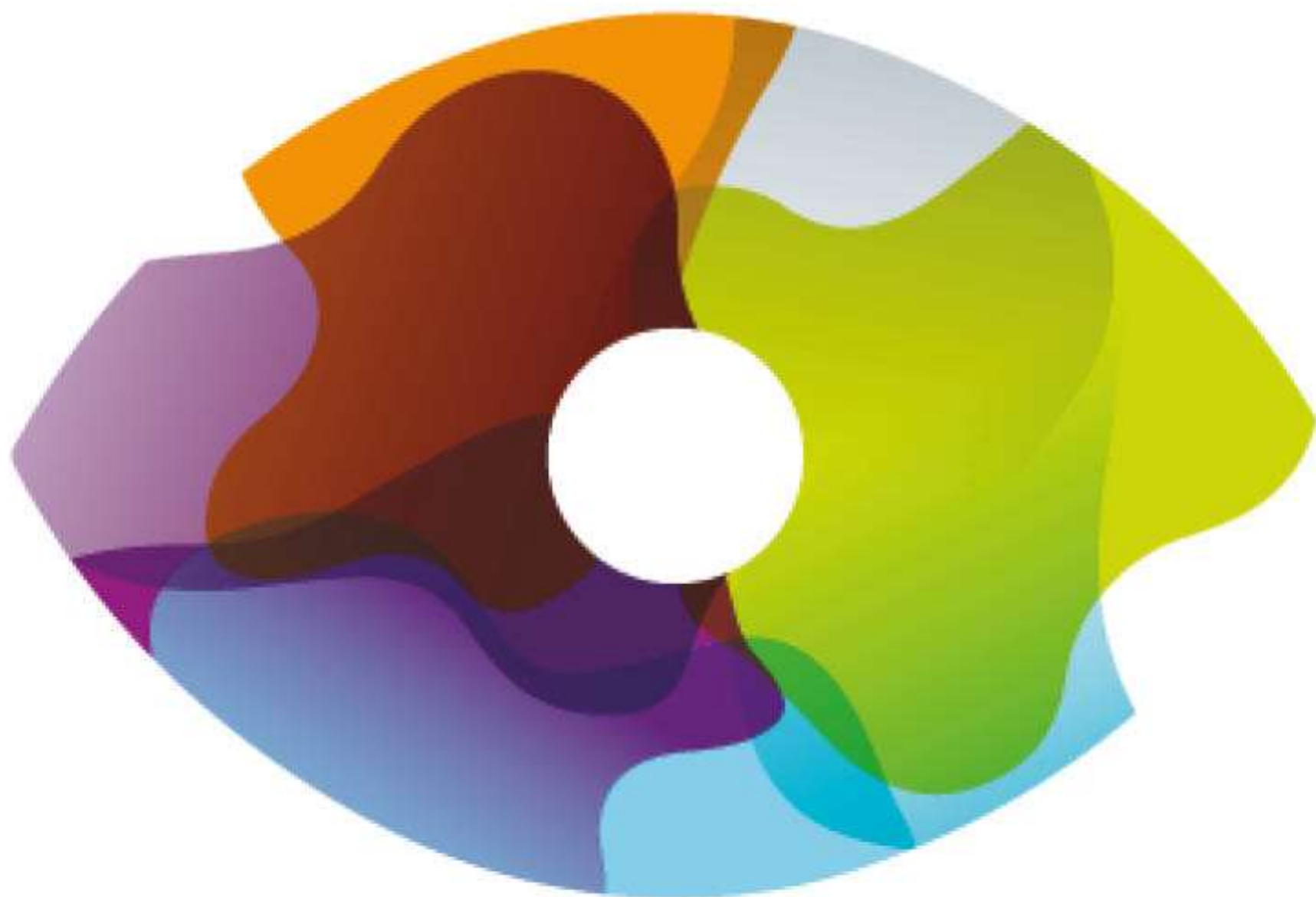
De volleybalavond in december was een ander prachtig moment van samenkomst van veel collega's. Fantastisch georganiseerd door de collega's van bewegingsonderwijs liet ook deze activiteit een sterke betrokkenheid en motivatie zien om elkaar te ontmoeten. Zelfs als dat op een vrijdagavond buiten werktijd is. Klasse! En het was overduidelijk dat De Stapsteen over hele goede volleybalsters beschikt.

In een samenleving die steeds complexer wordt en waarin verharding en tegenstellingen aan de orde van de dag zijn, is het fijn om te werken in een organisatie waarin commitment, loyaliteit en saamhorigheid groot zijn. Dat geeft mij enorm veel energie, waarschijnlijk omdat ik daar zelf ook van ben. Ik leerde eens dat als mensen in organisaties elkaar beter leren kennen, zeg maar 'de mens achter de functie', ze beter in staat zijn om samen moeilijke hordes te nemen. Het werkt inderdaad zo.

Ik wil iedereen heel erg bedanken voor al het goede werk en de betrokkenheid bij onze leerlingen en bij elkaar als collega's in het afgelopen jaar!

Paul Overakker

April 2023



Inhoud

Voorwoord	3
1 Raad van Toezicht	8
1.1 Samenstelling Raad van Toezicht	8
1.2 Governance	8
1.3 Financiën	10
1.4 Human Resources	10
1.5 Onderwijs/kwaliteit	11
1.6 Tot slot	11
2 Algemeen	13
2.1 Algemene gegevens	13
2.2 Wie we zijn	13
2.3 Organisatie, besturing en governance	14
2.4 Samenwerking	19
3 Onderwijs en kwaliteit	23
3.1 “Borgen en groeien” De belangrijkste ontwikkelingen in 2022	23
3.2 Sociale veiligheid	25
3.3 Onderwijsprestaties	26
3.4 Nationaal programma onderwijs (NPO)	29
4 Personeel en professionalisering	30
4.1 “Maatschappij en arbeidsmarkt in beweging” De belangrijkste ontwikkelingen in 2022	30
4.2 Professionalisering	32
4.3 Ontwikkelingen CAO en wetgeving	33
4.4 Personeelsbestand en verzuim	34

5 Huisvesting	36
5.1 “Groei en Ambitie” De belangrijkste ontwikkelingen in 2022	36
5.2 Informatiebeveiliging en AVG	38
6 Financieel beleid	39
6.1 “Investeren in menselijk kapitaal” De belangrijkste ontwikkelingen in 2022	39
6.2 Financiële instrumenten	41
6.3 Risicomanagement	42
7 Financiën	44
7.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	44
7.2 Staat van baten en lasten en balans	45
7.3 Financiële positie	50

**Verslag
Raad van
Toezicht**



1 Raad van Toezicht

1.1 Samenstelling Raad van Toezicht

De samenstelling van de Raad van Toezicht van Attendiz is in 2022 niet gewijzigd. De volgende personen maken deel uit van de Raad van toezicht: Evelyne Laan-Engels, Richard Geurts, Jan Noltes, Lizette Keijzer-Peeters Weem en Harm Kelderman. Harm Kelderman is voorzitter, Evelyne Laan-Engels en Richard Geurts vormen samen de auditcommissie.

1.2 Governance

Bij de werkwijze en uitvoering van de toezichthoudende taak hanteert de Raad van Toezicht (RvT) de code 'Goed Toezicht' van de VTOI-NVTK voor toezichthouders in kinderopvang en onderwijs' die onverkort wordt toegepast. De RvT is belast met het intern toezicht op het beleid van de bestuurder én op de algemene gang van zaken binnen de Stichting Attendiz. Naast gevraagd en ongevraagd adviseren heeft de RvT de werkgeversfunctie en formele taken bij het benoemen, ontslaan en belonen van de bestuurder. Daarnaast heeft de RvT bij de uitvoering van haar toezichthoudende taak toegezien op de naleving van de wettelijke voorschriften en de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen die Attendiz heeft verkregen op grond van de Wet op de Expertisecentra.

Overleg met bestuurder

In 2022 heeft de RvT zes keer regulier overleg gevoerd met de bestuurder. In 2022 kon dat na een lange Covid-periode weer plaatsvinden door bij elkaar te komen in plaats van digitaal te vergaderen. Voorafgaand aan het overleg bespreekt de RvT de standpunten als collectief, die vervolgens met de bestuurder worden besproken. Naast de reguliere vergaderingen met de

bestuurder is er in januari een bijeenkomst gehouden met vooral strategische onderwerpen. Ook daaraan heeft de bestuurder deelgenomen.

De RvT evalueert het uitgevoerd bestuur. Het evaluatie-voortgangsgesprek met de bestuurder heeft net na het verslagjaar begin 2023 plaatsgevonden.

Ontmoeting met de GMR

De twee halfjaarlijkse ontmoetingen tussen de RvT en de GMR conform de Wet versterking bestuurskracht, hebben plaatsgevonden op 18 mei en 12 oktober. Ter voorbereiding van deze overleggen vindt afstemming plaats tussen de RvT en GMR over de te bespreken onderwerpen. De bestuurder wordt geïnformeerd over de inhoud van de agenda van het overleg.



Zelfevaluatie en professionalisering

Begin mei van het verslagjaar heeft de Raad van Toezicht een zelfevaluatie gehouden. In het kader van het professionaliseringstraject dat de RvT is ingegaan, is die evaluatie ondersteund door een extern begeleider. De evaluatie is verder voorbereid met behulp van een vragenlijst waarin zowel inhoudelijke, procesmatige als gedragsaspecten aan de orde komen. Op basis van de zelfevaluatie is vastgesteld dat de RvT de volgende stappen gaat zetten:

- Een beschrijving maken van de visie van de RvT op haar eigen werkzaamheden.
- Daarnaast een kader aangeven van handelwijzen en uitgangspunten op basis waarvan de RvT feitelijk haar werk doet. In dat kader kan ook worden aangegeven aan welke ontwikkelingen de RvT met name aandacht wil besteden bij haar toezichtstaak.

In een vervolgbijeenkomst, ook weer onder externe begeleiding, zijn de eerste stappen gezet om tot die visie en kader te komen. Ook de bestuurder is daar vervolgens bij betrokken en het thema was onderwerp van bespreking in de strategische bijeenkomst in 2023.

Bezoldiging RvT

In de vergoedingsregeling van de RvT zoals die eerder was vastgesteld, is geen wijziging aangebracht. De vergoedingen voor RvT-leden zijn opgenomen in het onderdeel Bezoldiging Topfunctionarissen van de jaarrekening.

De (neven-)functies van de leden van de Raad van Toezicht zijn als volgt:

Naam	Functie	Nevenfunctie
Dhr. P. Overakker	Bestuurder	Lid SWV 2302 PO, 2302 VO en 2301 VO Toezichthouder SWV 2302 PO
Dhr. H. Kelderman	RvT – voorzitter	Voorzitter Paul Pellafonds Lid geschillencommissies Stichting Werken in Losser en Werkprojecten in Oldenzaal
Mevr. L. Keijzer – Peeters Weem	RvT – lid	Bestuursadviseur – projectmanager Sociaal Domein, onderwijs en zorg bij S&R Consultancy
Dhr. J. Noltjes	RvT- lid	Bestuurslid HSV-Olst Lid dagelijks bestuur Federatie Sportvisserij Oost-Nederland
Mevr. E. Laan-Engels	RvT-lid Lid Audit commissie	Directeur Bedrijfsvoering bij Quadraam
Dhr. R. Geurts	RvT-lid Lid Audit commissie	Advocaat AVIO Advocaten B.V. Lid bestuur Stichting FSG Foundation Lid Raad van Advies Vereniging Sportraad Apeldoorn

9

Er heeft geen vermenging van bestuursfuncties bij de ene onderwijsinstelling met een toezichthoudende functie bij een andere onderwijsinstelling plaatsgevonden. Ook hebben zich in 2022 geen situaties voorgedaan met (potentieel) tegenstrijdige belangen.

School- en organisatiebezoeken

In 2022 konden gelukkig ook weer schoolbezoeken plaatsvinden. In totaal zijn in twee groepen 8 scholen bezocht. Ook heeft er in 2022 weer overleg plaatsgevonden met leden van management en staf. Dat overleg is zinvol omdat het inzicht geeft in de onderwerpen die er in de organisatie spelen.

1.3 Financiën

Jaarrekening 2021

Op 30 mei 2022 is door de auditcommissie de concept jaarrekening 2021 inclusief accountantsverslag besproken met de bestuurder, concerncontroller en van Ree accountants. Daarna is in de RvT-vergadering van 14 juni 2022 het jaarverslag 2021 en het accountantsverslag 2021 besproken in aanwezigheid van de bestuurder, concerncontroller en van Ree accountants. Er is gesproken over de belangrijkste bevindingen van de accountant. Naar aanleiding van die bevindingen wordt waar nodig gehandeld door Attendiz. Het proces is naar behoren en met voortvarendheid doorlopen. Van Ree wordt bedankt voor de inzet, hetgeen ook geldt voor de bestuurder en de concerncontroller. De jaarrekening en het jaarverslag over 2021 zijn goedgekeurd door de RvT.

Risicomanagement

Het beleidskader Risicomanagement is in 2021 besproken in een themasessie. In 2022 is hier verder invulling aan gegeven. De risico's maken onderdeel uit van de Q rapportages.

Evaluatie accountant

Attendiz werkt nu voor het tweede jaar met van Ree accountants. De samenwerking is in 2021 goed bevallen en daarom is besloten ook 2022 door van Ree Accountants te laten controleren.

