

Jaarverslag 2021

werk(t) met
jouw talent!



mavo, havo, atheneum(+)
0578 - 69 34 11
www.noordgouw.nl
info@noordgouw.nl

bezoekadres
Eperweg 34a, 8181 EW Heerde
postadres
Postbus 178, 8180 AD Heerde

Noord
de gouw



Inhoud

Deel A: Bestuursverslag

H1 Voorwoord	5	3.2.5 Vermelding van de samenwerkingsverbanden waar de rechtspersoon of de daaronder ressorterende instellingen zijn en van de verbonden partijen.	15	5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar mb.t. personeel	21	5.3 Duurzaamheid	35
H2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving	6	3.2.6 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, waaronder de samenwerkingsverbanden	15	5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing uitkeringen na ontslag	21	5.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. duurzaamheid	35
2.1 Treasurybeleid	6	3.2.7 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies	16	5.1.4 Opgave vergoedingen aan en declaraties van alle (individuele) leden van het college van bestuur	22	H6 Toekomstige ontwikkelingen	36
2.1.1 Beschrijving van het beleid mb.t. beleggingen en leningen voor zover dit publieke middelen betreft	6	3.3 Naleving branchecode	17	5.1.5 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar betreffende de huisvesting	22	6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein	36
2.1.2 Uitvoering van dit beleid in de praktijk	6	3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance	17	5.1.6 Financiële positie op balansdatum incl. een toelichting daarop	22	6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs	36
2.1.3 Informatie over uitstaande beleggingen en leningen, de aangetrokken leningen	6	3.3.2 Vermelding van de code goed bestuur die gehanteerd wordt	17	5.1.7 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met voorgaand jaar)	24	6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek	36
2.2 Sectorspecifiek	6	3.3.3 Vermelding van afwijking van deze code en de toelichting daarop	17	5.1.8 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen	25	6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg	36
2.2.1 Verantwoording over aanvullende bekostiging technisch vmbo	6	3.3.4 Wijze waarop de horizontale verantwoording wordt ingevuld	17	5.1.9 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting	26	6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel	36
2.2.2 Verantwoording besteding middelen prestatiebox	6	3.4 Verslag toezichthoudend orgaan	17	5.1.10 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen	31	6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting	36
2.2.3 Extra ondersteuning nieuwkomers	6	3.5 Omgeving	17	5.1.11 Toelichting op de kasstromen en financiering	32	6.1.6 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investeringen	37
2.3 Maatschappelijke thema's vo	6	3.5.1 Afhandeling van klachten	17	5.1.12 Informatie over de financiële instrumenten (o.a. rentewsaps)	32	6.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid	37
2.3.1 Strategisch personeelsbeleid	6	3.5.2 Toelichting belangrijkste ontwikkelingen afgelopen jaar m.b.t. internationalisering	17	5.1.13 In control statement	32	6.2 Continuïteitsparagraaf	37
2.3.2 Passend onderwijs	6	3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering	17	5.1.14 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg	32	6.2.1 A 1 Kengetallen / gegevensset tot en met 2025	37
2.3.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau	6	H4 Risicomanagement	18	5.2 Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken	33	6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting 2021-2025	37
2.3.4 Convenantsmiddelen	7	4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	18	5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar	33	6.2.3 Majeure investeringen (15% of meer van de totale baten)	37
2.3.5 Toetsing en examinering	7	4.2 Risicoprofiel	19	5.2.2 Onderwijsprestaties	33	H7 Rapportage toezichthoudend orgaan	38
2.3.6 Nationaal Programma Onderwijs / corona	7	4.2.1 Rapportage over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem	19	5.2.3 Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken	33	H8 Rapportage Medezeggenschapsraad	41
H3 Visie en besturing	8	H5 Bedrijfsvoering	20	5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid van het onderwijs en het toelatingsbeleid	34	H9 Rapportage Ouderraad	42
3.1 Visie	8	5.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis	20	5.2.5 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	34	H10 Rapportage Leerlingenraad	43
3.1.1 Doelstelling van de organisatie	8	5.1.1 Aantallen	21				
3.1.2 Aanduiding van het beleid en de kern-activiteiten met de belangrijkste diensten	8						
3.2 Besturing	8						
3.2.1 Juridische structuur	8						
3.2.2 Interne organisatiestructuur	9						
3.2.3 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid	10						
3.2.4 Zaken met een politiek of maatschappelijk impact (overheidsprioriteiten)	14						

JAARVERSLAG 2021

Stichting voor Christelijk Voortgezet
Onderwijs te Heerde
Christelijk College de Noordgouw

S.G. Meijer
Stafmedewerker
financiën en beheer

J.M. de Vries
rector-bestuurder

Christelijk College
de Noordgouw
Eperweg 34a, Heerde
0578 69 34 11



www.noordgouw.nl

werk(t) met jouw talent!

DEEL A: BESTUURSVERSLAG

H1 Voorwoord



Voorwoord

Begin maart van 2020 kwam Nederland tot stilstand door de eerste lockdown vanwege de covid-19-uitbraak. Even dachten we dat het wel mee zou vallen en we spoedig over zouden gaan tot de orde van de dag. Niets bleek minder waar. Inmiddels zijn we twee jaar verder waarbij versoepeling en aanscherping van maatregelen elkaar afwisselden.

Er waren en zijn zorgen rondom de achterstanden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. De overheid stelde verschillende forse subsidies beschikbaar om leerlingen te ondersteunen. Dat heeft geholpen, omdat we daardoor extra formatie konden inzetten en in een aantal jaarlagen kleinere klassen konden maken. Het rooster schoof een uur op, om leerlingen het eerste uur bij te spijkeren. Tegelijk was het lastig om extra hulp te organiseren vanwege de beperkte aanwezigheid van diezelfde leerlingen op school. Ook de extra inzet van docenten was maar beperkt mogelijk. Hoeveel kan je van je collega's vragen, terwijl het hen al moeite genoeg kost om het 'normale' programma te kunnen draaien en op de been te blijven?

Met elkaar hadden we de handen vol aan de steeds veranderende organisatie van de lessen en was er beperkt ruimte om daar nog iets naast te ontwikkelen. Onderwijsontwikkeling

was er daarom beperkt. De ontwikkeling van het toetsbeleid komt wel goed van de grond. We zetten daar belangrijke stappen om de kwaliteit te verbeteren. Ook nascholing ging vaak van fysiek naar online en nam in frequentie af. Vergaderen via TEAMS werd de norm en dat bleek met niet al te veel deelnemers een tijdbesparende en werkbare vorm van overleg. Toch zaten we liever fysiek bij elkaar en zodra dat mogelijk was hebben we dat omarmd.

Waren er dan geen mooie momenten? Zeker wel! Een absoluut hoogtepunt was de cultuurdag in het najaar, waarbij we een dag lang met alle leerlingen en medewerkers aansprekende workshops hebben gedaan en de Handsome Poets live hebben zien spelen. Dan voel je de verbinding met elkaar gelijk weer groeien!

Ondanks de moeilijke omstandigheden zijn er in dit jaarverslag allerlei interessante ontwikkelingen te melden. De verantwoording van het beleid zal aan de hand van de ambities en bijbehorende indicatoren beschreven worden. Zo wordt de verbinding tussen het strategisch beleid en de besteding van de bekostiging beter zichtbaar. Veel leesplezier!

J.M. de Vries
rector-bestuurder

Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

2.1 Treasurybeleid

2.1.1 Beschrijving van het beleid m.b.t. beleggingen en lenigen voor zover dit publieke middelen betreft

Het treasurybeleid van de stichting vindt plaats binnen de kaders van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016, geldend vanaf 1 juli 2016. Het treasurybeleid is beschreven in het treasurywetboek versie 2017 en is er op gericht tegen een zo laag mogelijk risico een zo hoog mogelijk rendement te genereren. De school heeft geen effectenportefeuille. Er wordt alleen gebruik gemaakt van schatkistbankieren en een spaarrekening.

2.1.2 Uitvoering van dit beleid in de praktijk

Het treasurybeleid wordt conform het treasurywetboek uitgevoerd. Over het algemeen kan worden gesteld dat ons beleid gericht is op het vermijden van risico's en het aanhouden van ruim voldoende reserves. De reserves worden getoetst via de jaarlijks opgestelde risicoanalyse. Ons huidige risicoprofiel is laag hetgeen inhoudt dat wij een weerstandvermogen van minimaal 15% dienen aan te houden.

De school werd dit kalenderjaar geconfronteerd met negatieve rente-effecten van het publieke vermogen op de spaarrekening. Daarop is het besluit genomen om een groot deel van het vermogen onder te brengen bij het zogenaamde schatkistbankieren van de overheid. Op de eigen spaarrekening wordt het bedrag aangehouden dat maximaal op de rekening mag staan zonder negatieve rente (nu € 100.000).

2.1.3 Informatie over uitstaande beleggingen en leningen, de aantrokken leningen

Voor het betalingsverkeer wordt naast enkele reguliere bankrekeningen, gebruik gemaakt van het schatkistbankieren bij de rijksoverheid. Er zijn geen uitstaande beleggingen en er zijn geen leningen aangegaan.

2.2 Sectorstipiefiek

2.2.1 Verantwoording over aanvullende bekostiging technisch vmbo

Deze bekostiging is niet van toepassing.

2.2.2 Verantwoording besteding middelen prestatiebox

Deze informatie is opgenomen onder paragraaf 5.1.9.

2.2.3 Extra ondersteuning nieuwkomers

Deze bekostiging is niet van toepassing. Er werden in 2021 geen nieuwkomers ingeschreven.

2.3 Maatschappelijke thema's vo

2.3.1 Strategisch personeelsbeleid

We zien het leerlingenaantal de komende schooljaren tegen de prognoses in weer licht stijgen. Het strategisch personeelsbeleid is erop gericht fluctuaties in de personeelsbehoefte zoveel mogelijk via de tijdelijke schil op te lossen. Het lukt nog om kwalitatief goed personeel te vinden en te binden aan de school. De Noordgouw neemt ook deel aan het programma Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Daarbij zoeken de gezamenlijke besturen in de regio oplossingen in het anders organiseren van het onderwijs en naar manieren om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken. Verder wordt het Generatiepact ingezet om oudere werknemers te stimuleren hun taak met 50% te reduceren en zo gezonder de pensioneringsdatum te bereiken. Jaarlijks vindt evaluatie, monitoring en afstemming met de MR plaats tijdens de bespreking van het formatieplan en de bespreking van de begroting.

2.3.2 Passend onderwijs

Uitgangspunt van de Noordgouw is: regulier als het kan, speciaal als het moet. De essentie van het onderwijs blijft hetzelfde: iedere leerling uitdagen het beste uit zichzelf te halen. Om de zorgplicht te kunnen waarmaken en alle leerlingen een passend aanbod te kunnen bieden, werken reguliere middelbare scholen en scholen voor speciaal voortgezet onderwijs samen in het samenwerkingsverband 'Stichting VO2305-IJssel-Vecht'. Gezamenlijk proberen we uitvoering te geven aan de vereveningsopdracht in onze regio. De structurele bekostiging via het Samenwerkingsverband is de afgelopen jaren fors afgenomen als gevolg van die vereveningsopdracht terwijl de behoefte aan passend onderwijs in de school juist is toegenomen. Het zorgaanbod staat daarmee onder druk. Een deel van de achterstandsgelden is ingezet om in de VIP-room tijdelijk een extra leerlingenbegeleider in te zetten.

2.3.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau

Is niet van toepassing. Er is één bestuur met één schoollocatie.

2.3.4 Convenantsmiddelen

De convenantsmiddelen kwamen in december 2019 beschikbaar. Na een periode van twee schooljaren waarin deze gelden werden ingezet voor werkdrukverlaging en ontwikkeltijd, boven de CAO-afspraken, bleek dit financieel niet langer passend bij de beschikbare bekostiging. We werken dus sinds 1 augustus 2020 weer volgens de CAO-afspraken over de tijd die leraren voor de klas moeten staan. De werkdrukverlaging is in overleg met de MR gevonden in het inroosteren van ontwikkelmiddagen en -ochtenden in de jaaragenda. Daarnaast werden deze gelden ingezet voor de begeleiding van nieuwe medewerkers.

2.3.5 Toetsing en examinering

Er is een examencommissie nieuwe stijl ingericht die toezicht houdt op de naleving van het examenreglement en beslissingen neemt als er ongeregelheden zijn. Daarnaast worden in elke sectie toets-experts opgeleid, zodat de kwaliteit van de toetsing wordt verhoogd en geborgd. Het aantal toetsen is inmiddels per vak en per periode gemaximeerd. Het afnemen van formatieve toetsen wordt gestimuleerd. De PTA's voor het cohort 2021-2022 zijn in lijn gebracht met de PTA-regels. Deze manier van werken groeit de komende drie schooljaren verder in.

2.3.6 Nationaal Programma Onderwijs / corona

De coronamaatregelen speelden in 2021 een grote rol en de voortgang van het onderwijs was een voortdurende zoektocht. In juni is een schoolscan gemaakt. Er is gekeken naar de resultaten per periode per niveau en per jaarlaag van de afgelopen drie schooljaren. Daaruit bleek dat de resultaten achter begonnen te lopen. Op grond daarvan is een aantal interventies gedaan. Deze interventies zijn in lijn met de lijst die daarvoor door de overheid ter beschikking is gesteld. Er is gekozen voor klassenverkleining in M3, M4 en H4. In deze jaarlagen bleek de motivatieproblematiek het grootst. Kleine klassen hielpen om individuele leerlingen meer aandacht te geven. Het lesrooster schoof periode 1 en 2 een lesuur op, zodat er het eerste uur gelegenheid was voor inhaalprogramma's voor de onderbouw, mentorles en extra lessen in de bovenbouw. Er zijn methodeonafhankelijke toetsen afgenomen in de gehele onderbouw, waarbij er getoetst is op Nederlands begrijpend lezen, Engels begrijpend lezen en rekentaalvaardigheden. Bij onvoldoende niveau hebben de leerlingen via NUMO hun hiaten bijgewerkt. Dat loopt nog het gehele schooljaar door. Er werden sportieve en culturele activiteiten georganiseerd voor de gehele schoolpopulatie om de sociale samenhang te bevorderen. Daarbij werd gebruik gemaakt van externe deskundigen.

Er is extra formatie ingezet voor onze zorgleerlingen in de VIP-room. Zowel in de vorm van een extra

leerlingenbegeleider, extra inzet orthopedagoog, extra jeugdzorg als in uitbreiding van het aantal uren van de zorgcoördinatoren. Ook is er een extra systeembeheerder aangenomen om de ICT-continuïteit te waarborgen.

De bemensing van de extra uren bleek moeizaam, omdat de collega's hun handen al vol hadden om het reguliere programma draaiende te houden. Het voortdurend moeten omgaan met de wisselende maatregelen, veel lesuitval door ziekte, zeer beperkt aanwezige leerlingen e.d. heeft veel van iedereen gevergd. Ook bleken leerlingen last te hebben van het tijdelijk wegvallen van de schoolstructuur waardoor er meer orde-incidenten waren en leerlingen moeilijk te motiveren bleken om gedisciplineerd aan het werk te gaan, zowel op school als thuis. De verbinding met elkaar stond voortdurend onder druk. Waar mogelijk zijn samenbindende activiteiten georganiseerd en die werden zeer gewaardeerd. De inspraak en keuze van de ingezette actie heeft steeds met instemming van de MR plaatsgevonden. Ook is het besproken in de leerlingenraad en de ouderraad. De flexibele houding van de inspraakorganen voor wat betreft de reactietermijnen heeft het snel anticiperen op alle coronamaatregelen mogelijk gemaakt. De schoolleiding spreekt haar waardering daarvoor uit. De inhuur van extern personeel is beperkt aan de orde geweest. Niet anders dan het aanbieden van een lenteschool door Lyceo. Er is op beperkte schaal gebruikt gemaakt van oud-leerlingen en ouders in de rol van surveillant bij afname van toetsen en orde houden bij lessen die door docenten vanuit huis werden gegeven. Deze inzet is in de verantwoording van de diverse subsidies meegenomen.

Het is nog niet mogelijk om een betrouwbaar beeld de schetsen van het succes van de inzet van de middelen. Wel werd positief gereageerd op de klassenverkleining, de inzet van extra lessen en de extra inzet van medewerkers bij de knelpunten. Het opschuiven van het rooster is voor de helft teruggedraaid, waardoor negende uren nu een uitzondering zijn. De mentorles in het eerste lesuur op dinsdag werkt goed. De resultaten van de leerlingen in de eerste periodes schooljaar 2021-2022 waren aanzienlijk lager dan we normaal gesproken zien. De periode van inhaaltoetsen duurde nog enige weken. Het cijferbeeld is zorgelijk en we zien duidelijk de impact van twee jaar corona. We zijn voortdurend aan het zoeken hoe we hier passende maatregelen op kunnen nemen, maar voelen ons ook beperkt in de mogelijkheden door de belastbaarheid van de medewerkers en de leerlingen.



H3 Visie en besturing

3.1 Visie

3.1.1 Doelstelling van de organisatie

Missie

De Noordgouw is een open christelijke school voor mavo, havo en atheneum(+), waar ruimte is voor verschillen in beleving van het christelijk geloof en waar we respect hebben voor andere levensovertuigingen. We hebben oog voor het unieke van elk mens en stimuleren ieders persoonlijke ontwikkeling. Het doel is dat elke leerling zich optimaal ontwikkelt. We leren de leerling om als kritische wereldburger deel te nemen aan de samenleving van nu en morgen. We dagen uit tot goede prestaties op het gebied van kennis en vaardigheden zodat een goede aansluiting op het vervolgonderwijs gewaarborgd is.