Planning en control cyclus

De RvT constateert dat er het nodige aan informatie wordt verstrekt over

het financiële beeld van Attendiz, onder meer in kwartaalrapportages waarin de verschillende beleidsterreinen van Attendiz uitvoerig aan bod komen. De RvT heeft zo een goed beeld in de ontwikkeling van Attendiz, welke ontwikkeling is uitgezet in een meerjarenbegroting. Deze begroting wordt gevolgd en eveneens periodiek besproken. De RvT acht zich hiermee voldoende geïnformeerd over de ontwikkeling van Attendiz. De RvT had vorig jaar als aandachtspunt de verhouding kwaliteit en kwantiteit aangegeven. Hier is op gereageerd met een prettige kwartaalrapportage waar de RvT een goed overzicht krijgt van de stand van zaken.

Meerjarenbegroting 23-27

De kaderbrief die ten grondslag ligt aan de begroting is op 12 oktober 2022 vastgesteld. De opstelling van de begroting is bottom-up gebeurd in samenwerking met de scholen. Dit heeft geleid tot een kwalitatief goede meerjarenbegroting die op 14 december 2022 door de RvT is goedgekeurd.

1.4 Human Resources

HR, nieuwe CAO, bevlogen collega's

Net als vorig jaar is de HR-strategie als focuspunt verschillende keren op tafel gekomen, ook in relatie tot de nieuwe, met het VO geharmoniseerde CAO. In het licht van de ontwikkeling van leerlingenaantallen spraken wij over de krappe arbeidsmarkt en hoe Attendiz zich als werkgever kan blijven onderscheiden.

Tweemaal per jaar voeren wij een gesprek met de GMR. In de eerste bijeenkomst hebben wij op verzoek van de GMR toegelicht welke rol de Raad van Toezicht heeft en de vertaling daarvan naar onze werkwijze. De tweede avond hadden wij een levendige dialoog over wat het effect is van de ambitie voor scholen om te streven naar het predicaat 'goed'.

Gelukkig konden de twee geplande ochtenden voor schoolbezoeken dit jaar weer doorgaan. Zo heeft de RvT niet alleen inzicht in de feitelijke resultaten,

maar ook in de schoolontwikkeling en de verbetertrajecten waarmee de scholen bezig zijn. Deze ontmoetingen geven ons ook een nog beter zicht op de verschillende schoolomgevingen en het enthousiasme van de collega's. Ook waren wij in de gelegenheid verschillende sessies tijdens de Attendizdag op 5 oktober bij te wonen. Deze mooie dag was ook een goede illustratie van onderwijsontwikkelingen en de bevologenheid van velen bij Attendiz.

1.5 Onderwijs/kwaliteit

De RvT laat zich via kwartaalrapportages en gesprekken met de bestuurder op de hoogte houden over de onderwijsresultaten en het systeem van kwaliteitszorg. In de Q rapportages wordt vanaf juli 2022 een nieuw format gehanteerd met meer stuurinformatie en minder tekst. Het format is in ontwikkeling en zal op onderdelen nog verder worden verbeterd. Dit jaar is voor het eerst een midterm review gehouden. Hierbij is ook aandacht voor nieuwe ontwikkelingen, als stelselwijziging en ambities en wat dit vraagt aan sturing/leiding. Dit is in de RvT besproken. We trekken hier lering uit de afgelopen twee jaren. Verbeterpunten die genoemd worden zijn: meer regie op onderwijskwaliteit, meer focus op kwaliteitscultuur, een betere borging van beleid en gemaakte keuzes en een vereenvoudiging van werkwijzen en procedures waar mogelijk.

Daarnaast houdt de RvT zich op de hoogte door middel van interne audits,

inspectierapporten en schoolbezoeken. Zo heeft de RvT niet alleen inzicht in de feitelijke resultaten, maar ook in de schoolontwikkeling en de verbetertrajecten waarmee de scholen bezig zijn. Voor de samenwerking onderwijs-zorg en regulier-speciaal onderwijs acteert Attendiz proactief en fungeert als een actieve en kritische partner van gemeenten en jeugdhulppartners.

1.6 Tot slot

De RvT spreekt haar waardering uit dat in het jaar 2022, waar aanvankelijk nog last was van Covid - maar die gelukkig wel op de terugtocht was - iedereen een geweldige inzet heeft getoond. Daarnaast spreekt hij ook waardering uit voor de ontwikkeling die Attendiz doormaakt, zowel waar het gaat om het verbeteren van de onderwijskwaliteit, als het voortdurend zetten van stappen om de financiën inzichtelijk en de organisatie financieel gezond te houden. Tot slot zijn er ook de verschillende bouw- en herhuisvestingsactiviteiten die het nodige van de organisatie vragen, maar met als resultaat een substantiële verbetering van de leeromgeving van de leerlingen. Dank aan ieder die heeft bijgedragen aan deze ontwikkelingen.

Namens de Raad van Toezicht,

Harm Kelderman, voorzitter

30 maart 2023



**Verslag
Bestuur**

B

2 Algemeen

2.1 Algemene gegevens

Attendiz is een scholengemeenschap voor (voortgezet) speciaal onderwijs in de regio Twente. We geven onderwijs aan leerlingen van 4 tot 20 jaar. Dit doen we op 12 scholen en 17 locaties in Almelo, Enschede, Hengelo en Losser.

Contactgegevens

- Naam schoolbestuur Stichting Attendiz
- Bestuursnummer 25859
- Adres Welbergweg 20, 7556 PE Hengelo / Postbus 8105, 7550 KC Hengelo
- Telefoonnummer 0880-103600
- Email info@attendiz.nl
- Website www.attendiz.nl

Contactpersoon

Heeft u vragen over het jaarverslag? Neem dan contact op met onze bestuurssecretaris, via e-mailadres bestuurssecretaris@attendiz.nl.

Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een stichtingsvorm. Stichting Attendiz is op 1 augustus 2010 ontstaan uit een fusie van drie stichtingen: Stichting Edukint (cluster 3 leerlingen), Stichting 't Maatman (cluster 2 leerlingen) en Stichting SSTs (cluster 4 leerlingen). Een jaar na de fusie is Stichting 't Maatman weer afgesplitst. De statutaire vestigingsplaats is Hengelo. Stichting Attendiz heeft het bestuur en beheer over 12 scholen (vijf BRIN-nummers) voor speciaal onderwijs. De stichting verzorgt speciaal

en voortgezet speciaal onderwijs voor kinderen en jongeren van 4 tot en met 20 jaar. Het onderwijs wordt gegeven op 17 verschillende locaties in Almelo, Enschede, Hengelo en Losser.

2.2 Wie we zijn

Bij Attendiz zien wij graag dat onze leerlingen hun weg vinden naar een goede plek in de samenleving. Onderwijs is voor ons die weg. Wij zien het als onze kerntaak om leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte te helpen bij het ontwikkelen van kennis en vaardigheden die zij zelfstandig kunnen inzetten. Wij zijn aan zet om het leren zo vorm te geven dat iedere leerling ook daadwerkelijk kan leren. De manier waarop wij ons onderwijs geven is gebaseerd op onze vijf kernwaarden: onvoorwaardelijk, leiderschap, gelijkwaardigheid, geborgenheid en aanvoelen. Het is onze missie om leerlingen te helpen zichzelf te waarderen en zo de weg naar leren te ontdekken.

Attendiz heeft als kerntaak het verzorgen van onderwijs en begeleiding aan kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte. De educatie en maatschappelijke integratie van deze kinderen staan daarbij centraal. Attendiz heeft een algemeen bijzondere grondslag. Het onderwijs en begeleidingsaanbod van de stichting staat open voor kinderen voor wie dit aanbod passend is, ongeacht hun sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.

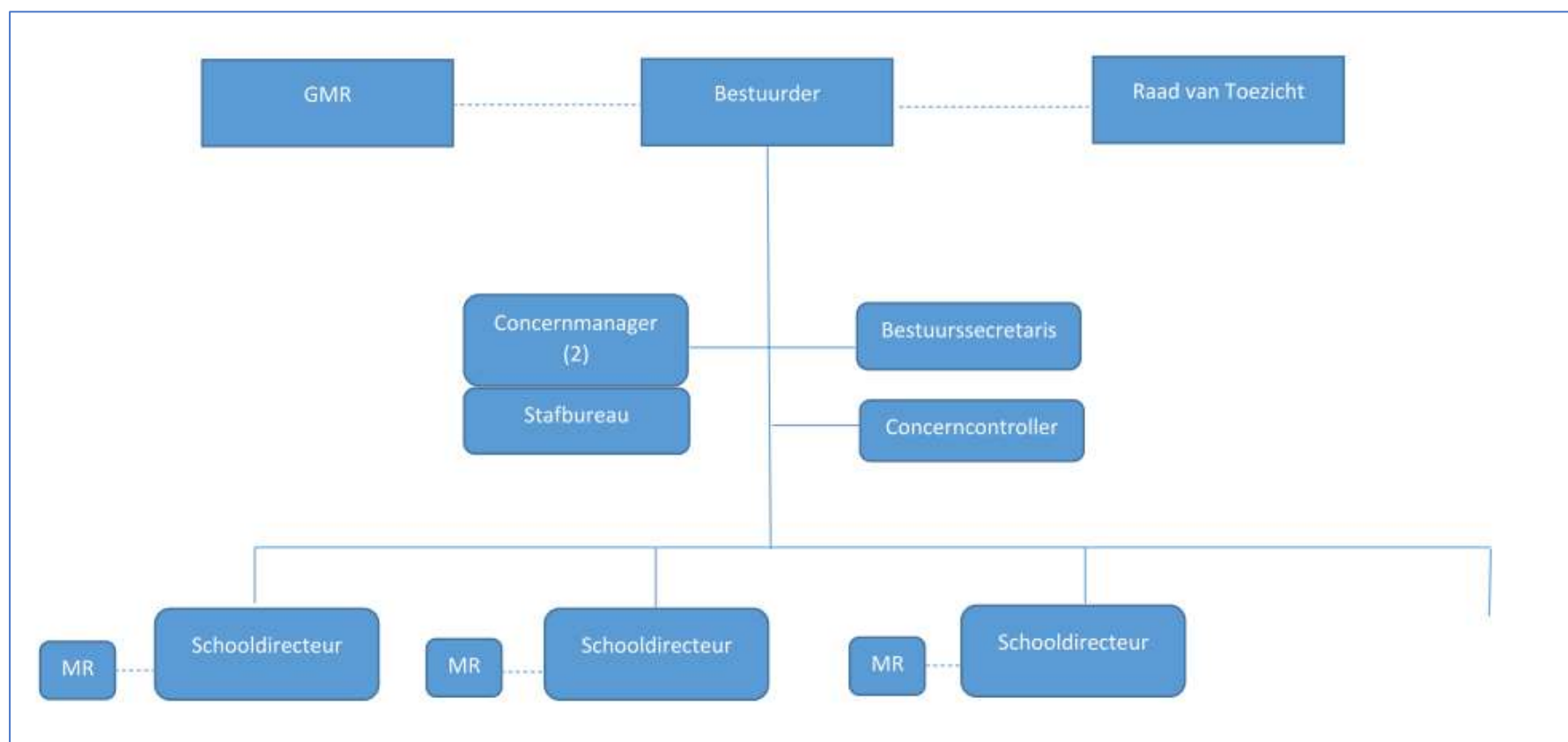
2.3 Organisatie, besturing en governance

(Be)sturing en leiding van Attendiz

Het [managementstatuut van Attendiz](#) regelt de taken en bevoegdheden van de bestuurder en het leidinggevend kader van Attendiz. Het leidinggevend kader van Attendiz wordt gevormd door de bestuurder, concernmanagers, concerncontroller en de directeuren (het Lijnoverleg).

In onze besturingscyclus staat continue verbetering centraal. Attendiz hanteert hierin de PDSA-cyclus (Plan – Do – Study – Act), waarbij we planmatig werken vanuit strategische doelstellingen.

Het onderstaande overzicht schetst het organogram van Attendiz.



Figuur: Organogram Attendiz

Concernmanagementteam (CMT)

Het CMT bestaat uit:

<i>Functie binnen Attendiz</i>	<i>Deelnemer</i>	<i>Rol CMT</i>	<i>Periode</i>
Bestuurder	Paul Overakker	Voorzitter	jan-dec
Concernmanager Algemene zaken	Peter van den Berg	Lid CMT	jan-dec
Concernmanager Bedrijfsvoering	Werner Peters	Lid CMT	jan-dec
Concerncontroller	Ellen Koster Lennart Zuidema	Lid CMT	feb-dec januari

Ons team van schooldirecteuren bestaat per december 2022 uit:

School	Directeur
SO/VSO De Bouwsteen	Gera Brouwer
De Huifkar	Jeroen Hendriks
De Rietpluim	Carla ter Braak
SO Het Mozaïek	
Twents Vakcollege 't Woolde	Sandy De Munck Mortier
Twents Vakcollege Mota	Thyrza Hylkema
Erve Olde Meule	
SO De Stapsteen	Jeanette de Bree
VSO Het Meerik	Hans Kieft
VSO Het Neon College	Mirella Grootherder
VSO Het Panta Rhei College	Micheline Freericks
SO Het Reliëf	Carla Hilbink
OCR/De Meander	Hilke Brughuis



De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op en adviseert de bestuurder van Attendiz. Deze raad bestaat uit de volgende leden: Harm Kelderman (tevens voorzitter), Lizette Keijzer, Jan Noltjes, Evelyne Laan-Engels en Richard Geurts. De Raad van Toezicht schrijft elk jaar een eigen jaarverslag dat onderdeel vormt van dit jaarverslag van Attendiz.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR vertegenwoordigt de leerlingen, ouders en het personeel in de schoolorganisatie. Naast de overkoepelende GMR heeft elke school ook een eigen MR. Lees hier het [jaarverslag van de GMR](#).