Visie

- We bevorderen eigenaarschap, verantwoordelijkheid, participatie en persoonlijkheidsontwikkeling bij de leerling.
- We stimuleren onderwijsvormen die maatwerk, gepersonaliseerd leren en betekenisvol leren mogelijk maken.
- We geven ruimte om daarin nieuwe wegen te bewandelen.
- We blijven ons ontwikkelen als 'lerende organisatie'.

Onze kernwaarden veiligheid, aandacht, respect en eerlijkheid gaan samen in een ambitieuze leercultuur, waarin iedere leerling wordt geholpen, gestimuleerd en uitgedaagd.

KERNWAARDEN



Veilig
Samen zorgen wij ervoor dat je hier veilig bent.



Eerlijk
Doe wat je zegt en zeg wat je doet.



Respect
Wij respecteren elkaar en onze omgeving.



Aandacht
Wat aandacht krijgt, groeit.



Ambitie
Werk met je talent.

3.1.2 Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste diensten

Christelijk College de Noordgouw verzorgt vmbo-tl- (mavo-), havo- en atheneum(+) onderwijs in Heerde.

Het beleid is weergegeven in het Strategisch beleidsplan.

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Leerlingenaantallen	962	941	929	969	1019	1033

3.2 Besturing

3.2.1 Juridische structuur

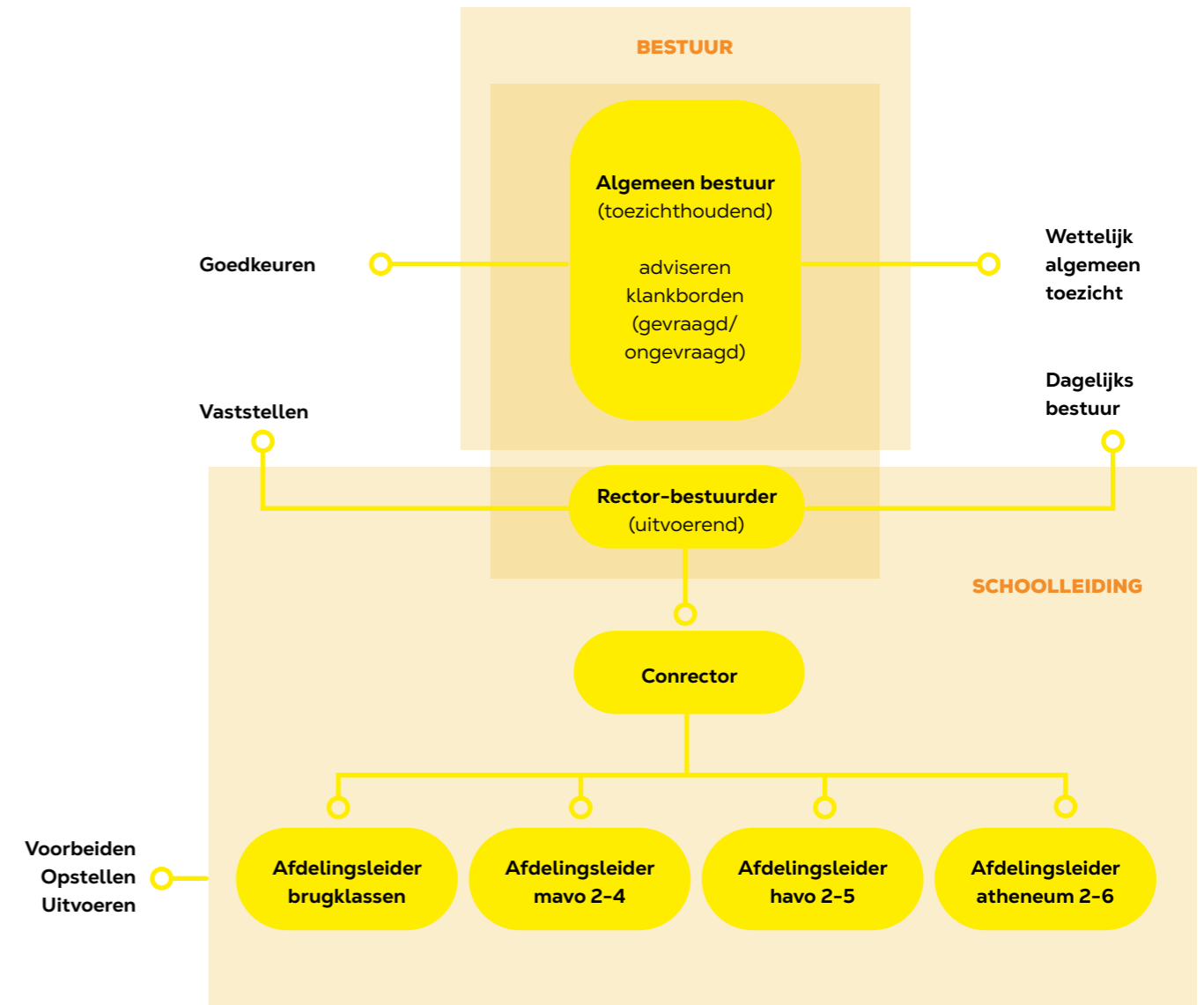
Het bevoegd gezag van Christelijk College de Noordgouw (brinnummer: 00MP) wordt gevormd door de 'Stichting voor Christelijk Voortgezet te Heerde' (40922). De stichting staat ingeschreven in het stichtingenregister van de Kamer van Koophandel en Fabrieken Oost-Nederland onder nummer S41042851.

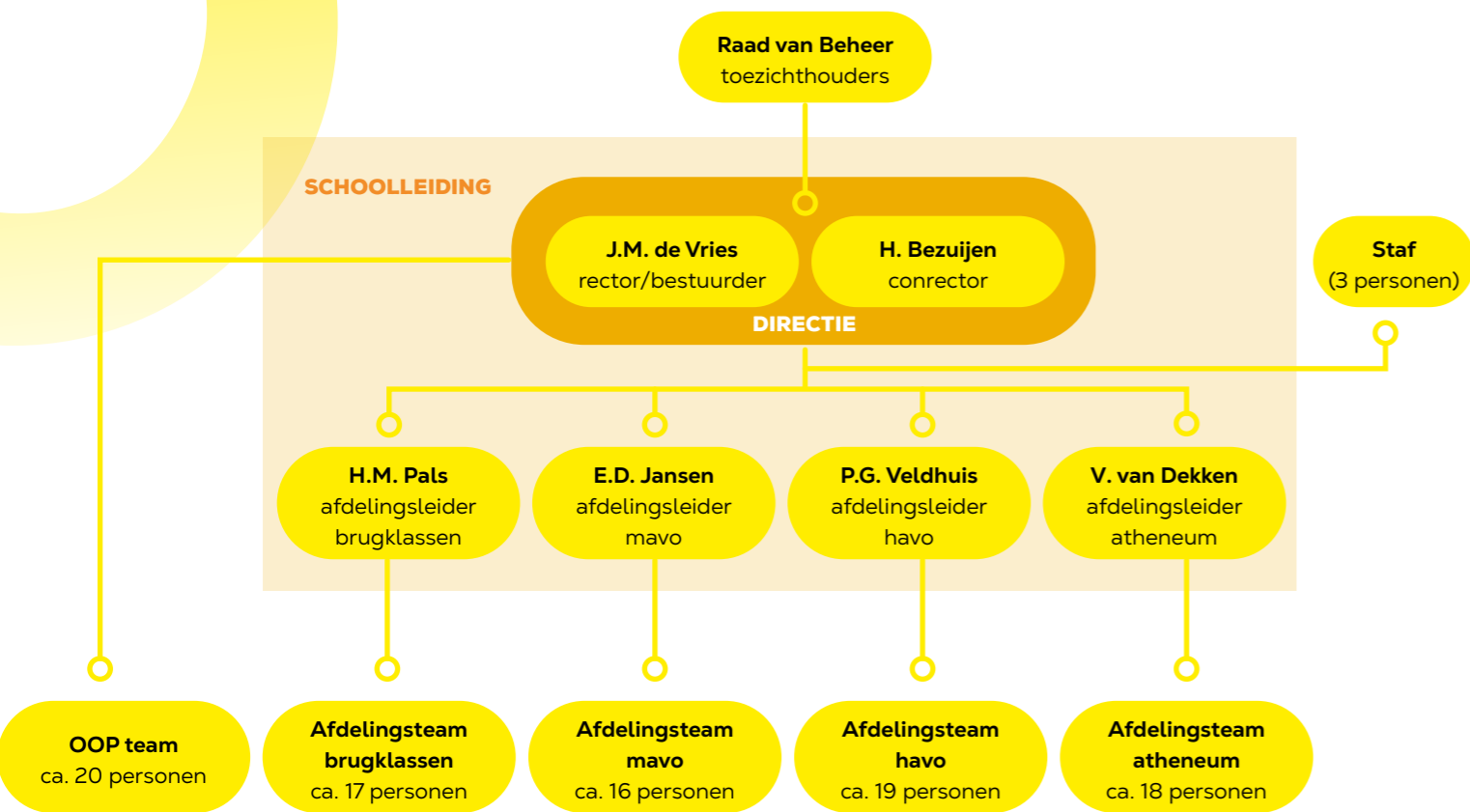


3.2.2 Interne organisatiestructuur

Intern is de schoolleiding als volgt vormgegeven (de stafleden en het OOP-team ressorteren direct onder de directie):

Raad van Beheer-model





De Noordgouw heeft een tweehoofdige directie bestaande uit een rector-bestuurder en een conrector (plaatsvervangend rector-bestuurder). Samen met de vier afdelingsleiders vormen zij de schoolleiding. De schoolleiding wordt ondersteund op het gebied van personeel, financiën en pr/communicatie door drie staffunctionarissen en een drietal administratieve medewerkers. De salarisadministratie is deels uitbesteed aan Dyade Dienstverlening te Utrecht. Het aansturen van het OOP is verdeeld binnen de directie. De conrector stuurt de zorgmedewerkers, medewerkers voor pr, mediatheek, rooster en administratie aan. Het overige OOP valt onder de rector-bestuurder.

3.2.3 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid

De belangrijkste elementen van het gevoerde beleid zijn beschreven aan de hand van de ambities en indicatoren uit het Strategisch Beleidsplan (SBP) 2020-2024.

AMBITIES

CULTUUR VAN VERANTWOORDELIJKHEID



AMBITIE 1

Leerlingen nemen als zelfstandige en kritische wereldburgers hun verantwoordelijkheid voor de samenleving van nu en morgen.

We zien dat leerlingen participeren in inspraakorganen. We bevragen leerlingen over het onderwijs en de respons daarop is ruim voldoende. Verder gaan leerlingen contacten aan met de gemeente Heerde en bedrijven. Ook participeren zij bij landelijke en gemeentelijke verkiezing in het in de school gehuisveste stembureau. De werkgroep internationalisering had een excursieprogramma opgezet, maar helaas konden deze activiteiten geen doorgang vinden vanwege de coronamaatregelen.

AMBITIE 2

De kernwaarden en de zeven gewoonten zijn leidend in ons dagelijks handelen.

Naast het voortdurend verwijzen naar onze kernwaarden en de zeven gewoonten heeft de werkgroep 'respect' dit zichtbaar gemaakt in de uitwerking van het jaarthema voor 2021-2022. In 2022-2023 stelt een andere werkgroep de kernwaarde 'ambitie' centraal. Door corona waren centrale bezinningsmomenten op de geplande studiedag(delen) zeer beperkt uitvoerbaar en kon dat alleen in het najaar.

Het cultuuronderzoek geeft op dit punt input voor de gevoelde behoefte om meer inhoud te geven aan gemeenschappelijkheid. Op de studiedag in het najaar is daar aandacht voor geweest.

AMBITIE 3

Ons onderwijs wordt waarneembaar vormgegeven vanuit de drieledige maatschappelijke opdracht.

In het omgaan met het onderwijs in coronatijd was de drieledige opdracht steeds onderwerp van gesprek bij de beslissingen hoeveel we leerlingen fysiek op school konden lesgeven. De balans tussen leren, de sociale vorming en persoonlijkheidsvorming was lastig te vinden in de tijden van wisselende coronamaatregelen.

AMBITIE 4

Convergente groepsdifferentiatie is het leidende onderwijsconcept in de lessen.

Elke sectie experimenteert met convergente groepsdifferentiatie. We zien hierin een behoorlijke diversiteit aan vormen en ervaren dat als waardevol. Door het vele online onderwijs is in de digitale verwerking van de werkopdrachten een belangrijke stap gezet om meer gepersonaliseerd door de stof heen te gaan. De gedifferentieerde werkvormen in de klas behoeven meer aandacht.

AMBITIE 5

Elk personeelslid werkt vanuit een cultuur van verantwoordelijkheid.

We werken aan verdere invulling van de cultuur van verantwoordelijkheid. De identiteitscommissie denkt met de schoolleiding mee over de te nemen stappen in het proces van een veranderende schoolcultuur.

INDICATOREN

Identiteit

INDICATOR 11

Wij zien/merken/ervaren dat de kernwaarden en de zeven gewoonten leidend zijn in ons dagelijks handelen.

Jaarlijks staat een kernwaarde centraal. Het afgelopen jaar was dat 'respect'. Als hoogtepunt was een optreden van Raw Resonance in school georganiseerd. Daarna bleek het moeilijk om schoolbrede activiteiten fysiek plaats te laten vinden.

De Covey-lessen in de brugklas maken de nieuwe brugklassers bekend met de zeven gewoonten. Er is in ons dagelijks handelen nog wel meer te halen uit de kernwaarden en de zeven gewoonten. Om daar meer zicht op te krijgen is een cultuuronderzoek gestart dat begin 2021 is teruggekoppeld. Dat geeft aanknopingspunten om ook gezamenlijk te werken aan de kernwaarden en ons gedrag. Daarover is een aantal keren in de teams en ook gezamenlijk gesproken.

Onderwijs

INDICATOR 01

De examenresultaten en de doorstroomgegevens liggen minimaal op het niveau van het landelijk gemiddelde.

Er was een aangepast centraal landelijk eindexamen in 2021. Leerlingen mochten hun examens spreiden over twee tijdvakken, ze kregen een extra herkansing en ze mochten 1 vak buiten beschouwing laten ('duimen'). Dat mocht geen kernvak zijn. De meeste leerlingen kozen ervoor om in het eerste tijdvak alle examens te maken.

examenresultaten	2021		2020		2019		2018	
Mavo	60/63	95%	55/56	96%	76/78	97%	101/107	94%
Havo	79/86	92%	95/95	100%	87/93	94%	79/87	91%
Atheneum	36/36	100%	55/55	100%	45/53	85%	37/38	97%

Er zijn ondanks corona en daardoor minder onderliggende toetsgegevens, geen aanpassingen geweest in de overgangsnormen. Onze normen boden voldoende mogelijkheden om voor elke leerling de juiste route te vinden. Door te werken met leerlingbespreking.nl hadden we breder zicht op de werkhouding, motivatie en leervoortgang. Bij onvoldoende inzet moesten leerlingen een plan van aanpak schrijven en bespreken met de docent of mentor. De doorstroompercentages waren vergelijkbaar met voorgaande jaren en niet afwijkend van het landelijke gemiddelde.

Schoolverlaters

In het schooljaar 2020-2021 heeft een leerling onze school voortijdig verlaten. Deze leerling was meerderjarig en heeft de opleiding afgebroken.

INDICATOR 02

Elke leerling verlaat de school met een plusdocument waarin de persoonlijke ontwikkeling en de bijzondere activiteiten staan beschreven.

Het vullen van het plusdocument heeft een vaste plek gekregen in de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). De decaan houdt hier het overzicht over en doet voorstellen tot verbetering. Er is een LOB-beleidsplan opgesteld en een aanpak om te komen tot een vaste invulling per leerjaar en per niveau. In het schooljaar 2022-2023 wordt dat verder opgebouwd en uitgewerkt door een in te stellen LOB-werkgroep.

INDICATOR 03

We werken met een doorgaande leerlijn voor de 21ste-eeuwse vaardigheden.

Elke afdeling is over de implementatie hiervan in gesprek en legt de uitwerking vast in het afdelingsplan.

INDICATOR 04

Convergente groepsdifferentiatie wordt toegepast in de lessen en 'de goede les' wordt gegeven vanuit een op wetenschappelijk onderzoek gefundeerde visie.

Dit is een proces. Het afgelopen schooljaar heeft elke sectie een gedragen visie op deze terreinen ontwikkeld en wordt er geëxperimenteerd. Coronamaatregelen werken enerzijds belemmerend om differentiatie in de klas uit te voeren. Anderzijds zien we dat steeds meer secties kiezen voor MAX-methodes waarbij de hybride vorm tussen boek

en digitale gepersonaliseerde verwerkingsopdrachten elkaar versterken. De docent kan per leerling zien welke opdrachten zijn gemaakt, hoelang de leerling erover deed en wat de input was en daar persoonlijke feedback op geven. Bij het online lesgeven was dat erg helpend. Het werken vanuit wetenschappelijk onderzoek en de daar opgedane inzichten komt momenteel alleen in de vwo-afdeling tot stand.

INDICATOR 05

Elke vaksectie werkt vanuit een duidelijke visie voor de inzet van ICT in de les die bijdraagt aan convergente groepsdifferentiatie.

De visie is geformuleerd en we merken dat bij de invoering van de laptops men opereert vanuit die visie. De gehele onderbouw werkt inmiddels met een eigen laptop. Er wordt veel gebruik van gemaakt en het kunnen werken met een eigen laptop bleek tijdens de lockdowns en quarantaine-maatregelen voor deze leerlingen een groot voordeel.

INDICATOR 06

Leerlingen zijn succesvol in de vervolgstudie.