GMR Attendiz

<i>Personeelsgeleding</i>	<i>Oudergeleding</i>
Ramon Pasveer (voorzitter)	Benjamin Luiken
Frans Loohuis (secretaris)	Evelyn Horsthuis
Gerald ter Braack	Fatma Kaplan-Kaya
Arjan Brink	Marjolein Sterken
Tamara ten Brinke	Nicol Kraaijenzank
Amely Huetling	Vacature



Code Goed Bestuur primair onderwijs

Goed onderwijs vraagt om goed bestuur. In januari 2021 is de nieuwe Code Goed Bestuur in het primair onderwijs van kracht geworden. Door deze code toe te passen laten wij zien dat we verantwoordelijkheid nemen voor goed onderwijs, zowel individueel als in samenwerking, en dat wij daarbij professioneel, integer en transparant te werk gaan. Goed onderwijs is een samenspel van bestuur, intern toezicht, CMT, schoolleiders, medewerkers en medezeggenschap. In 2022 hebben geen afwijkingen plaatsgevonden ten opzichte van de branchecode. Attendiz voldoet aan de verplichtende bepalingen uit de code en beschikt over een actuele klachtenregeling, integriteitscode en meldregeling (klokkenluidersregeling). We stimuleren daarbij een open cultuur waarin teams vanuit vertrouwen met elkaar in gesprek kunnen gaan over integriteitsvraagstukken.

De Meldregeling van Attendiz is in 2022 aangepast naar aanleiding van een Europese richtlijn die klokkenluiders moet beschermen. Er zijn in 2022 geen meldingen ontvangen. De Commissie Integriteitsvraagstukken Attendiz en de plaatsvervangende leden hebben afgesproken dat ze jaarlijks één keer bij elkaar komen om zo betrokken te blijven bij Attendiz en het thema integriteit.

Vanuit de bestuurder is in 2022 aandacht gevraagd voor de thema's integriteit en een veilige schoolomgeving. Het leidinggevend kader heeft een workshop gevolgd over integriteitsdilemma's en de workshop is ook aangeboden aan het personeel. Daarnaast heeft de bestuurder overleg gevoerd met de schoolcontactpersonen en de externe vertrouwenspersoon over hun taken en bevoegdheden in het schoolveiligheidsbeleid en er is een training georganiseerd voor alle nieuwe schoolcontactpersonen.

Klachten of problemen

Klachten over het onderwijskundig beleid of de organisatie van de school

kunnen worden ingediend bij het bestuur van Attendiz. Naast de interne klachtenprocedure kan ook een klacht worden ingediend bij een externe klachtencommissie. Attendiz is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor algemeen bijzonder onderwijs. In 2022 zijn er geen klachten ingediend.

Voor klachten over ongewenst gedrag op school kunnen leerlingen, ouders en leerkrachten terecht bij de externe vertrouwenspersoon. De meest voorkomende vormen van ongewenst gedrag zijn: seksuele intimidatie, pesten, agressie en discriminatie. In 2022 is door 1 ouder van Attendiz gebruikgemaakt van de inzet van de externe vertrouwenspersoon bij ongewenst gedrag. Door de medewerkers van Attendiz is er geen beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon, behalve voor advies.

Horizontale dialoog

Wij zijn ons zeer bewust van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Allereerst ten opzichte van onze leerlingen, ouders en verzorgers en al onze medewerkers. Maar daarnaast ook ten opzichte van onze maatschappelijke partners, de gemeenten waar de scholen zijn gevestigd en de Inspectie van het Onderwijs. Wij vinden het belangrijk om jaarlijks verantwoording af te leggen over ons functioneren en ons toezicht aan die belanghebbenden. Dat doen we door in ons jaarverslag uitgebreid en transparant verslag te doen van alle relevante besluiten en activiteiten. Maar ook los van ons jaarverslag zoeken wij altijd naar het samenspel met onze partners, waarbij wij vanuit onze maatschappelijke opgave zoeken naar de samenwerking en verbinding.

Internationalisering

Internationalisering in het onderwijs draagt bij aan een breed wereldbeeld, de kennisontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. De scholen van Attendiz zijn als stedelijke voorzieningen een belangrijk onderdeel in het dekkend netwerk van de samenwerkingsverbanden PO en

VO. Het ondersteuningsplan beschrijft onze scholen als 'extra ondersteuning buiten het regulier'. In de uitwerking van de ambities uit het ondersteuningsplan nemen de schoolleiders van Attendiz deel aan werkgroepen op samenwerkingsverband-niveau. Het resultaat van internationalisering in het onderwijs is dat deze is verweven in de dagelijkse lessen en grondhouding van het onderwijskundig personeel.

Gevoerd beleid

In de volgende hoofdstukken wordt aandacht gegeven aan het gevoerde beleid in 2022. Bij dit beleid is aandacht voor de politieke en maatschappelijke impact van beslissingen. Tevens hebben we oog voor de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'. Te denken valt hierbij aan de duurzaamheid bij verbouwingen of nieuwbouw. In het hoofdstuk over huisvesting wordt hier nader op ingegaan.

Maatschappelijke thema's

Het ministerie van OCW bepaalt jaarlijks over welke maatschappelijke thema's moet worden gerapporteerd in het bestuursverslag. Dit jaar moeten schoolbesturen rapporteren over de doelen waarvoor middelen zijn ingezet en de resultaten die daarmee zijn behaald op de volgende maatschappelijke thema's:

- **Strategisch Personeelsbeleid** is opgenomen in hoofdstuk 4: Personeel en Professionalisering
- **Passend Onderwijs** is opgenomen in hoofdstuk 2.4: Samenwerking
- **Allocatie van middelen** is opgenomen in hoofdstuk 6: Financieel beleid
- **Onderwijsachterstanden** is opgenomen in hoofdstuk 3: Onderwijs en Kwaliteit
- **Nationaal Programma Onderwijs** is opgenomen in hoofdstuk 3: Onderwijs en Kwaliteit
- **Sociale veiligheid** is opgenomen in hoofdstuk 3: Onderwijs en Kwaliteit



2.4 Samenwerking

We willen onze kennis, expertise en menskracht van het speciaal onderwijs delen met en soms ook overdragen aan de reguliere scholen en zo constructief mogelijk samenwerken met onze collega-organisaties in het onderwijs en de zorg. Attendiz richt haar blik steeds meer naar buiten: niet alleen op het niveau van casuïstiek (welke leerling kan worden teruggeplaatst), maar veel meer gericht op samenwerking en elkaar leren kennen. En omgekeerd worden reguliere scholen naar binnen gehaald: om hun geplaatste leerlingen te volgen en daarvan te leren.

Van passend onderwijs naar inclusiever onderwijs

In 2022 is de route voor het onderwijs in de komende vijftien jaren omschreven als 'naar inclusiever onderwijs'. Drie van onze vier samenwerkingsverbanden hebben hun Ondersteuningsplannen in 2022 vastgesteld, het vierde samenwerkingsverband doet dit in 2023. In alle gevallen betekent dit: Hoe zorgen we ervoor dat in de (nabije) toekomst meer leerlingen in het regulier onderwijs blijven. We willen meehelpen aan de beweging naar inclusiever onderwijs en zullen tegelijk binnen het Passend Onderwijs alle zeilen moeten bijzetten om onze leerlingen van goed onderwijs te blijven voorzien. Ons spectrum wordt daarmee breder, met een enorme diversiteit aan vragen. In de komende jaren zullen wij extra inzetten op samenwerking met het regulier onderwijs en de zorg. In 2023 zal het beleid en kader met betrekking tot inclusiever onderwijs verduidelijkt worden. Attendiz maakt onderdeel uit van vier samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. Onze scholen zijn ingedeeld naar vestigingsplaats, een aantal scholen vervult een regionale functie en biedt ook onderwijs aan leerlingen uit de regio.

Samenwerkingsverbanden	Attendiz scholen
Samenwerkingsverband Twente Noord (23-01 PO)	SO Het Mozaïek De Rietpluim

Samenwerkingsverband Regio Almelo VO/VSO (23-01 VO)	Omnis College, TVC Mota
Samenwerkingsverband 23-02 (23-02 PO)	De Stapsteen, Het Reliëf, De Huifkar, SO OCR SO De Bouwsteen
Samenwerkingsverband VO Twente Oost (23-02 VO)	Neon College, Panta Rhei College, TVC 't Woolde, Erve Olde Meule, Het Meerik, VSO OCR, VSO De Bouwsteen

Samenwerking met regulier onderwijs

Parallel aan de geschetste ontwikkeling naar inclusiever onderwijs werd in 2022 vanuit de werkvloer in een aantal gevallen al uitvoering gegeven aan de ambities uit de ondersteuningsplannen: door bijvoorbeeld het geven van co-teaching vanuit Het Reliëf en De Rietpluim en door vanuit SO De Bouwsteen in te gaan op een verzoek van de NT2-school in Hengelo die kampte met leerlingen met forse gedragsproblemen.

Daarnaast leveren we waar nodig gedragswetenschappers als lid voor de (sub)regionale commissie die de toelaatbaarheidsverklaringen afgeeft en is er een gedragswetenschapper vanuit Attendiz afgevaardigd in de Regionale Thuiszitterstafel en participeren we in de regionale ontwikkeling van het beleid op Schoolaanwezigheid (dat ook landelijk navolging krijgt). Verder is een gedragswetenschapper gedetacheerd bij de voorschoolse zorg in Enschede en leveren we een adjunct-directeur voor de 10-14 beweging in Twente Oost.

In 2022 zijn er daarnaast forse stappen gezet op weg naar nauwere samenwerking tussen het Panta Rhei College, Onderwijscentrum Het Roessingh (HV) en het Kottenpark College van Het Stedelijk Lyceum in Enschede en is gestart met de samenwerking tussen Neon College en het Bonhoeffer College locatie Geesinkweg in Enschede, waarbij leerlingen via een 'zachte landing-constructie' teruggeplaatst kunnen worden naar

regulier voortgezet onderwijs. In onderstaand overzicht zijn alle samenwerkingspartners genoemd in het regulier onderwijs en de Attendiz-scholen waarmee ze samenwerken.

Scholen regulier onderwijs	Attendiz scholen
Bonhoeffer College	Neon College
Het Stedelijk Lyceum Kottenpark	Panta Rhei College, OCR
ORGB	TVC 't Woolde
LEERKRACHT Studiecentrum	Omnis college
ROC van Twente	Omnis College TVC 't Woolde
De Wereldboom De Weier	SO Het Mozaïek
Sterk Techniek Onderwijs	Omnis College
Stichting Op Stap naar Werk	TVC/Erve Olde Meule
Stichting Maat-huis	TVC Mota
Twents Aansluitingsnetwerk	Verbetering aansluiting vmbo en vso naar mbo
't Genseler	TVC 't Woolde
Zone College	Erve Olde Meule TVC 't Woolde en Mota Omnis College

Samenwerking in Onderwijs en Zorg

Attendiz heeft geparticipeerd in de tweejarige landelijke pilot 'Zorg in Onderwijs', waarin onderzocht is in hoeverre jeugdhulpgelden, de gelden vanuit de wet langdurige zorg en de zorgverzekeringswet collectief ingezet kunnen worden in het speciaal onderwijs. De resultaten ervan zijn hoopgevend en zijn in december 2022 naar de Minister van OCW gestuurd. Op het OCR, De Huifkar en Het Meerik wordt op grond van de pilot inmiddels verder gewerkt aan kleine pilots, vooruitlopend op (hopelijk) landelijke wetgeving hierover. De projecten Zorg in onderwijstijd in de regio zijn in 2022 verder uitgebreid. Zo is vanuit de ontwikkeltafel Zorgintensief van de Twentse Belofte ingezet op verdere uitbouw van de collectieve inzet van jeugdhulp op alle zorgintensieve scholen in Twente; de pilot jeugdhulpteams in Hengelo is in 2022 verlengd tot 2025. In Enschede heeft de gemeente besloten om het aantal OJA-scholen verder uit te breiden met onder andere het Panta Rhei College. Tot slot worden in Almelo voorbereidingen getroffen voor een OJA-concept op De Rietpluim en zijn er regionaal en subregionaal bijeenkomsten geweest over dit thema, tussen (gespecialiseerd) onderwijs, gemeenten en jeugdhulppartners.

Samenwerking in Onderwijs en Zorg

Jurgen van Houdt, in 2022 wethouder onderwijs en jeugdhulp in Enschede: *"Ik ben enthousiast over de OnderwijsJeugdhulpArrangementen. Deze proef met jeugdhulp op scholen heeft uitgewezen dat die effectief is. Ouders en scholen zijn positief. Ze zijn tevreden over de korte lijnen, de laagdrempelige manier van werken en de snelle inzet van hulp. We willen hier heel graag mee doorgaan. Op termijn willen we dat meer scholen deze hulp kunnen bieden. Deze aanpak draagt bij aan het gezond, veilig en kansrijk opgroeien van kinderen in onze stad."*



Zorginstellingen	Scholen Attendiz
Ambiq	De Bouwsteen SO Hengelo De Bouwsteen VSO Hengelo
Aveleijn	OCR
Pluryn	Het Reliëf Enschede NEON College
Jarabee	De Rietpluim Almelo De Stapsteen in Hengelo
Karakter	SO Het Mozaïek
Pilot Zorgintensieve Onderwijslocaties Ambiq/Jarabee/Karakter	De Stapsteen, Erve Olde Meule, De Bouwsteen
Revalidatiecentrum Het Roessingh	Onderwijscentrum Het Roessingh, De Huifkar
De Twentse Zorgcentra	OCR-De Meander, De Huifkar, het Meerik , TVC 't Woolde
Wijkteams gemeente	Alle scholen
GGD Twente	Alle scholen
Eerstelijns zorg: Fysiotherapie, Ergotherapie, Logopedie, Speltherapie, Muziektherapie, Mondzorg	Alle scholen, afhankelijk van de zorg/therapie behoefte van de leerlingen.