Over het algemeen zijn onze leerlingen succesvol conform de landelijke trend. Dit jaar is het lastig om daar een goed beeld van te geven, omdat zowel het mbo als het hbo/wo hun studenten nauwelijks fysiek les geven en de drempel voor het verplicht te halen aantal studiepunten gedurende het eerste jaar naar beneden hebben bijgesteld. Er is daardoor geen goede vergelijking met voorgaande jaren mogelijk.

INDICATOR 07

Wij hebben een gevarieerd internationaliseringsaanbod dat bijdraagt aan wereldburgerschap.

Het internationaliseringsaanbod was gepland en de werkgroep had veel mooie plannen. Door de wisselende coronamaatregelen was daarvan niets mogelijk. Het internationaliseringsbeleidsplan is vastgesteld. Verdere implementatie kan pas na de coronacrisis plaatsvinden. Er zijn op dit moment met buitenlandse scholen geen afspraken te maken en ook valt dit onderwerp buiten de directe scoop van lesgeven. Dat vinden we ontzettend jammer, want er kwam juist zoveel moois tot stand. In 2021 is een werkgroep burgerschap tot stand gekomen. Deze heeft op de onderwijsstudiedag in het najaar 2021 een eerste schoolbrede aanzet om tot beleid te komen gegeven.

Personeel

INDICATOR P1

Personeelsleden geven in hun dagelijks gedrag blijk van handelen vanuit verantwoordelijkheid en staan open voor ontwikkeling en feedback.

Er is al jarenlang sprake van een beperkte onderstroom in de school. Die onderstroom werkt belemmerend in de onderwijs- en kwaliteitsontwikkeling. Eind 2020 werd een cultuuronderzoek gestart en dat gaf een foto van de huidige stand van zaken. Daarvoor is een externe partij in de arm genomen (STEDA). Hoewel we onze organisatie gemiddeld een 6,9 gaven (tegen een landelijk gemiddelde van 7,0), is de spreiding over de teams erg verschillend en zijn er ook onderwerpen naar voren gekomen die beter kunnen. Er kwamen vier thema's naar voren: het managen van verandering, gemeenschappelijkheid, creëren van draagvlak en teamcultuur. In 2021 hebben we de resultaten zowel in de teams als schoolbreed besproken. De identiteitscommissie en de schoolleiding zijn met elkaar in gesprek over de verdere stappen in het proces. Zo bepalen we samen de koers. Het werken aan de schoolcultuur is een kans om samen te groeien als lerende organisatie en er beter van te worden.

Organisatie

INDICATOR OR1

Het pedagogisch en didactisch afdelings- en sectiebeleid versterken elkaar.

Het SBP is leidend geweest bij het op- en bijstellen van de afdelingsplannen. Ook het format voor het vakwerkplan wordt herzien, waarbij de indeling en de onderwerpen in lijn worden gebracht met het SBP.

Kwaliteitszorg

INDICATOR K1

De Noordgouw staat bekend als actieve, moderne en gestructureerde kwaliteitsschool waar iedere leerling met MHV-capaciteiten terecht kan.

De Noordgouw heeft zich voortdurend aangepast aan de corona omstandigheden en de activiteiten in lijn gebracht met de mogelijkheden. De richtlijnen van de RIVM waren ons uitgangspunt. Het online onderwijs kwam goed op gang en is gefaciliteerd. De pr- en voorlichtingsactiviteiten gingen deels online en dat heeft geresulteerd in een uitstekende aanmelding. De overgangsnormen werden in 2021 niet aangepast en bleken voldoende ruimte te bieden



om een passende overgang voor elke leerling te vinden. Er waren daarover geen klachten van ouders. Uit het cultuuronderzoek is gebleken dat de structuurkant goed op orde is. De duidelijke structuur en de prettige sfeer in de school wordt door leerlingen, ouders, bezoekers en collega's regelmatig in gesprekken genoemd en door hen gewaardeerd. De ouderraad ging over tot een online themabijeenkomst voor ouders 'Opvoeden is topsport. Ben je scheidsrechter, coach of fan van je kind?' Deze avond werd zeer goed gewaardeerd. Er was meer dan gemiddelde participatie van ouders.

INDICATOR K2

Er wordt planmatig gewerkt (PDCA-cyclus) om de effectiviteit en de kwaliteit van de les te verbeteren.

Regelmatig zetten we enquêtes uit onder leerlingen, ouders en docenten om de effectiviteit van de lessen te monitoren. Waar nodig vinden gesprekken plaats en sturen we bij.

Regiovisie en positionering

INDICATOR RP1

De Noordgouw staat bekend als actieve, moderne en gestructureerde kwaliteitsschool waar iedere leerling met MHV-capaciteiten terecht kan.

Zie indicator K1.

INDICATOR RP2

De Noordgouw betreft stakeholders actief en zorgt in samenwerking met partners uit de regio dat de kwaliteit en de organiseerbaarheid van het voortgezet onderwijs in de regio behouden blijft.

RSG Noord Oost Veluwe (Aurora Onderwijsgroep) en Christelijk College de Noordgouw (Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs) hebben op 2 december 2020 een intentieverklaring ondertekend waarin is opgenomen dat bestuurlijke samenwerking tussen beide scholen nader wordt onderzocht. Deze intentieverklaring volgde op een periode van verkennende gesprekken tussen beide besturen. De toezichthouders en de medezeggenschapsraden waren betrokken bij de totstandkoming van de intentieverklaring.

Gedurende 2021 zijn werkgroepen bestaande uit medewerkers van beide scholen ingericht en hebben die onder een onafhankelijke voorzitter gerapporteerd aan de stuurgroep. De stuurgroep heeft de conclusies samengevat en is sinds medio 2021 in gesprek over de definitieve eindrapportage. Ultimo 2021 was er nog geen eenduidige eindconclusie vastgesteld. In het voorjaar van 2022 bleek dat er te grote blijvende verschillen van inzicht bleven bestaan om verregaande samenwerking of fusie te rechtvaardigen. De gesprekken over mogelijke samenwerking zijn stopgezet.

Financiën

INDICATOR F1

Wij blijven een financieel gezonde school en zijn 'in control' over de daarbij behorende processen.

Hoewel wij 2021 begonnen met de prognose van een aanzienlijk tekort op de begroting, was het door zowel het aantrekkende leerlingenaantal als de vele subsidies mogelijk het jaar met zwarte cijfers af te sluiten. Het bleek niet nodig ingrijpende maatregelen te nemen om tot een financieel gezonde situatie voor de school te komen. Er is nadrukkelijk aandacht voor het feit dat we geen incidentele middelen willen in zetten voor structurele verplichtingen.

Governance

INDICATOR G1

Het bevoegd gezag werkt vanuit het waardengericht toezichthouden en de norm van de meest actuele Code Goed Onderwijsbestuur.

In 2020 is het nieuwe toezichtskader in lijn gebracht met de ambities en indicatoren uit het Strategisch beleidsplan

2021-2024 en is uitgesproken om het toezichthouden steeds meer waardengericht te vorm te geven. In 2021 is dat nader uitgewerkt en is er een nieuwe indeling voor de portefeuilles van de toezichthouders gemaakt. We namen afscheid van mw. Bouwman als voorzitter. Dhr. Zielhuis werd de nieuwe voorzitter en dhr. Veuger werd secretaris. De meest actuele Code Goed Onderwijsbestuur is besproken.

3.2.4 Zaken met een politiek of maatschappelijk impact (overheidsprioriteiten)

- **Gelijke kansen.** Iedere leerling, ongeacht afkomst, moet zijn of haar talenten maximaal kunnen ontplooiën. Onder andere de Inspectie van het Onderwijs en de OESO signaleerden in 2017 dat de onderwijskansen van kinderen van lager en hoger opgeleide ouders steeds verder uit elkaar lopen. Voor leerlingen die thuis minder ondersteuning ondervinden zijn voorzieningen ingericht als Remedial Teaching, huiswerkbegeleiding, een bijlessysteem van oudere leerlingen die jongere leerlingen helpen en de VIP-room. Uit het driejaarlijks gemiddelde van de doorstroomcijfers voor zowel onderbouw als bovenbouw blijkt dat onze leerlingen bovengemiddeld opwaarts doorstromen. Dat laat zien dat de leerlingen de geboden kansen ook waarmaken. Kwetsbare leerlingen zijn naar school gehaald in deze coronatijd en hebben daar extra begeleiding gekregen. De vraag naar extra begeleiding via de VIP-room steeg met ca. 70% door de coronaproblematiek. Daarom is er voor extra inzet van formatie in de VIP-room gekozen.
- **Curriculumontwikkeling.** Er loopt landelijk een brede maatschappelijk dialoog over wat leerlingen zouden moeten leren in het basis- en voortgezet onderwijs. Mede op basis van deze dialoog gaat een actualisatie van het curriculum plaatsvinden, zodat dit toekomstgericht en meer samenhangend wordt.

We zien dat onze docenten nog weinig bezig zijn met de curriculumherziening en zich nauwelijks mengen in de landelijke discussie, een enkele uitzondering daargelaten. Het zou goed zijn als meer docenten zich in deze dialoog verdiepen.



- **Leraren, lerarentekort en lerarenregister.** De overheid beoogt met deze agenda een impuls te geven aan het verbeteren van de kwaliteit van leraren en het vergroten van de aantrekkingskracht van het beroep. De Noordgouw participeert in de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) regio Zwolle en voert op bestuurlijk niveau gesprekken met de regionale bestuurders om tot maatregelen te komen die potentiële leraren stimuleren om voor het vak te kiezen. Daarnaast heeft de Noordgouw zich ook verbonden aan de Investeringsagenda Kop Van De Veluwe waarbij het ook gaat over werkgelegenheid.

3.2.5 Vermelding van de samenwerkingsverbanden waar de rechtspersoon of de daaronder ressorterende instellingen zijn en van de verbonden partijen

Samenwerkingsverband 23.05 (verder: SWV 23.05)

Passend onderwijs wordt in samenwerking met het samenwerkingsverband SWV 23-05 Zwolle e.o. verzorgd. De door het samenwerkingsverband ontvangen rijksbijdragen worden evenredig naar leerlingenaantallen en afhankelijk van de zorgbehoefte onder de deelnemende scholen verdeeld. Deze bijdragen worden separaat als bate in de jaarrekening verantwoord.

Veluwe Interne Arbeidsmarkt (VIA)

VIA-scholen is een netwerkorganisatie van 10 scholen voor christelijk voortgezet onderwijs op de Veluwe en het omliggende gebied. De scholen zijn zelfstandig en hebben alle een eigen bestuur. Meer informatie: www.via-scholen.nl

Regionale procesbegeleiding leerlingendaling (RPL)

In 2015 is een traject gestart om de mogelijkheden tot samenwerking met scholen in de directe omgeving te verkennen en een regiovisie te ontwikkelen om kwalitatief hoogstaand voortgezet onderwijs in de regio te behouden. Daartoe hebben de vier deelnemende scholen (RSG in Epe, het Van Kinsbergen College in Elburg, het Nuborgh College in Elburg en de school zelf een zogenaamde RPL-subsidie ontvangen van € 79.570. De school fungeerde hierbij als kassiersschool van de subsidie. De bestedingsmogelijkheden voor deze gelden zijn in 2019 verruimd en als gevolg daarvan kon een groot deel van de subsidie aan de deelnemende scholen worden uitgekeerd ten behoeve van experimenten om de samenwerking in de praktijk uit te proberen.

Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP)

In de uitvoering van de Regionale Aanpak Lerarentekort

(RAL) delen deelnemende partners kennis met elkaar, zijn verschillende inhoudelijke trajecten op het gebied van Anders Organiseren gerealiseerd en gefaciliteerd en is er ruimte voor (door)ontwikkeling van verschillende interventies. Er zijn diverse netwerken ontstaan van waaruit schoolbesturen input krijgen om het eigen beleid vorm te geven en met elkaar wordt gewerkt aan een gemeenschappelijke visie op een duurzaam kwantitatief en kwalitatief arbeidspotentieel in de sector onderwijs.

3.2.6 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, waaronder de samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverband 23.05 (SWV 23.05)

De regio worstelt al enige jaren met de vereveningsopdracht (meer leerlingen in het regulier onderwijs opnemen en minder leerlingen in het speciaal onderwijs). De afgelopen jaren lukte het goed om het percentage verwijzingen naar het speciaal onderwijs te verlagen. Het afgelopen jaar stegen de verwijzingen weer. Dat is een grote zorg. Er zijn per subregio procesmanagers aangesteld die deze problematiek in samenspraak met de betrokken besturen nader uitwerken. De dalende inkomsten vanuit het samenwerkingsverband hebben tot gevolg dat wij de grenzen van wat wij kunnen opvangen aan problematiek binnen het huidige aanbod, hebben bereikt, terwijl de vraag naar meer zorg, mede door de coronacrisis, juist is toegenomen. De VIP-medewerkers doen hun uiterste best om zoveel mogelijk invulling te geven aan inclusief onderwijs en zoeken daarbij regelmatig de grenzen op. Er is een tijdelijke oplossing gezocht in het aanstellen van een extra leerlingbegeleider vanuit de achterstands-/NPO-gelden.

Veluwe Interne Arbeidsmarkt (VIA)

De bestuurders van de deelnemende scholen komen circa driemaal per jaar een dag bij elkaar om van elkaar te leren en nieuwe onderwijs-/managementervaringen op te doen. Er is ook een netwerk van personeelsfunctionarissen en financiële functionarissen van de VIA-scholen. Zij komen jaarlijks een tot twee maal bij elkaar.

Regionale procesbegeleiding leerlingendaling (RPL)

Onder begeleiding van PentaRho en op aanwijzen van de minister van basis- en voortgezet onderwijs zijn er in geheel 2021 gesprekken geweest over het in stand houden van het onderwijsaanbod in de regio tussen het College van Bestuur van de Auroragroep (daaronder vallen RSG Harderwijk en Leviant Zeewolde, RSG NOV Epe en PO-stichting PROO) en het bestuur van Christelijk College de Noordgouw. Dat leidde in eind 2020 tot een intentieverklaring om verregaande samenwerking in 2021

intensief te onderzoeken. Van de subsidie resteerde aan het begin van het boekjaar nog € 25.232. Dit gehele bedrag is in 2021 aangewend voor het haalbaarheidsonderzoek naar samenwerking met de RSG NOV. De beide andere deelnemende scholen (Van Kinsbergen en Nuborghcollege) zijn in kennis gesteld van het aanwenden van de resterende subsidie en hebben daar geen bezwaar tegen gemaakt.

Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP)

In de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP) is de scope breder met het toevoegen van de tekorten van schoolleiders en onderwijs ondersteunend personeel (OOP) aan de regeling. De focus van kennisdelen,

netwerken en opstarten van inhoudelijke trajecten zal verschuiven naar het intensiveren van de regionale samenwerking, het borgen van ontplooidde inhoudelijke initiatieven en het realiseren van samenhang en integraal beleid. Dit met als uiteindelijke doel dat het werkveld goed toegerust is om de problematiek die het Personeelstekort onderwijs met zich meebrengt het hoofd te bieden. Zowel op het gebied van werving en begeleiding, als op het gebied van strategisch HR-beleid. Het vormgeven van het onderwijs van de toekomst, zowel organisatorisch als onderwijskundig vraagt vernieuwend en flexibel denken over opleidingsroutes en loopbaanpaden.

3.2.7 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies

De RvB van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heerde bestond ultimo 2021 uit:

Toezichthouders			
Functie	Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties (niet betaald)
Voorzitter	Dhr. D.L.W. Zielhuis	Gemeentesecretaris/ algemeen directeur gemeente Olst/Wijhe	Geen
Secretaris	Dhr. B. Veuger	Directeur mbo Menso Alting	Geen
Penningmeester	Dhr. J. van Dorp	Directeur KRC van Elderen Accountants Belastingadviseurs Business Valuator	Penningmeester Stg. Gilde Traditionele Schaapherders
Lid	Mevr. P.C.D. Kloet	Hoofddocent Windesheim	Geen
Lid	Dhr. W. Hagedoorn	Psychiater, bestuurder PPP	Vertrouwenspersoon SEH
Uitvoerend bestuurder			
Lid	Dhr. J.M. de Vries	Rector-bestuurder	Bestuurslid OFGH, Penningmeester ViA, Bestuurslid SWV 2305

3.3 Naleving branchecode

3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

Per 1 augustus 2021 is dhr. D.L.W. Zielhuis voorzitter van de Raad van Beheer. Mw. M. Bouwman nam afscheid na het uitdienen van twee termijnen + een jaar verlenging. Zij bleef een jaar langer om de continuïteit te waarborgen tijdens de samenwerkingsbesprekingen.

De toezichthouders zijn in de regel in februari een dag te gast op school, lopen mee met de lessen en spreken met vertegenwoordigers van alle geledingen in de school. Zo stellen zij zich onafhankelijk van de directie op de hoogte van wat er leeft binnen de school. Als gevolg van de toen geldende coronamaatregelen kon deze meeloopdag in 2021 geen doorgang vinden.

In het verslagjaar werd het nieuwe toezichtkader vastgesteld. Er is een directe verbinding gemaakt tussen het SBP en het toezichtkader.



3.4 Verslag toezichthoudend orgaan

Het verslag van het toezichthoudend orgaan is elders als apart hoofdstuk in dit jaarverslag opgenomen.

3.5 Omgeving

3.5.1 Afhandeling van klachten

Er waren in 2021 geen schriftelijke klachten.

3.5.2 Toelichting belangrijkste ontwikkelingen afgelopen jaar m.b.t. internationalisering

De school is lid van het Global Citizens Network. Deze organisatie bevordert actief internationale uitwisselingen. Het blijkt een waardevol netwerk te zijn. Door de coronamaatregelen was reizen niet mogelijk en kwamen alle

3.3.2 Vermelding van de code goed bestuur die gehanteerd wordt

De code Goed Onderwijsbestuur (versie juni 2019) wordt gehanteerd.