Samenwerking in Onderzoek en ontwikkeling

Attendiz participeert sinds 2018 in het Convenant 'Regionaal samenwerkingsverband Opleiden in de School' samen met schoolbesturen voor primair onderwijs en Hogeschool Saxion (Pabo in Enschede). We bieden als zodanig opleidingsplaatsen aan onze opleidingsscholen en werken samen aan het samen opleiden van nieuwe leerkrachten. In toenemende mate kiezen studenten voor hun 'minor' of 'LIO' scholen van Attendiz.

Een soortgelijke ontwikkeling heeft zich in 2022 voorgedaan in het V(S)O. Met vier partners (UT, Windesheim, Het Stedelijk Lyceum en de Waardenborch) is PILOTS gestart (Partnerschap Integraal Opleiden Leraren Twente Salland). Het partnerschap garandeert een structuur waarin samen opleiden, onderzoeken en ontwikkelen gefaciliteerd wordt.

Ter versterking van de regionale onderwijsverbinding is Attendiz in 2022 aangesloten bij samenwerkingsverband Voorgezet Onderwijs Twente Achterhoek (VOTA) en gestart met deelname aan het Convenant Opleiden in de School VO.

Organisatie	Samenwerkingspartners
PILOTS Partnerschap Integraal Leraren Opleiden Twente en Salland	Attendiz Academie Neon College, Panta Rhei college, Omnis College, OCR-DG
Regionale Aanpak Lerarentekort (RAP)	Attendiz Academie
Landelijk Netwerk Huisacademies	Attendiz Academie
OBT	Attendiz Academie
Regionaal Samenwerkingsverband Opleiden in de School Pabo Windesheim en Saxion	Attendiz Academie Het Reliëf, De Stapsteen, SO Het Mozaïek
Stuurgroep Regionale aanpak lerarentekort	Attendiz Academie, HR
VOTA	HR

3 Onderwijs en kwaliteit

3.1 “Borgen en groeien”

De belangrijkste ontwikkelingen in 2022

Omnis College: nieuwe naam en waardering GOED

In september 2022 heeft de Inspectie van het Onderwijs het Omnis College bezocht en beoordeeld met een GOED. De Inspectie was met name positief over het realiseren van schooleigen ambities. De ondersteuningsstructuur op het Omnis is op alle niveaus goed georganiseerd waardoor er goed ingespeeld kan worden op de ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Daarnaast speelt het Omnis als voorziening een belangrijke en proactieve rol in het dekkend aanbod van het samenwerkingsverband.



23

Omnis College: Nieuwe naam en waardering GOED

Lidia Vleugels, directeur Omnis College: *“We zijn heel trots dat de Inspectie van het Onderwijs het Omnis College de waardering GOED heeft gegeven. Bij het Omnis College is ruimte voor ontwikkeling binnen een lerende omgeving voor zowel de leerlingen als het team. Dit alles vanuit vertrouwen. Eigenaarschap en autonomie komen door de hele organisatie terug. Er wordt samengewerkt op alle niveaus in de school en er is sprake van een goede professionele cultuur. Enkele schooleigen ambities die als surplus werden benoemd zijn de leerlingenzorg (op alle niveaus) en onze toenemende rol in het samenwerkingsverband. We worden gezien als een serieuze partner in onderwijsland in Almelo en omstreken en delen onze expertise ten behoeve van de leerlingen in onze regio. Een mooie conclusie van het onderzoeksteam, die wij van harte delen, is dat onze nieuwe naam een toonbeeld is van hoe we gegroeid zijn en waar we momenteel voor staan als school en dat we dat met trots uitstralen. Het team van het Omnis College is vastberaden om dat te blijven doen en we zullen samen met de leerlingen de ingeslagen weg vol vertrouwen voortzetten.”*



De Entreeroute

Samen met onze partners voelen we ons verantwoordelijk voor het creëren van optimale ontwikkelingskansen voor leerlingen. Om hen goed te laten landen op de arbeidsmarkt is het nodig om samen te werken. Een van onze partners is het ROC van Twente. We geloven dat een sterke samenwerking in de regio een versterking betekent van de toekomst van onze leerlingen. In 2022 hebben we met de ontwikkeling van De Entreeroute samen met het ROC van Twente een doorlopende leerroute gecreëerd waarbinnen verschillende trajecten zijn geïntegreerd, zodat leerlingen met succes de entreeopleiding afronden en een vervolg kunnen maken op de arbeidsmarkt of binnen een mbo niveau 2 opleiding. Hierbij maken we optimaal gebruik van de expertise van zowel Attendiz als het ROC van Twente.

Versterking verbinding onderwijs - arbeid voor VSO leerlingen (ESF)

In 2022 heeft Attendiz samen met meerdere partners zoals andere scholen, gemeenten en het ROC de handen ineen geslagen om gezamenlijk dit onderwerp aan te pakken. Er is in gezamenlijkheid een plan gemaakt, met als doel de begeleiding tijdens en na de schoolcarrière aan elkaar te verbinden. Concreet betekent dit dat we inzetten op het versterken van de verbinding tussen alle partners vanaf twee jaar voor uitstroom en twee naar na uitstroom vanuit het individuele “Toekomstplan” van jongeren.

We zetten daarom in op stevige begeleiding van jongeren twee jaar voor uitstroom en houden zicht op het functioneren van leerlingen na uitstroom.

Toegankelijkheid en het toelatingsbeleid

In 2022 zette de leerlingengroei op onze scholen voort. Sinds oktober 2021 hanteren we, op grond van ons Plaatsingsbeleid uit 2020, bij Erve Olde Meule een maximale leerlingencapaciteit. Maandelijks monitoren we de lijst met (de enkele) leerlingen die in de tussentijd een vorm van ‘overbruggingsonderwijs’ aangeboden krijgen. De maximale capaciteitsgrens blijft in 2022 onverminderd van kracht. Op andere scholen is het soms passen en meten: hoe houden we de kwaliteit van het onderwijs en de veiligheid in stand, waarbij zowel passende huisvesting als het vinden en behouden van bevoegde en bekwame personeelsleden kwetsbare factoren zijn.

De Entreeroute

Sandy De Munck-Mortier, directeur Twents Vakcollege 't Woolde: “Voor leerlingen met een intensieve ondersteuningsbehoefte blijkt de overgang van vso naar mbo moeilijk te zijn. Samen met onze partners voelen we ons verantwoordelijk voor het creëren van optimale ontwikkelingskansen voor leerlingen. Om hen goed te laten landen op de arbeidsmarkt is het nodig om samen te werken. Een van onze partners is het ROC van Twente. We geloven dat een sterke samenwerking in de regio een versterking betekent van de toekomst van onze leerlingen. Door deze doorlopende leerroute kunnen zij met succes de entreeopleiding afronden en een vervolg maken op de arbeidsmarkt of binnen een mbo niveau 2 opleiding. Hierbij maken we optimaal gebruik van de expertise van zowel Attendiz als het ROC van Twente. We kijken uit naar een goede samenwerking!”



Onderwijsachterstanden

Attendiz ontvangt achterstandsmiddelen op basis van de cumi-regeling. Per peildatum 1-10-2020 was het aantal leerlingen binnen de cumi-regeling 130 (Attendiz ontving deze middelen in schooljaar 2021-2022), per 1-10-2021 was dat 143 (ontvangen in schooljaar 2022-2023). De achterstandsmiddelen worden toegekend aan de afzonderlijke Attendiz-scholen. Attendiz wijkt daarin niet af van de cumi-regeling en alloceert deze middelen conform deze landelijke regeling. Daarnaast hebben we in 2022 verder vervolg gegeven aan de doorontwikkeling van ons onderwijsaanbod om achterstanden te voorkomen en de aansluitingen met vervolgbestemmingen te verbeteren. We zoeken hierbij steeds de samenwerking met partners vanuit onderwijs en zorg.

Nieuwkomers

Het (V)SO heeft in principe niet te maken met 'nieuwkomers' als exclusieve groep. Slechts leerlingen met een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) komen in aanmerking voor plaatsing. Rondom de leerlingen uit de Oekraïne is met de samenwerkingsverbanden overleg geweest om (ook bij een onvolledig dossier) snel over te gaan tot de afgifte van een (kortlopende) TLV. Om de nieuwkomers op de Internationale Schakelklas (ISK) te ondersteunen heeft Attendiz de aanmeldingen van Oekraïense leerlingen gecoördineerd voor een snelle plaatsing van leerlingen en extra ingezet om te anticiperen op de urgente situatie. Er is geen sprake geweest van doorstroom naar het reguliere onderwijs.

3.2 Sociale veiligheid

Veiligheid is de belangrijkste basis voor de ontwikkeling van onze leerlingen. In 2022 is het schoolveiligheidsbeleid geëvalueerd en herijkt samen met directeuren in het lijnoverleg. Er is specifieke aandacht geweest voor de taken die voortkomen uit het schoolveiligheidsbeleid; schoolcontactpersonen, anti-pestcoördinatoren en

aandachtsfunctionarissen. Als onderdeel van onze kwaliteitszorgcyclus nemen scholen jaarlijks een veiligheidsmeting onder leerlingen af. De resultaten van deze veiligheidsmeting wordt met het team besproken. Ook is dit onderdeel van de resultatenanalyse op bestuursniveau. Bij risico's is dit onderdeel van gesprek tussen scholen, staf en bestuur.

Burgerschapsonderwijs

Goed onderwijs voor onze leerlingen kan niet los gezien worden van de burgerschapsopdracht. Wanneer er een veilig en open klimaat is, kan er geleerd worden. Precies op dat punt raken goed onderwijs en burgerschap elkaar. Onze kernwaarden zijn daarin ondersteunend. Vanuit geborgenheid, leiderschap, onvoorwaardelijk, gelijkwaardigheid en aanvoelen geven onze scholen kleur aan de wettelijke burgerschapsopdracht. We dragen in al onze scholen uit dat onze leerlingen opgroeien in een samenleving met verschillende culturen en geloofsovertuigingen. In 2022 hebben alle scholen verder gewerkt aan de visie en de uitwerking van burgerschapsonderwijs naar schoolklimaat, onderwijsaanbod en resultaten. We zijn hierbij scherp op een doorgaande lijn in de school, een ondersteunend klimaat en gedragsverwachtingen. In 2023 krijgt dit verder vervolg.

School Wide Positive Behavior Support (SWPBS) - Het Reliëf

Binnen de Attendiz-scholen werken we aan een veilig en preventief schoolklimaat vanuit de positieve psychologie. Een aantal van onze scholen werkt vanuit dit uitgangspunt met School Wide Positive Behavior Support (SWPBS/PBS). In november heeft Het Reliëf het SWPBS-certificaat ontvangen. Het Reliëf is daarmee de eerste school binnen Attendiz die volledig gecertificeerd is. De Stapsteen, Twents Vakcollege 't Woolde, Twents Vakcollege Mota en Erve Olde Meule zijn hard aan het werk om de komende jaren de SWPBS-certificering aan te vragen.

School Wide Positive Behavior Support (SWPBS) - Het Reliëf

Gonnie Albrecht, auditor: *“Het is duidelijk te zien dat Het Reliëf al geruime tijd vanuit SWPBS werkt aan een positief pedagogisch klimaat. De medewerkers van Het Reliëf zetten de technieken van SWPBS goed in om gedrag dat wordt verwacht proactief uit te lokken en ongewenst gedrag vroegtijdig bij te sturen. Ik was vooral getroffen door de wijze waarop Het Reliëf het gesprek over de waarden benut heeft om een gezamenlijke cultuur te bouwen. Met plezier als overkoepelende paraplu en vertrouwen als waarde die ik hoorde in de woorden van medewerkers. Dat is echt ‘PBS zoals PBS bedoeld is’, zowel qua proces als inhoud. Erg mooi om te zien hoe goed het dan lukt om een sfeer neer te zetten waarin leerlingen in de groep goed kunnen werken, leren én groeien.”*



3.3 Onderwijsprestaties

Zicht op goed onderwijs

We hebben in ons Kwaliteitskader beschreven wat we verstaan onder goed onderwijs; dit stellen we ons ten doel. We hebben in het stelsel van kwaliteitszorg een aantal instrumenten en processen ingericht om zicht te hebben en te behouden op de kwaliteit van ons onderwijs. Hierbij hanteren we een cyclus; we plannen, voeren uit, checken of de prestaties van de scholen en het bestuur kloppen met de vooraf geformuleerde doelen en stellen waar nodig ons beleid bij. Het evalueren van ons handelen zien we als kritisch proces om te komen tot continue kwaliteitsverbetering.

Onderwijsresultaten

Ons uitgangspunt is dat goede onderwijsresultaten worden verkregen wanneer het onderwijsproces en het schoolklimaat op orde zijn. We beschouwen onderwijsresultaten daarom niet alleen als de resultaten op de

basisvaardigheden maar nemen daarin ook andere factoren mee zoals de sociaal-maatschappelijke competenties (burgerschap), veiligheidsbeleving en verzuim. Jaarlijks verantwoorden onze scholen zich in hun schoolgidsen over de onderwijsresultaten. De schoolgidsen met daarin de onderwijsresultaten zijn terug te vinden op de websites van de scholen. Zij doen dit aan de hand van een aantal indicatoren:

Kwaliteitsvraag	Onderdeel	Indicator
Leren leerlingen voldoende?	Basisvaardigheden	Resultaten hoofdvakgebieden (Nederlandse taal, Rekenen/Wiskunde)
	Sociaal-maatschappelijke competenties	Resultaten LGO
	Einduitstroom	Stromen leerlingen uit conform OPP? (80%)
Zijn onze leerlingen succesvol op hun vervolgbestemming?	Vervolgsucces	Bestending na uitstroom 80% (SO) of 75% (VSO)
Voelen onze leerlingen zich veilig?	Veiligheid	Veiligheidsbeleving leerlingen (90%)

Op bestuursniveau worden de resultaten per school, per systeem en bestuursbreed in beeld gebracht. Onze leerlingen stromen veelal uit op het verwachte niveau en zij hebben succes op hun vervolgbestemming. We zien, in vergelijking met vorig jaar, met name een positiever beeld in de bestending van de overgang SO-VSO.

De veiligheidsbeleving bij leerlingen is over het algemeen op orde. Op een aantal scholen is de veiligheidsbeleving een aandachtspunt. Dit zijn met name scholen waarin leerlingen externaliserend gedrag laten zien. De scholen waarbij de veiligheidsbeleving een aandachtspunt is, hebben hier zicht op en voeren regie op verbetering van het pedagogisch klimaat vanuit de Commissie van Begeleiding.

Het zicht op de basisvaardigheden en sociaal-maatschappelijke competenties is toegenomen doordat de kwaliteit van onderwijsanalyses zijn toegenomen. We zien dat met name onze VSO-scholen er in slagen om de schooleigen ambities op basisvaardigheden waar te maken. Om de

onderwijsresultaten op basisvaardigheden tussen scholen onderling te vergelijken, ontwikkelen we in 2023 standaarden en werkwijzen per uitstroomprofiel.



Toekomstige ontwikkelingen Onderwijs, Onderzoek en Kwaliteitszorg

Vanuit de doelen en acties van het koersplan 2020-2024 en de in 2022 gehouden midterm review, gaan we in 2023 door met de ingezette initiatieven op het gebied van onderwijs. Een van de belangrijke onderdelen daarvan is het vormgeven van onze visie op leren, gedrag en burgerschap.

Op het gebied van onderzoek oriënteren en starten we met de Data-team methode, dat wil zeggen een methodiek om op basis van schooleigen data op een onderzoeksmatige wijze verbeteringen in de eigen onderwijspraktijk te bewerkstelligen. Op het gebied van kwaliteitszorg gaan we ons oriënteren op een bestuurlijk dashboard voor de kwaliteit van het onderwijs.



Verhuizen voor een baan bij Attendiz

Cilia Derks, leerkracht bij Twents Vakcollege 't Woolde, verhuisde in 2022 voor een baan bij TVC 't Woolde met het hele gezin van Drenthe naar Twente:

"Ik kreeg een geweldig gave uitdaging aangeboden op een Attendiz-school en besloot ervoor te gaan. Dit betekende niet alleen een andere baan, maar ook met het hele gezin (terug) naar Twente verhuizen. Vaak krijg ik nog de vraag: 'Heb je een goede keuze gemaakt?'. Hoewel het een rollercoaster aan emoties was, is mijn antwoord op deze vraag volmondig 'JA! de beste keuze die ik heb kunnen maken!'. Iedereen in het gezin is blij en zit op zijn of haar plek en ik heb een superbaan met veel mogelijkheden waarin ik werk met de meest uitdagende doelgroep die er is."

3.4 Nationaal programma onderwijs (NPO)

Vanaf 2021-2022 ontvangt Attendiz middelen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). De middelen zijn bedoeld om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen en zijn niet-structureel. De middelen zijn met name ingezet op ondersteuning, klassenverkleining, effectiever onderwijs (één op één begeleiding, kleinere instructiegroepen) en interventies gericht op het welbevinden van leerlingen. Daarnaast is ingezet op professionaliseringsactiviteiten rondom

feedback en directe instructie en interventies gericht op het welbevinden van leerlingen.

Over verslagjaar 2022 verantwoordt Attendiz zich over 7/12e van de middelen uit schooljaar 2021-2022 en 5/12 van de middelen uit schooljaar 2022-2023. Dit is een totaalbedrag van € 2.236.480. De besteding van deze middelen is als volgt geweest (vergelijkende cijfers betreft 5/12 van schooljaar 2021-2022):

<i>Bestedingscategorie</i>	<i>Verslagjaar 2022 (T)</i>	<i>Verslagjaar 2021 (T-1)</i>
<i>Personeel</i>	470.557	62.098
<i>Personeel niet in loondienst</i>	530.214	289.178
<i>Materieel</i>	167.942	78.887
<i>Professionalisering</i>	124.560	40.025
<i>Nog niet besteed</i>	943.207	585.188
TOTALE MIDDELEN	2.236.480	1.055.375



4 Personeel en professionalisering

4.1 “Maatschappij en arbeidsmarkt in beweging”

De belangrijkste ontwikkelingen in 2022

De dynamiek in het onderwijs en de krapte op de arbeidsmarkt nemen toe. Willen we passend en flexibel blijven inspelen op deze ontwikkelingen, dan vraagt dat om een wendbare organisatie met een open, ontvankelijke cultuur. Onze strategische koers, en daarmee ook ons strategisch personeelsbeleid, is zodoende specifiek gericht op het investeren in onze medewerkers. Op deze manier spelen we in op huidige en toekomstige personele ontwikkelingen. Waarbij we niet alleen kijken naar onze huidige medewerkers, maar ook naar potentiële medewerkers. Daarom nemen we actief deel aan regionale samenwerkingen die gericht zijn op scholing en de arbeidsmarkt, zoals hiervoor benoemd bij ‘Samenwerking’.

Om in te spelen op de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en aanhoudende groei van leerlingaantallen binnen onze stichting, zijn er in 2022 een tweetal beleidskeuzes gemaakt die van invloed zijn op de formatiebepaling. Met deze beleidskeuzes beogen we als werkgever aantrekkelijker te zijn en nieuwe medewerkers beter aan ons te kunnen binden. Allereerst is besloten dat de benoeming van leerkrachten mag worden aangegaan op basis van (uitzicht op) een dienstverband voor onbepaalde tijd, ongeacht of het om structureel of tijdelijk formatiebudget gaat waarop de leerkracht wordt aangenomen. Daarnaast maken we voor onze flexibele schil geen gebruik meer van een payroll organisatie, maar hebben we besloten om medewerkers een tijdelijk contract (al dan niet met uitzicht op vast) aan te bieden in loondienst bij Attendiz. Deze keuzes hebben ertoe geleid dat er met ingang van schooljaar 2022-2023 maar liefst 126 nieuwe collega's in dienst zijn getreden.

30

Maatschappij en arbeidsmarkt in beweging

Paul Overakker, bestuurder Attendiz: *“De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt leiden ertoe dat het steeds moeilijker wordt om voor bepaalde functies nieuwe collega's te vinden. Dit vraagt dat we in ons HR-beleid nog creatiever en innovatiever moeten zijn om onszelf te laten zien als de aantrekkelijke werkgever die we zijn en mensen aan ons te binden. Dit bereiken we ook door ruimte te blijven creëren voor verbinding, ontmoeting en inspiratie tussen collega's, zoals tijdens de Attendizdag op 5 oktober 2022. Dit is ook van invloed op onze omgeving en potentiële nieuwe collega's. Wij zijn zelf immers de beste ambassadeurs van ons eigen werk.”*



Generatiepact en generatiemanagement

Naast het hebben van de juiste competenties zijn vitaliteit en werkplezier belangrijke componenten voor duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Onderdeel hiervan is een beleid dat inspeelt op de wensen en behoeften van onze medewerkers op het gebied van duurzame inzetbaarheid en een passende balans tussen werk en privé. In het kader daarvan stelde Attendiz in 2021 haar Generatiepact op: een regeling om onze 60+ medewerkers fit, vitaal en met regie over hun eigen agenda naar hun pensioen te begeleiden. In 2022 zijn, voor medewerkers die in aanmerking kwamen voor het Generatiepact, voorlichtingsbijeenkomsten gehouden en financiële gesprekken georganiseerd. Dit heeft ertoe geleid dat vanaf 1 januari 2023 vijf collega's gebruik maken van het generatiepact.

Parallel aan het generatiepact hebben we ons in 2022 gericht op verdieping van het bredere thema generatiemanagement. De verdieping op dit thema wordt in 2023 afgerond.

Initiatief in het kader van geldzorgen

Door hoge inflatie en snel stijgende energieprijzen, werd in 2022 een groot deel van onze maatschappij getroffen door geldzorgen. In het kader van goed werkgeverschap heeft Attendiz actie ondernomen op deze maatschappelijke ontwikkeling. Aan onze medewerkers is de mogelijkheid aangeboden om vrijblijvend een gesprek te hebben met een financieel adviseur. Met deze actie ondernemen we preventief actie om te voorkomen dat de geldzorgen bij onze medewerkers leiden tot financiële stressgerelateerde klachten. Het aanbod voor financieel advies loopt tot en met april 2023, waarna evaluatie plaats zal vinden.

Uitrol stagebeleid

Een goed stagebeleid is van belang voor het gestructureerd werven, aannemen en begeleiden van stagiaires (en toekomstig personeel). In het kader daarvan is in 2022 ons stagebeleid gepubliceerd, die tot stand is

gekomen door samenwerking van onze afdeling HR, onze schoolopleiders en stagecoördinatoren. Met structurele bijeenkomsten van onze stagecoördinatoren van de scholen borgen we een goede uitrol van het stagebeleid in de praktijk.

Voorbereiding medewerkerstevredenheidsonderzoek

Vanaf 2020 wordt eenmaal per twee jaar een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) afgenomen. Het laatste MTO is afgenomen in 2020 en zodoende is in 2022 met een projectgroep gewerkt aan de voorbereiding van afname van een volgend MTO begin 2023. Thema's die in het MTO aan bod gaan komen zijn: werkbeleving, sociale veiligheid en kwaliteitscultuur.

Toekomstige ontwikkelingen

In het tijdsgewricht waarin we ons nu bevinden zijn alle huidige en toekomstige acties gericht op het behouden en aantrekken van gekwalificeerd personeel. Projecten die in 2022 zijn gestart, zullen een vervolg krijgen in 2023, zoals het al eerder genoemde generatiemanagement.



4.2 Professionalisering

Bevoegd en bekwaam

Wij streven naar kwalitatief goed onderwijs. Dit is vanuit de basiskwaliteit uitgewerkt naar onder andere de bepaling dat het onderwijs wordt verzorgd door bevoegde medewerkers. Medewerkers waarvoor dus minimale bevoegdheidseisen gelden. In 2022 is de notitie 'Bevoegdheden, wie mag er voor de klas' gepubliceerd. Deze notitie was de opmaak voor een brede dialoog over bevoegdheden in relatie tot arbeidsmarktkrapte. Deze dialoog krijgt beslag in planvorming in 2023.

Leiderschapontwikkeling

In 2018 zijn we gestart met een leiderschapsontwikkeltraject. Een van de onderdelen in dit traject is professionalisering van onze leidinggevenden op verschillende thema's. In 2022 heeft dit traject ertoe geleid dat er een collectieve leiderschapsgroep is ontstaan, die zich heeft uitgesproken voor de ontwikkeling van een collectieve leiderschapscultuur, waarin leiders een gezamenlijk resultaat willen behalen, een gemeenschappelijke visie hebben

en eenzelfde taal spreken. Hiervoor is een professionaliseringsaanbod samengesteld, dat moet bijdragen aan het ontwikkelen van een collectieve leiderschapscultuur, voldoende differentiëren tussen startende en meer ervaren schoolleiders en voldoen aan herregistratie-eisen voor het schoolleidersregister.

Uitrol L12¹ beleid

Een noodzakelijke stap in de ontwikkeling van een wendbare organisatie, is een impuls geven aan de talentontwikkeling van medewerkers. In 2022 is het professionaliseringsaanbod voor de groep L12-leerkrachten in onze Attendiz Academie beschikbaar gekomen, specifiek gericht op de thema's Onderzoek, Innovatie en Leiderschap. Van dit professionaliseringsaanbod wordt door bijna alle L12-leerkrachten (uitzonderingen in goed overleg met leidinggevende) gebruik gemaakt.



¹ In 2022 is met de aanpassing van de CAO de functienaam formeel gewijzigd in LD i.p.v. L12.

4.3 Ontwikkelingen CAO en wetgeving

Modernisering Participatiefonds

Per 1 augustus 2022 is de modernisering van het Participatiefonds ingegaan. Deze modernisering houdt in dat de werkloosheidskosten, ontstaan vanuit een dienstverband in het Primair Onderwijs, op een nieuwe wijze verrekend worden. De bijdrage van de werkgever aan de uitkeringskosten van medewerkers is verhoogd van 0 naar 50% (met uitzondering van een aantal specifieke situaties), wat betekent dat Attendiz een grotere financiële bijdrage gaat leveren wanneer een medewerker uit dienst gaat en in een uitkeringssituatie belandt.