3.3.3 Vermelding van afwijking van deze code en de toelichting daarop

Vanuit de Klokkenluidersregeling is het verplicht een commissie Integriteitsvraagstukken in te richten. Er is voor gekozen om dat niet zelfstandig te doen, maar om dat in ons samenwerkingsverband ViA vorm te geven. Voor het overige wordt overeenkomstig de code gehandeld.

3.3.4 Wijze waarop de horizontale verantwoording wordt ingevuld

Het jaarverslag wordt toegankelijk voor de breedte van de doelgroepen geschreven. Deze versie wordt gepresenteerd aan de voorzitters van de diverse geledingen binnen de school en wordt ook via de website openbaar gemaakt. Verder is de inspraak geregeld via de ouderraad (OR), een schoolbrede LLR en de MR. De OR en LLR zijn in de MR vertegenwoordigd. De vergaderingen zijn overeenkomstig de jaaragenda gehouden. De bevindingen uit het overleg met de diverse gremia worden doorgevoerd in het beleid.

geplande internationaliseringsactiviteiten te vervallen. De subsidie voor beleidsontwikkeling (€ 10.000) is nog maar voor een klein deel gebruikt. De werkgroep heeft het beleidsplan internationalisering opgeleverd en dat is in 2021 vastgesteld. Verdere uitwerking werd pas zinvol toen vrij reizen weer mogelijk werd in 2022.

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

We willen streven naar een structurele samenwerking binnen een pool van buitenlandse scholen. Het streven is jaarlijks een uitwisseling plaats te laten vinden, waarbij meerdere scholen elkaar treffen rondom een thema met Europese relevantie.

H4 Risicomanagement

4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Strategie: Voor de stichting liggen de grootste risico's in de ontwikkeling van de leerlingenaantallen, de onzekere financieringsstromen, de kosten van claims/garantieregelingen en uitkeringen voor personeel, de bezettingsgraad van de gebouwen en toekomstige investeringen in gebouwen. Wij zijn erop gericht om het thuis nabij voortgezet onderwijs in Heerde in stand te houden en het gebouw te verduurzamen. Ons onderwijsaanbod moet leerlingen klaarstomen voor de 21ste eeuw en aantrekkelijk en motiverend zijn voor de doelgroep.

Operationele activiteiten: De leerlingenprognoses van 2019 gaven aan dat het leerlingenaantal de komende jaren fors zou dalen als gevolg van demografische ontwikkelingen in het voedingsgebied van de school. Zowel in 2020 als in 2021 is de aanmelding aanzienlijk hoger dan verwacht (2020: verwacht 156, werkelijk 214; 2021: verwacht 180, werkelijk 192; 2022, verwacht 180, werkelijk 192). Er is eind 2020 een nieuwe leerlingenprognose opgesteld die met twee uiteenlopende scenario's kwam. Het is niet ondubbelzinnig vast te stellen waar deze extra aanmelding vandaan komt. Daarom kan er nog steeds niet structureel op gerekend worden en blijft de grootte van de leerlingenpopulatie een punt van zorg. Voorlopig blijft de school de concurrentieslag aangaan om leerlingen binnen te krijgen. Uit de risicoanalyse blijkt dat voor deze risico's in de reservepositie een bedrag van € 384.000 aanwezig zou moeten zijn.

De onzekere financieringsstromen worden vooral door het vereenvoudigde nieuwe bekostigingsstelsel en de verevening binnen het samenwerkingsverband gevormd. De vereenvoudiging van de bekostiging gaat per 1 januari 2022 in en is voor onze school gunstig. De positieve effecten (ca. 2,6% extra bekostiging) worden pas de komende jaren zichtbaar, omdat de stijging geleidelijk ingevoerd wordt met 20% van de extra bekostiging per jaar. De correctie op de baten van het samenwerkingsverband is afgerond. Er zijn wel toenemende kosten, omdat wij enkele leerlingen uiteindelijk toch naar het Speciaal onderwijs moesten verwijzen (ca. € 10.000 per leerling/per jaar). Daar staat tegenover dat het bedrag dat de gezamenlijke schoolbesturen via deze boeteregeling betalen uiteindelijk weer wordt herverdeeld onder de deelnemende besturen. Aangezien wij heel weinig leerlingen verwijzen naar het speciaal onderwijs levert dat nog enige baten op. De hoogte wordt jaarlijks achteraf vastgesteld.

De kosten van mogelijke transitievergoedingen bij ontslag vormen een groot risico, omdat deze kosten niet altijd te voorzien zijn. Door het instellen van een generatiepact wordt flankerend beleid gevoerd om de oudere werknemers de gelegenheid te bieden gezond met pensioen te gaan.

In juni 2018 is duidelijk geworden dat er een verduurzaming van overheidsgebouwen dient plaats te vinden. Daartoe is begin 2019 een aanvraag voor levensduurverlengende renovatie ingediend bij de gemeente Heerde. In april 2021 is het Integraal Huisvestingsplan (IHP) binnen de gemeente Heerde vastgesteld. Daarna is in samenwerking met de gemeente en ICS (ingenieursbureau) een businesscase opgesteld. Daardoor werd duidelijk dat er van het schoolbestuur toch een netto eigen bijdrage wordt verlangd en wel van € 256.800. Dat betekende dat een deel van de vordering op de gemeente ter grootte van € 160.000 moest worden prijsgegeven en in 2021 moest worden geactiveerd. Het bouwheerschap dat bij de Noordgouw ligt, vormt een risico. Deze risico's zijn in de aanvraag bij de gemeente zo goed mogelijk opgenomen. De momenteel sterk stijgende grondstofprijzen maken de uiteindelijke kosten voor de bouw onzeker. Dat is tot op zekere hoogte wel meegenomen in de bouwbegroting. De bouwrisico's leken door het totaal van de private reserves, de publieke reserves en de commerciële waarde van de 'bestuursweide' (getaxeerd op € 800.000) voldoende afgedekt te zijn. Daarnaast is er gekozen voor een ervaren bouwbegeleider om de voortgang, de kosten en de kwaliteit te bewaken. In mei 2022 moeten we constateren dat de voortgang van de bouw onder druk staat, omdat de bouwrijzen vanwege het coronatijdperk en de oorlog in de Oekraïne explosief blijven stijgen. Mogelijk wordt de renovatie (deels) geparkeerd tot er weer normalisatie optreedt. De bouwkostenstijging in de deze mate kan niet gedekt worden door het schoolbestuur en daarom gaan we opnieuw in gesprek met gemeente Heerde.

Financiële positie: Op basis van de uitgevoerde risicoanalyse zou de minimale omvang van de publieke reserves € 1.636.800 moeten bedragen. De bestemmingsreserves personeel en materieel plus de algemene publieke reserve bedroegen per einde boekjaar ca. € 1.901.000. De totale reserves (publiek + privaat) bedroegen ultimo boekjaar ca. € 2.728.700. Ons risicoprofiel is als 'laag' te kwantificeren en daarmee zijn er ruim voldoende reserves in verhouding tot de risico's die de school loopt.

Financiële verslaglegging: De school is 'in control' hetgeen door de Inspectie van het Onderwijs begin 2019 nog weer eens werd bevestigd tijdens het vierjaarlijks routineonderzoek. Ook hebben de parameters voor het op orde hebben van de financiële verslaglegging in het

accountantsverslag een duidelijke groei laten zien de afgelopen jaren en is de beoordeling inmiddels nagenoeg op alle parameters de hoogste die kan worden gegeven en stabiel te noemen.

Wet- en regelgeving: Door het invoeren van de Algemene Verordening Gegevens-bescherming werden scholen in heel Nederland geconfronteerd met een serieuze toename aan administratieve lasten en aan kosten zonder daarvoor in de bekostiging te worden gecompenseerd. Om de kosten beheersbaar te houden is gekozen voor het binnen het ViA-netwerk aanstellen van een externe functionaris gegevensbescherming, het gezamenlijk aanschaffen van hetzelfde beheerpakket (Smile) en het werken volgens het Handboek AVG van Wille Donkers. De werkgroep AVG borgt de aandacht voor de AVG. Er is een interne privacy officer aangesteld en gefaciliteerd. De LUMENGROUP ziet als externe functionaris gegevensbescherming toe op de voortgang en uitvoering en voert jaarlijks een controle uit. Zij rapporteert daarover aan de schoolleiding. De schoolleiding legt deze rapportage voor aan de RvB en de MR.

4.2 Risicoprofiel

4.2.1 Rapportage over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Elk jaar wordt in het najaar een risicoanalyse uitgevoerd. De risicoanalyse wordt opgesteld door de directie in samenwerking met de staffunctionarissen personeel en financiën en wordt vervolgens voorgelegd aan de (financiële commissies van de) MR en de RvB. Hierbij wordt voor de deelgebieden leerlingen, kwaliteit onderwijs, personeel, organisatie, gebouwen en inventaris en apparatuur ingeschat welke risico's er binnen genoemde deelgebieden worden gelopen. Vervolgens worden deze risico's gekwantificeerd door aan de diverse "deelrisico's" gewichten toe te kennen. Aan de hand van de gevonden speerpunten onderneemt de directie actie en/of implementeert beleid om de risico's te verlagen. De uitkomst van de risicoanalyse wordt getoetst aan de feitelijke omvang van de reserves en zo nodig worden de reserves aangepast aan de gewenste omvang.