Om uitstroom van medewerkers naar een uitkeringssituatie te voorkomen, zijn in 2022 de volgende thema's op het gebied van personeelsmanagement extra onder de aandacht gebracht bij leidinggevendenden: aanname en een goed inwerktraject, de gesprekkencyclus, duurzame inzetbaarheid en begeleiding in Van-Werk-Naar-Werk-trajecten. In de periode augustus tot december 2022 hebben we geen nieuwe uitstroom van medewerkers naar een uitkeringssituatie gehad. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt is de verwachting dat onderwijspersoneel ook in de komende jaren niet snel in een uitkeringssituatie zal belanden, maar we blijven investeren op de bovengenoemde gebieden van personeelsmanagement, om zodoende uitstroom van personeel in een werkloosheidsuitkering zoveel mogelijk te voorkomen. Mocht er onverhoopt toch sprake zijn van beëindiging van een dienstverband met recht op een werkloosheidsuitkering, dan wordt er een actief beleid gevoerd op loopbaanbegeleiding en instroom in ander werk. Zogenoemde 'eigen wachtgelders' hoeven per 1 april 2022 conform wettelijke kaders en richtlijnen niet meer actief benaderd te worden bij ontstane vacatureruimte.

Nieuwe CAO Primair Onderwijs 2022 en CAO Bestuurders Funderend Onderwijs 2022

In mei 2022 is het cao-akkoord voor primair onderwijs voor 2022 ondertekend. Met dit akkoord is de loonkloof tussen het primair- en voortgezet onderwijs gedicht. Ook is er een extra beloning voor schoolleiders gekomen. Daarop aansluitend is er op 1 juni 2022 overeenstemming bereikt over een nieuwe CAO met looptijd t/m 30 april 2023. Met deze afspraken is een grote stap gezet in het realiseren van een aantrekkelijkere en dynamischere onderwijsarbeidsmarkt.

Ook voor bestuurders in het funderend onderwijs (PO en VO) is een nieuwe CAO overeengekomen in 2022. Financieel betekent dit een bruto loonsverhoging van 3% per 1 januari 2022, wat ook is doorberekend in de vergoedingen aan de Raad van Toezicht in 2022.



4.4 Personeelsbestand en verzuim

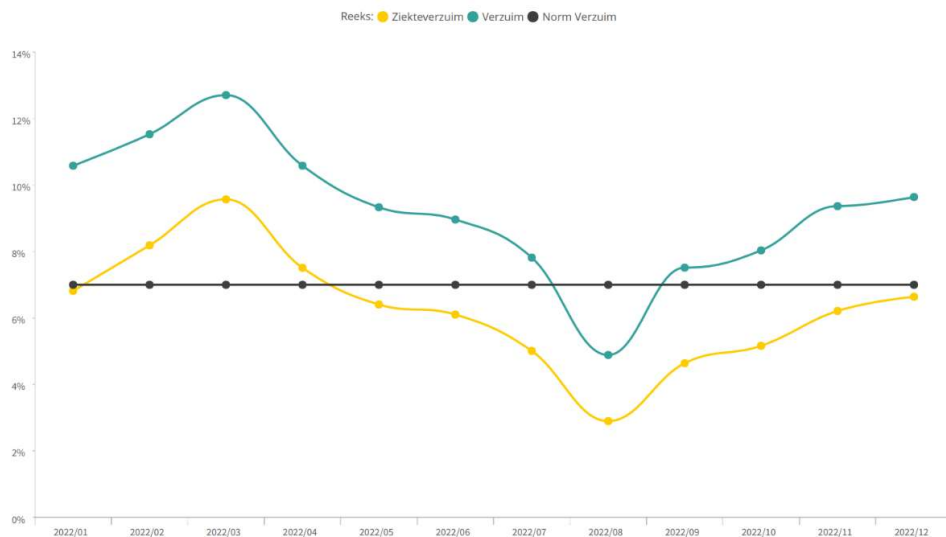
De gemiddelde leeftijd binnen Attendiz is 46,3 jaar (peildatum 01-03-2023). Dit is iets lager dan de gemiddelde leeftijd eind 2021 (47,5 jaar op 31-12-2021), wat aangeeft dat we meer uitstroom van medewerkers in een hogere leeftijdscategorie en instroom van medewerkers in een lagere leeftijdscategorie hebben. De verdeling van het aantal medewerkers per leeftijdscategorie op 01-03-2023 is in onderstaande tabel weergegeven.

Leeftijdscategorie	Aantal medewerkers	Percentage medewerkers
20-29	97	13,5
30-39	186	25,8
40-49	166	23,0
50-59	165	22,9
60-69	107	14,8
70-99	1	-

We zien dat we in de komende 5 tot 7 jaar een flinke uitstroom van medewerkers kunnen verwachten in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Een daling van de gemiddelde leeftijd binnen Attendiz is daarmee een logisch gevolg. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt, zal het invullen van deze vacatures de komende jaren de nodige aandacht vragen.

Qua verzuim zitten we over geheel 2022 op een gemiddeld percentage van 6,17% (t.o.v. een verzuimpercentage van 6,45% in 2021). De piek begin 2022 is te verklaren vanuit corona-ziekmeldingen en een griepgolf, waarna we halverwege april zakten onder de landelijke norm van 7%. In het najaar van 2022 zien we, zoals jaarlijks te zien is door met name ziekmeldingen als gevolg van griep, weer een toename van het verzuimpercentage. We blijven echter tot eind 2022 onder de norm van 7%.





Op scholen van Attendiz waar een hoger ziekteverzuim een aandachtspunt is, wordt in samenwerking met Arbodienst Human Capital Care gemonitord hoe verzuim zoveel mogelijk beperkt kan worden.

35

Toelichting grafiek: de gele lijn is het verzuim enkel t.g.v. ziekte. De blauwe lijn is het verzuim inclusief zwangerschapsverloven en vormen van betaald en onbetaald verlof anders dan ziekte.



5 Huisvesting

5.1 “Groei en Ambitie” De belangrijkste ontwikkelingen in 2022

Het thema huisvesting had een prominente plek in 2022. Verschillende vraagstukken kwamen samen in het jaar. Ten eerste speelden bouwprojecten, voorbereiding en oplevering, zoals bij Twents Vakcollege 't Woolde en SO Mozaïek een nadrukkelijke rol, hieronder verder toegelicht. Ten tweede ontstonden door groei van leerlingenaantallen huisvestingsvraagstukken op meerdere locaties. Urgente vraagstukken die vroegen om een zorgvuldige invulling om te komen tot een passende en veilige plek voor leerlingen. En als laatste is met meerdere gemeenten intensief gesproken over toekomstige huisvestingsontwikkelingen. Daarbij is gesproken over het Integraal Huisvestingsplan van de Gemeente Hengelo en over de doorontwikkeling van onderwijslocaties binnen de gemeenten Enschede, Hengelo en Almelo.

Twents Vakcollege 't Woolde (TVC 't Woolde)

Met ingang van schooljaar 2022-2023 is Twents Vakcollege 't Woolde gestart in de nieuwbouwlocatie aan de Bandoengstraat. Het onderwijs en de teams van De Kapstok Krabbenbosweg, Hassinkweg en Tuindorp zijn verhuisd naar deze nieuwe locatie. De nieuwe naam sluit goed aan bij de uitstraling en functie van de school en vormt een herkenbare symboliek en verwijzing naar het vakmanschap waar de school voor staat. De toevoeging 't Woolde is een verwijzing naar het feit dat de school midden in de samenleving staat en ruimte biedt voor ontmoeting van school en samenleving. Op TVC 't Woolde leren zo'n 170 leerlingen van 12 tot 20 jaar sociale- en werknemersvaardigheden, waarmee ze zich later kunnen redden in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Net als onze andere scholen

heeft de school een regionale functie. De helft van de leerlingen komt uit Hengelo, de andere helft uit gemeenten uit de buurt. De nieuwe school is een plek waar leerlingen en docenten leren en (samen)werken en waar ruimte is voor ontmoeting. We zijn er heel trots op!

Scholeneiland Almelo; Nieuwbouw SO Het Mozaïek

De afgelopen 2 jaar hebben de schoolbesturen OPOA, PCO Noord Twente en Varietas met elkaar onder regie van de gemeente Almelo gesproken over de toekomst van het basisonderwijs in Almelo en de gevolgen daarvan voor huisvesting. In 2022 hebben de schoolbesturen van SO Het Mozaïek en basisscholen De Weier en De Wereldboom (respectievelijk OPOA en Varietas) samen met de gemeente Almelo het voornemen uitgesproken om te gaan samenwerken. De schoolbesturen vinden het daarbij belangrijk om te streven naar inclusiever onderwijs: onderwijs waar kinderen vanuit allerlei achtergronden, met én zonder specifieke ondersteuningsbehoeften, samen spelen, werken en leren. Momenteel worden de mogelijke vormen van samenwerking onderzocht vanuit een gedeelde inhoudelijke visie op onderwijs en wordt de haalbaarheid verkend voor een toekomstig nieuw scholeneiland aan de Bosrand, op het huidige schoolterrein van De Weier en De Wereldboom.

Aanpassing/inrichting bijgebouw Omnis College

Door de groei van het aantal leerlingen werd de huisvesting van het Omnis College te krap. Met ingang van schooljaar 2022-2023 heeft de school de beschikking over een bijgebouw met 4 theorielokalen, een praktijklokaal en 4 kantoren/bijruimtes.

Erve Olde Meule (EOM)

Het aantal leerlingen bij Erve Olde Meule (EOM) is de laatste jaren fors gegroeid, waardoor de huisvesting van EOM onder druk blijft staan. Ook met de toevoeging van Erve Geurts waren de grenzen van de capaciteit bereikt en is gebruik gemaakt van lesruimtes aan de Coornhertstraat. Daarnaast is conform het plaatsingsbeleid een leerlingenstop afgekondigd. Vanaf schooljaar 2022-2023 maakt EOM ook gebruik van een aantal leslokalen aan De Krabbenbosweg in Hengelo, waardoor het aantal leerlingen kon worden uitgebreid met 10. Het huisvestingsvraagstuk blijft aandacht vragen en in 2022 is een project opgestart om te komen tot een duurzame oplossing op lange termijn.

Onderwijscentrum Het Roessingh/De Huifkar

Voor de periode 2026-2030 staat in het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de Gemeente Enschede vervangende nieuwbouw voor een deel van het pand aan de Roessinghsbleekweg gepland. Een opdracht die in nauwe verbinding staat met het Revalidatiecentrum 't Roessingh (RCR) dat ook plannen heeft om te komen tot verbouw-/nieuwbouw van haar eigen zorglocatie. Eind 2021 hebben RCR en Attendiz een intentieverklaring getekend om samen op te trekken in het (bouw-proces, waarbij oog is voor ieders kenmerken en voorkeuren.

Daarnaast is door de groei van het aantal leerlingen de capaciteit van het gebouw onder druk komen te staan. Om extra ruimte voor bewegingsonderwijs te realiseren is met behulp van financiering door de gemeente op het terrein een tent geplaatst. Daarnaast heeft een zoektocht naar alternatieve huisvesting ertoe geleid dat medio november de afdeling diplomagericht is uitgeplaatst naar een locatie aan de Vlierstraat. Deze locatie wordt gedeeld met het Bonhoeffer college. Voor de verhuizing zijn de noodzakelijke aanpassingen aan het gebouw gerealiseerd en afspraken gemaakt met RCR over therapie.

Duurzaamheid

Vanuit de gemeentelijke integrale huisvestingsplannen zijn en komen er meerdere bouwprojecten. Bij ver- en nieuwbouw is duurzaamheid een vanzelfsprekend onderdeel. Daarbij maken we gebruik van nieuwe technieken en duurzame oplossingen. Ook bij de inkoop en aanbesteding is het aspect duurzaamheid een expliciet aandachtspunt, zoals benoemd in ons inkoopbeleid, waar we onze partners graag in mee laten denken. Daarnaast willen we bedrijven stimuleren en faciliteren werk te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en in het bijzonder stageplekken en werk voor de VSO leerlingen van Attendiz. Dit noemen we Social Return on Investment en geven we een belangrijke plek in ons inkoopbeleid.

Toekomstige ontwikkelingen

Bovenstaande projecten hebben in 2022 beslag gekregen in de vorm van visie- en planvorming, om zo gezamenlijk met de gemeenten te werken aan toekomstige huisvesting van het onderwijs. In die lopende projecten en processen is actief aandacht voor verduurzaming. Bij verduurzaming is het vinden van de juiste balans tussen beschikbare middelen, ambities en kaders een belangrijk aandachtspunt. Daarom worden zoveel mogelijk natuurlijke momenten gebruikt om stappen te zetten in het verduurzamen van onze scholen.

Om in de breedte inzicht en overzicht te versterken op het huisvestingsbeleid worden in 2023 stappen gezet in het vormgeven van het strategisch huisvestingsplan. Daarnaast is er in 2023 aandacht voor de regeling groot onderhoud in de jaarrekening én worden de ontwikkelingen rond het wetsvoorstel 'Huisvesting funderend onderwijs' op de voet gevolgd.

5.2 Informatiebeveiliging en AVG

Begin 2022 is een nieuwe Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld, Dennis Boersen. Deze is extern ingehuurd door Attendiz nadat Datameesters had aangegeven de dienstverlening te zullen stoppen. Na een kennismaking is een nulmeting uitgevoerd door de FG-er en later een IT-scan gericht op toegang tot de systemen.

De nulmeting had tot doel om vast te stellen waar Attendiz staat met de vereisten rondom de AVG. Overall stelt de FG-er dat Attendiz op een goede manier bezig is met het privacyvraagstuk en dit uiterst serieus neemt. Tijdens de nulmeting zijn enkele aandachtspunten gevonden. Deze hadden met name betrekking op het actualiseren van beleidsstukken en protocollen. Attendiz pakt deze op in het reguliere proces. Continue aandacht voor privacy is belangrijk en dient als zodanig onder de aandacht te blijven van de medewerkers en direct betrokkenen.

De FG-er heeft samen met de IT-organisatie nader ingezoomd op het systeemlandschap van Attendiz vanuit een beheersingsoogpunt en specifiek inhoudelijk een analyse gedaan op de Active Directory.

Hieruit is een positieve indruk ontstaan van de IT-organisatie die met beperkte capaciteit veel zaken in beheer heeft waarbij security hoog in het vaandel staat. Belangrijkste verbeterpunten hieruit waren het actualiseren van het Informatiebeveiligingsbeleid als ook het monitoren van de gebruikers te structuren om grip te houden op de toegang tot de systemen en de data van Attendiz. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een geautomatiseerde koppeling met het HR-systeem.

Verder vormt de FG-er een vraagbaak voor alle vragen rondom privacy, verwerkingsovereenkomsten, DPIA's en dergelijk. Er zijn in 2022 geen datalekken geweest die bij de Autoriteit Persoonsgegevens zijn gemeld. Wel zijn er 2 beveiligingsincidenten intern gerapporteerd in 2022. Deze zijn via het reguliere proces met de FG-er besproken en afgehandeld.

Komend jaar wordt de nadruk gelegd op Cyberweerbaarheid zoals ook aangekondigd door het ministerie die voornemens is om met een normenkader te gaan komen voor het onderwijs. Dit zal met name betekenen dat beheersmaatregelen aantoonbaar ingeregeld moeten worden.



6 Financieel beleid

6.1 “Investeren in menselijk kapitaal”

De belangrijkste ontwikkelingen in 2022

In het jaar 2022 heeft Attendiz een midterm review uitgevoerd. Uit deze review kwam naar voren dat we de koers kunnen volbrengen en de ingezette activiteiten en investeringen kunnen uitvoeren conform de bedoeling die we hadden. Wel vraagt een aantal maatschappelijke ontwikkelingen extra aandacht. Hiervoor hebben we in het begrotingsproces van 2022 en ook 2023 de nodige financiële middelen gereserveerd. Deze investeringen komen grotendeels uit ons eigen vermogen. We houden onze financiële middelen niet op de plank, maar besteden ze zoveel en doelmatig mogelijk aan de optimalisering van ons onderwijs.

Integrale planning en control cyclus

In 2022 hebben we verdere verbeteringen gerealiseerd in de sturing en beheersing van Attendiz conform onze integrale planning en control cyclus. Door deze cyclus consequent te volgen kunnen we onze ambities beter en zorgvuldiger verwezenlijken.

Integraal risicomanagement

In 2020 zijn we begonnen met het beschrijven en invoeren van integraal risicomanagement volgens het COSO Enterprise Risk Management-raamwerk. In dit kader werd een grondige risico-inventarisatie uitgevoerd; de initiële risico-inventarisatie is gedaan door het CMT en een projectteam. In 2021 is dit verder geconcretiseerd door het onderscheiden van strategische en tactisch/operationele risico's. We staan in elke kwartaalrapportage stil bij de ontwikkeling van risico's en het effect van de

beheersmaatregelen. In 2022 hebben we op basis van de risicoanalyse een gewenst weerstandsvermogen vastgesteld. Dit gewenste weerstandsvermogen is een van de randvoorwaarden van de meerjarenbegroting.

Procesoptimalisaties

Op basis van onder meer de risico-inventarisatie, maar ook van procesanalyses, hebben we in 2022 een aantal processen verder verbeterd. Dit gaat voornamelijk om administratieve processen binnen HR en de financiële administratie, bijvoorbeeld inkoop- en factuurafhandeling, maar ook betalingsprocessen.

Meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting komt voort uit de resultaten van onze planning en control (P&C) cyclus. Om het verband tussen deze resultaten en de begroting duidelijk te maken, werd vóór de begroting eerst een kaderbrief opgesteld. In deze brief worden de belangrijkste kaders en uitgangspunten voor de meerjarenbegroting benoemd. Hiermee is deze begroting naast een cijfermatig document ook een financiële vertaling van ons integrale beleid. De begroting is opgesteld door de budgethouders (schooldirecteuren, concernmanagement en bestuur) in samenspel met adviseurs op de beleidsgebieden onderwijs en kwaliteit, huisvesting en facilitair, personeel, communicatie en financiën.

Administratieve verplichting

Het bestuur is verplicht een administratie te voeren van de vermogenssituatie van de stichting. Voorafgaand aan het nieuwe boekjaar stelt het bestuur de herijkte koers en de meerjarenbegroting vast voor het nieuwe boekjaar. Deze stukken worden voorgelegd aan de Raad van

Toezicht, die goedkeuring verleent voordat het nieuwe boekjaar in gaat. Binnen zes maanden na afloop van het boekjaar maakt het bestuur de balans en de staat van baten en lasten op. Daarna geeft de Raad van Toezicht van Attendiz een accountant de opdracht om deze gegevens te controleren.

Investeringsbeleid

Jaarlijks worden de investeringen in de meerjarenbegroting opgenomen. De directeuren van de scholen zijn verantwoordelijk voor het opstellen van het investeringsplan hiertoe. Uitgangspunt hierbij is dat enkel vervangingsinvesteringen worden opgenomen. In 2022 hebben extra investeringen plaatsgevonden die samenhangen met de oplevering van de nieuwbouwlocatie van TVC 't Woolde in Hengelo. De investeringen die voor rekening van Attendiz komen betreffen investeringen die specifiek voor de doelgroep zijn, dan wel te maken hebben met verbeteringen van de duurzaamheid.

Voor de toekomst spelen er nog diverse huisvestingsvraagstukken als gevolg van onder andere stijging in leerlingaantallen. In nauw overleg met de gemeentes zal worden bekeken hoe deze vraagstukken het best beantwoord kunnen worden.

Treasury

Attendiz heeft een Treasurystatuut. Het Treasurystatuut is een regeling voor de sturing, beheersing en verantwoording van de financiële stromen en posities en de risico's die hieraan zijn verbonden. Ons statuut voldoet aan de eisen van het Ministerie van OC&W, conform de regeling beleggen en belenen die is goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Attendiz had in 2022 geen leningen, beleggingen en derivaten. De financiële middelen zijn

beschikbaar middels Schatkistbankieren. Deze middelen zijn geborgd; bij een onverhoopt faillissement van een bank lopen we geen risico. We kunnen altijd beschikken over onze middelen en deze op elk moment direct opnemen.



6.2 Financiële instrumenten

Algemeen

Attendiz maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten. Deze stellen ons bloot aan rente-, kasstroom-, krediet- en liquiditeitsrisico's. Om deze risico's te beheersen heeft de stichting Attendiz een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld. Hiermee beperken we de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten - en daarmee de financiële prestaties. De stichting handelt niet in afgeleide financiële instrumenten om risico's te beheersen.

Kredietrisico

Stichting Attendiz loopt kredietrisico over vorderingen die zijn opgenomen onder debiteuren en overige vorderingen en liquide middelen. Voor debiteuren waarvoor we een significant kredietrisico lopen is een voorziening getroffen. Onze kredietrisico's worden hoofdzakelijk bepaald door de individuele kenmerken van onze afzonderlijke afnemers. Er is geen sprake van een concentratie van kredietrisico bij één of enkele afnemers.

Liquiditeitsrisico

Stichting Attendiz bewaakt haar liquiditeitspositie via opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het management ziet erop toe dat er steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om te voldoen aan de verplichtingen.

Allocatie van middelen

De berekening van de bekostiging gebeurt op schoolniveau. De toekenning van de bekostiging aan de scholen is de verantwoordelijkheid van het bestuur. Attendiz hanteert hierbij het afdrachtmodel: de school mag beschikken over de bekostiging zoals deze is berekend door OCW en draagt een vast percentage af aan de bovenschoolse organisatie. De bovenschoolse organisatie voert daarmee een aantal werkzaamheden en activiteiten uit. Dit zijn activiteiten waarvan – in overleg met verschillende stakeholders en na advisering van de GMR is afgestemd – dat deze beter bovenschools kunnen plaatsvinden.

De bekostiging van de scholen wordt toegekend op basis van het aantal leerlingen op 1 februari van jaar t in plaats van 1 februari jaar t-1. Hierdoor ontvangen de scholen middelen voor de leerlingen die er daadwerkelijk zijn en worden na-ijl effecten door groei en krimp gedempt.

41



6.3 Risicomanagement

De omgeving van Attendiz is relatief dynamisch en complex. Er zijn veel partners en partijen die invloed hebben op ons werkveld. In 2021 en begin 2022 heeft een risico-inventarisatie en -beoordeling plaatsgevonden. We monitoren de belangrijkste risico's en de effecten van de beheersmaatregelen. In de uitgevoerde risico-inventarisatie zijn de volgende risico's benoemd:

1. Onderwijskwaliteit onvoldoende

Onderwijskwaliteit is het belangrijkste aandachtspunt binnen de stichting. Onderwijskwaliteit is afhankelijk van een groot aantal variabelen. Attendiz heeft een helder gedefinieerd kwaliteitskader en monitort onderwijskwaliteit structureel (aan de hand van P&C cyclus). Er worden structureel stappen gezet om dit risico te verkleinen.

2. Planvorming is onvoldoende (tijdig) afgestemd op externe ontwikkelingen

Sommige ontwikkelingen leiden tot een behoorlijk veranderlijke omgeving voor enkele scholen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat leerlingaantallen op scholen dusdanig wijzigen dat er knelpunten ontstaan in het onderwijsproces (bijvoorbeeld door tekort aan kwalitatief personeel of ruimtegebrek). Attendiz probeert aan de hand van scenarioanalyse en een gedegen P&C cyclus risico's te verkleinen.

3. Krapte op arbeidsmarkt

De huidige krapte op de arbeidsmarkt, in het bijzonder wat betreft leerkrachten en schoolleiders, leidt tot een grote uitdaging in de strategische personeelsplanning. Maatregelen zijn gericht op innovatie van HRM en meer waardering voor het vak en de medewerker, zodat

Attendiz een interessante en aantrekkelijke werkgever blijft in de regio.

4. Samenwerkingsverbanden passen onderwijsbekostiging aan

Samenwerkingsverbanden hebben de beleidsvrijheid om bekostiging aan te passen, dat kan gebeuren als zij te maken hebben met financiële tekorten. Attendiz probeert frequent en structureel met samenwerkingsverbanden af te stemmen en te overleggen.

5. Tegenvallers in bouw- en renovatieprojecten

Attendiz heeft kansen en mogelijkheden gecreëerd voor innovatie en modernisering van de onderwijshuisvesting. De diverse huisvestingsprojecten en investeringen impliceren tegelijk ook risico's die zich kunnen voordoen bij dergelijke vraagstukken. Maatregelen zijn gericht op het neerzetten van stevige projectorganisaties en inzet van specifieke kennis en knowhow die Attendiz niet zelf in huis heeft.

6. Opleving van pandemieën (zoals COVID-19) en eventueel opgelegde overheidsmaatregelen naar aanleiding daarvan

Risico's in relatie tot pandemieën en bijbehorende beperkingen van bewegingsvrijheid kunnen Attendiz ook in de toekomst raken op het gebied van onderwijskwaliteit (afstandsonderwijs, sluiting scholen), huisvesting en ICT (ruimtegebrek, afstandsonderwijs), personeel (verzuim) en financiën (extra kosten). Attendiz heeft aandacht besteed aan haar crisisorganisatie, protocollen en investeringen in (flexibel) onderwijs.

7. Onrechtmatigheid in ondersteunende processen

Attendiz heeft in een aantal ondersteunende processen relatief vergaande (wettelijke) verplichtingen, bijvoorbeeld als het gaat om

VOG's, wachtgelders, bekostiging, arbeidscontracten en aanbestedingen. Risico bestaat dat deze verplichting onvoldoende geborgd is in de huidige processen, of door menselijk falen wordt doorbroken. Consequenties daarvan kunnen gelegen zijn in onrechtmatigheid (vastgesteld door de accountant) en mogelijk korting op bekostiging.

8. Cyber, data en privacy risico's

Data wordt steeds vaker uitsluitend digitaal vastgelegd. Primaire, maar zeker ondersteunende processen zijn uitsluitend digitaal uit te voeren. Het blokkeren van systemen en gijzelen van data door cyberaanvallen en verlies aan (privacygevoelige) gegevens kunnen vergaande consequenties hebben voor de continuïteit van de organisatie.



7 Financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in

meerjarig perspectief, in de tweede paragraaf staan analyses van de baten en lasten en de balans en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

7.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingaantallen

	Vorig jaar 2021 (T-1)	Verslag jaar 2022 (T)	Begroting 2023 (T+1)	Begroting 2024 (T+2)	Begroting 2025 (T+3)
Aantal leerlingen (peildatum 1-2)	1.779	1.832	1.870	1.864	1.867

Ingegeven door de vereveningsopdracht zijn leerlingaantallen vanaf 2015 van 2.009 gedaald naar 1.693 in 2018. Vanaf 2019 is de daling gestopt en schommelt het leerlingaantal in drie achtereenvolgende jaren rond de 1.750. Daarna stijgen de leerlingaantallen verder door, dit is in lijn met het landelijke beeld. In de afgelopen jaren blijven leerlingen vanuit het regulier

onderwijs instromen in het speciaal (voortgezet) onderwijs. Hoewel de vereveningsopdracht een belangrijke ambitie blijft, zien we vooralsnog geen daling in leerlingaantallen. In de meerjarenbegroting zijn we uitgegaan van een stabiel leerlingaantal, maar zonder interventies is de verwachting dat het leerlingaantal verder zal blijven stijgen.

FTE

	Vorig jaar 2021 (T-1)	Verslag jaar 2022 (T)	Begroting 2023 (T+1)	Begroting 2024 (T+2)	Begroting 2025 (T+3)
Bestuur en management	24	25	23	23	23
Onderwijzend personeel	181	214	201	201	201
Ondersteunend personeel	214	263	266	266	266
TOTAAL FTE (peildatum 31-12)	419	502	490	490	490

De krapte op de arbeidsmarkt is nóg sterker toegenomen dan verwacht, waardoor het steeds belangrijker wordt om Attendiz als aantrekkelijke werkgever te profileren, zowel voor nieuwe als bestaande medewerkers. In het formatiebeleid voor schooljaar 2022-2023 is daarom de keuze gemaakt om niet meer te werken met een flexibele schil. Hierdoor zijn tijdelijke krachten niet meer in dienst van een payroll organisatie, maar zijn ze in dienst bij Attendiz. Omdat het leerlingaantal in de afgelopen periode is

gestegen, is ook het aantal formatieplaatsen in 2022 gestegen. Daarnaast hebben de extra middelen die Attendiz heeft ontvangen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs ertoe geleid dat er meer ondersteunend personeel (met name onderwijsassistentie) is ingezet. Bij gelijkblijvende leerlingaantallen verwachten we in de komende jaren een stabiele personeelsformatie.

7.2 Staat van baten en lasten en balans

45

	Vorig jaar 2021 (T-1)	Begroting verslagjaar 2022 (T)	Realisatie verslagjaar 2022 (T)	Begroting 2023 (T+1)	Begroting 2024 (T+2)	Begroting 2025(T+3)
BATEN						
Rijksbijdragen	40.785.510	39.687.144	45.717.779	47.686.483	46.979.120	46.729.608
Overige overheidsbijdragen en subsidies	488.087	392.955	461.651	1.462.180	1.310.382	1.044.469
Overige baten	1.334.463	1.280.619	1.434.519	873.804	871.937	871.937
TOTAAL BATEN	42.608.060	41.360.718	47.613.949	50.022.467	49.161.439	48.646.014
LASTEN						
Personeelslasten	34.183.526	36.555.837	39.593.746	42.483.589	41.312.450	41.772.629
Afschrijvingen	1.002.106	1.331.960	1.150.719	1.643.000	1.713.196	1.756.661
Huisvestingslasten	3.272.982	3.013.684	3.479.289	3.302.889	3.291.689	3.296.889
Overige lasten	3.321.807	3.099.207	3.563.045	2.944.682	2.785.382	2.731.182
TOTAAL LASTEN	41.780.421	44.000.689	47.786.799	50.374.160	49.102.717	49.557.361
SALDO						
Saldo baten en lasten	827.639	-2.639.971	-172.850	-351.693	58.722	-911.347
Saldo financiële baten en lasten	-7.796	-7.500	30.397	-7.500	-7.500	-7.500
TOTAAL RESULTAAT	819.843	-2.647.471	-142.453	-359.193	51.222	-918.847

Verschil verslagjaar t.o.v. begroting		Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar	
6.030.635	15,20%	4.932.269	12,09%
68.696	17,48%	-26.436	-5,42%
153.900	12,02%	100.056	7,50%
6.253.231	15,12%	5.005.889	11,75%
3.037.909	8,31%	5.410.220	15,83%
-181.241	-13,61%	148.613	14,83%
465.605	15,45%	206.307	6,30%
463.838	14,97%	241.238	7,26%
3.786.111	8,60%	6.006.378	14,38%
2.467.120	-93,45%	-1.000.489	-120,88%
37.897	-505,29%	38.193	-489,91%
2.505.017	-94,62%	-962.296	-117,38%

Het exploitatieresultaat in het verslagjaar 2022 is € 142.000 negatief. Dit resultaat is € 2.505.000 beter dan begroot. Dit betere resultaat dan begroot wordt voornamelijk veroorzaakt door twee bijzonderheden: nog niet bestede NPO-gelden en hogere bekostiging dan in 2022 benodigd voor gestegen kosten als gevolg van dichten van de loonkloof tussen medewerkers werkzaam in het VO en medewerkers werkzaam in het PO.

Baten

De baten - en dan met name de Rijksbijdragen - zijn ruim € 6.000.000 hoger dan begroot. Dit is bijna volledig veroorzaakt door de ontvangen indexering in september 2022. Deze indexering bevatte, naast de reguliere indexering, ook een compensatie voor de gestegen personeelskosten als gevolg van het dichten van de loonkloof. Door de ongelijkheid van de schalen tussen het VO en het PO zal een deel van de hogere kosten pas in de komende jaren zichtbaar worden, afhankelijk van met name de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. De verwachting is dat dit uiterlijk duurt tot 2030. Voor deze toekomstige hogere kosten is reeds in 2022 de compensatie ontvangen. Hierdoor waren de stijgingen in de baten aanzienlijk hoger dan de stijging van de personeelskosten. Het verschil was ruim € 1.600.000 en is in een bestemmingsreserve opgenomen. De stijging van de baten in 2022 ten opzichte van het voorgaand jaar bestaat uit de al genoemde € 6.000.000 indexering, aangevuld met € 1.000.000 hogere NPO bijdragen. Daarentegen verviel in 2022 de vordering op OC&W. Impact hiervan was ruim € 2.000.000. Deze drie posten tezamen resulteren in ruim € 5.000.000 hogere baten dan vorig jaar.

Personeelslasten

In juni is middels een historisch CAO akkoord de loonkloof tussen het PO en het VO gedicht. Dit resulteerde in een aanzienlijke loonstijging voor het personeel, gemiddeld zo'n 8% – 10%. Dit is de belangrijkste reden voor het verschil tussen de realiteit en de begrote personeelskosten. Kalenderjaar

2022 is het eerste volledige jaar dat gebruik gemaakt kon worden van NPO gelden. Attendiz heeft hier met name extra personeel voor aangetrokken om zodoende corona-achterstanden weg te werken. Dit heeft geleid tot hogere personeelskosten ten opzichte van vorig jaar. Tot slot wordt vanaf het schooljaar 2023-2024 geen gebruik meer gemaakt van een payroll constructie voor de tijdelijke contracten, maar wordt ook tijdelijk personeel in dienst genomen. Dit heeft enerzijds geleid tot hogere aantallen FTE's, maar ook tot een daling van ingehuurd personeel.

NPO

In 2022 is € 2.236.480 (2021 € 1.055.375) aan NPO gelden verantwoord. Hiervan is in het verslagjaar € 1.293.273 (2021 € 470.187) aangewend voor interventies om achterstanden als gevolg van corona weg te werken. Het restant € 943.207 (2021 € 585.188) is toegevoegd aan de reeds bestaande bestemmingsreserve NPO gelden.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot doordat investeringen later in het jaar, danwel pas in 2023 hebben plaatsgevonden. Hierdoor is de afschrijvingslast lager dan begroot. Ten opzichte van vorig verslagjaar is er een stijging door met name de investeringen bij TVC 't Woolde en bij het NEON College.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn met name gestegen door hogere energielasten.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn gestegen door meerdere posten, waaronder (juridisch) advieskosten, ICT en inventariskosten.

Het exploitatieresultaat van 2022 is aanzienlijk lager dan het exploitatieresultaat in 2021. De oorzaak hiervan ligt in een nieuwe wijze van financiering door het Ministerie van OC&W. Tot en met 2022 vond financiering van de personele bekostiging plaats in ongelijke termijnen. Om deze wijze van financiering gelijkmatig in de exploitatie te kunnen verantwoorden, bouwde Attendiz over de periode augustus-december een vordering op het Ministerie van OC&W op. Deze vordering werd vervolgens in de maanden daarna weer afgebouwd. Vanaf 2023 vindt financiering plaats in 12 gelijke termijnen. Hierdoor verviel in 2022 de mogelijkheid tot het opbouwen van de vordering. De eenmalige negatieve impact op het resultaat en vermogen hiervan is ruim € 2.200.000 voor Attendiz. De impact op de liquiditeit is over het gehele jaar nihil.

In het begrotingsproces 2022-2023 is ingezet op een sluitende operationele exploitatie, daarnaast is ruimte gecreëerd om uitgaven te doen ter ondersteuning van de koers van Attendiz. Deze uitgaven zijn nodig om op middellange termijn kwantitatief en kwalitatief het juiste personeelsbestand te hebben, die zodoende ook moet leiden tot een sluitende exploitatie op de middellange termijn en waarbij kwalitatief goed onderwijs is geborgd. Zonder deze niet-structurele uitgaven is de meerjarenbegroting in de jaren 2023 tot en met 2026 positief.

De uitbraak van Covid-19 vanaf eind februari 2020 heeft aanzienlijke invloed gehad op Attendiz. Het crisisteam dat over de jaren 2020 en 2021 in functie was, kon in 2022 afbouwen. We hebben ons daarbij met name gericht op het zo adequaat mogelijk uitvoeren van de landelijke (en lokale) maatregelen en naar zoveel mogelijk continuïteit van reguliere werkzaamheden. Daarnaast monitoren we de effecten van de crisis op onze financiële situatie nauwgezet. Gezien de huidige ontwikkelingen en de solide

vermogens- en liquiditeitspositie is de continuïteit van Attendiz gewaarborgd.



Balans in meerjarig perspectief

	Vorig jaar 2021 (T-1)	Realisatie verslagjaar 2022 (T)	Begroting 2023 (T+1)	Begroting 2024 (T+2)	Begroting 2025 (T+3)
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	5.974.953	6.925.192	7.389.222	6.288.026	5.678.364
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	5.974.953	6.925.192	7.389.222	6.288.026	5.678.364
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorraden	17.177	64.278	65.816	65.816	65.816
Vorderingen	2.979.636	1.726.955	1.470.426	1.470.426	1.470.426
Kortlopende effecten	0	0	0	0	0
Liquide middelen	10.120.693	10.561.269	9.359.213	10.128.111	9.983.935
Totaal vlottende activa	13.117.506	12.352.502	10.895.455	11.664.353	11.520.177
TOTAAL ACTIVA	19.092.459	19.277.694	18.284.677	17.95.379	17.198.542

PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	6.651.690	4.371.526	4.563.643	5.386.204	5.538.695
Bestemmingsreserves	3.106.359	5.244.070	4.974.214	4.202.875	3.131.537
Overige reserves en fondsen	0		0	0	0
Totaal eigen vermogen	9.758.049	9.615.596	9.537.857	9.589.079	8.670.232
Voorzieningen	3.735.364	4.552.517	3.794.090	3.410.570	3.575.580
Langlopende schulden	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	5.599.046	5.109.581	4.952.730	4.952.730	4.952.730
TOTAAL PASSIVA	19.092.459	19.277.694	18.284.677	17.952.379	17.198.542

De balanstotalen zijn in 2022 licht gestegen. Aan de activa zijde is de eerder genoemde afname van de vordering op het ministerie van OC&W (€ 2.200.000) bijna geheel gecompenseerd door investeringen en vooruitbetalingen in verband met de nieuwbouw van TVC 't Woolde. Aan de creditzijde is de afname van de vooruit ontvangen bedragen gecompenseerd door stijging van de voorzieningen en de stijging van de kortlopende schulden inzake belastingen en sociale lasten. De stijging van de voorzieningen komt door later uitvoeren van geplande onderhoudswerkzaamheden waardoor de onderhoudsvoorziening is gestegen met € 400.000. Ook is er een nieuwe voorziening getroffen: kosten voor de uitvoering van het generatiepact (€ 200.000).

Wat betreft de meerjarenbalans verwacht Attendiz een verdere daling van het eigen vermogen. Deze daling is het gevolg van het besteden van reeds ontvangen NPO-middelen en de extra kosten als gevolg van het dichten van de loonkloof, maar ook vanwege additionele beleidsuitgaven. De vermogenspositie blijft op een acceptabel niveau.



7.3 Financiële positie

Kengetallen

	Vorig jaar 2021 (T-1)	Realisatie verslagjaar 2022 (T)	Begroting 2023 (T+1)	Begroting 2024 (T+2)	Begroting 2025 (T+3)	Signalering
Weerstandsvermogen	0,22	0,21	0,20	0,20	0,19	Ondergrens: <0,05
Liquiditeit	2,36	2,42	2,20	2,36	2,33	Ondergrens: <0,75
Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig eigen vermogen (ratio eigen vermogen)	1,04	0,91	0,83	0,89	0,88	Bovengrens: >1,00

Reservepositie

De reservepositie, weergegeven door weerstandsvermogen en liquiditeit, van Attendiz is ruim voldoende in 2022. De vermogenspositie ligt onder de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Ook in de jaren hierna daalt de vermogenspositie, maar blijft op een gezond niveau. Vanaf 2024 verwachten we een stabiele vermogenspositie.

Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen

Vanaf 2020 dient Attendiz zich over het eigen vermogen te verantwoorden. Dat doen we aan de hand van de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Ook voor de begrotingsperiode 2023 tot en met 2027 hebben we rekening gehouden met de signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. In bovenstaande tabel staat ratio eigen vermogen weergegeven; het getal dat de verhouding tussen het werkelijk publiek eigen vermogen en de berekende signaleringswaarde normatief publiek eigen vermogen weergeeft. Het eigen vermogen van Attendiz bevindt zich onder de signaleringswaarde.