De frauderisico-analyse maakt jaarlijks deel uit van het interne risicobeheersing- en controlesystematiek. De inschatting van de frauderisico's wordt gemaakt door de directie en de staffunctionarissen personeel en financiën. De fraude-analyse wordt ook jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Er is in het boekjaar één geval van fraude met een schoolpas geconstateerd. De schade is door de fraudeur vergoed. Er zijn passende maatregelen genomen om herhaling te voorkomen.

H5 Bedrijfsvoering

5.1. Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis

5.1.1 Aantallen

	peildatum 31-12-2021		peildatum 31-12-2020		peildatum 31-12-2019	
	in FTE	aantal	in FTE	aantal	in FTE	aantal
Rector-bestuurder	1,0	1	1,0	1	1,0	1
Directie, overig	1,0	1	1,0	1	1,2	1
Afdelingsleiders	2,9	4	2,9	4	2,9	4
Onderwijzend personeel	57,2	73	53,8	66	57,7	71
Onderwijsondersteunend personeel	18,5	22	16,1	20	16,7	22
Totaal	80,6		74,8		79,5	

	aantal in personen		aantal in personen		aantal in personen	
Mannen		51		48		53
Vrouwen		50		44		46
Aantal medewerkers totaal		101		92		99

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage is in 2021 ten opzichte van 2020 gestegen van 4,4% naar 7%. De ziekmeldingsfrequentie is gestegen van 1,1 naar 1,3 (een medewerker heeft zich dus gemiddeld 1,3 keer ziekgemeld in 2021). Het percentage personeelsleden wat in 2021 in het geheel niet verzuimd heeft, is 41,4%. Dit was in 2020 42,9%. De gemiddelde verzuimduur is fors gestegen ten opzichte van 2020, het was 11,3 dagen per ziektegeval en dit is in 2021 gestegen naar 19,2 dagen.

Jubileea

Er was ook in 2021 weer een aantal jubilea: Dhr. J.D. Urbanus bereikte in 2021 een ambtelijke diensttijd van 40 jaar. De collega's dhr. J.O. Belksma en mevr. A.E.K. Kleinsmit waren 25 jaar in ambtelijke dienst. Dhr. H. Post was in het afgelopen jaar 25 jaar verbonden aan de school.

Lerarenbeurs

Zoals vorig jaar aangegeven heeft de overheid flink gesneden in het budget voor de Lerarenbeurs. Gelukkig heeft DUO dit jaar wel alle aanvragen gehonoreerd met als gevolg dat er maar liefst zeven docenten de Leraren-

beurs toegekend hebben gekregen. Van deze zeven zijn er zes docenten die een eerstegraadsopleiding volgen.

Pensionering

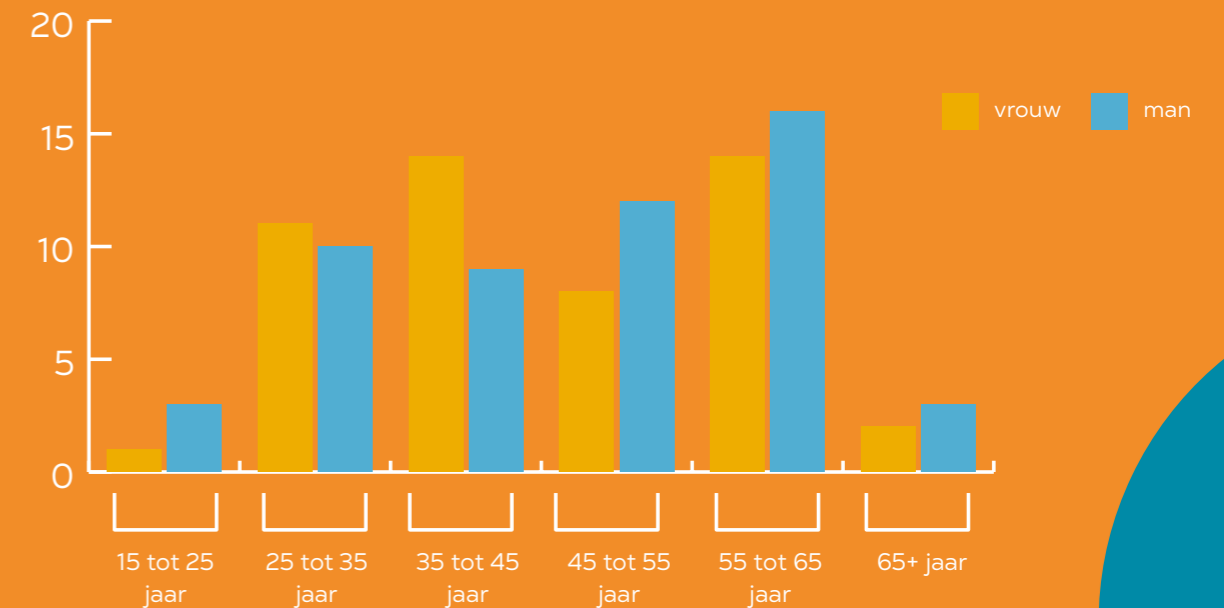
In 2021 hebben er twee personeelsleden gebruik gemaakt van de regeling voor keuzepensioen. Het betrof twee leden van het OOP. Mevr. G. Hofstede en dhr. J.H. Haverkamp verlieten de school om van hun pensioen te gaan genieten.

Funciemix

De ruimte voor uitgifte voor LC en LD wordt bepaald door de streefpercentages die binnen de school zijn vastgesteld. Voorafgaand aan de vaststelling van de percentages is ervoor gekozen de formatie voor de drie extra klassen (zie 5.1.2) uit de reguliere formatie te halen. Dit omdat dit een tijdelijke situatie is. Er bleek dit jaar iets teveel formatie te zijn binnen LC en dat er ruimte binnen LD was. Er is dan ook voor gekozen om alleen LD uit te reiken en geen herbezetting in LC te laten plaatsvinden. Er is voor 0,8 LD uitgereikt. Hierdoor zijn de percentages weer in verhouding gebracht. Onderstaande tabel is voorafgaand aan de uitgifte van LC en LD.

Salarisschaal	Streefpercentage	2019	2020	2021
LB	44,00%	42,3%	46,4%	43,3%
LC	27,00%	28,3%	27,1%	28,9%
LD	29,00%	29,4%	26,5%	27,8%

Leeftijdsverdeling van het personeel op 31-12-2021



Begeleiding nieuwe docenten

LIO-ers en nieuwe collega's worden begeleid door een vakcoach en door de 'begeleiders nieuwe docenten'. Alle nieuwe docenten worden de eerste twee schooljaren structureel en intensief begeleid. De kosten van begeleiding van jonge en startende docenten (in 2021 ca. € 8.000) worden via de resultaatbestemming ten laste van de betreffende bestemmingsreserve gebracht. In het genoemde bedrag is de lestijdreductie die startende docenten ontvangen (20% in het eerste jaar en 10% in het tweede jaar) niet meegenomen.

5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. personeel

De stijging van formatie binnen het OP is te verklaren door het feit dat er drie klassen extra geformeerd zijn in het

cursusjaar 2021-2022. Dit is volledig gefinancierd uit de extra middelen die vanwege het NPO zijn toegekend.

Ook binnen het OOP is er ingezet op extra formatie vanwege de NPO-gelden. Er is 1,0 fte extra ingezet in de VIP-room en ook bij systeembeheer is er 1,0 fte extra ingezet.

5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing uitkeringen na ontslag

Inzake uitkeringen na ontslag hanteert de school een terughoudend beleid. Vanzelfsprekend is het uitgangspunt dat voorkomen beter is dan genezen. Indien het duidelijk is dat een verder vervolg op de school niet meer mogelijk is, worden maximaal de wettelijke regels rondom de transitievergoeding gevolgd.

Vanaf 1 januari 2020 heeft iedereen vanaf de eerste dag van indiensttreding recht op transitievergoeding bij einde dienstverband. Dit was tot die datum pas na 24 maanden dienstverband. Aangezien ook vervangingsbenoemingen bij einde recht geven op de transitievergoeding zullen de kosten iets toenemen. Een transitievergoeding vanwege arbeidsongeschiktheid kan gedeclareerd worden bij UWV. Hier is in 2021 gelukkig geen sprake van geweest.

5.1.4 Opgave vergoedingen aan en declaraties van alle (individuele) leden van het college van bestuur

Voor het VO niet van toepassing.

5.1.5 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar betreffende de huisvesting

In juni 2018 is duidelijk geworden dat er een verduurzaming van overheidsgebouwen dient plaats te vinden. Daartoe is begin 2019 een aanvraag voor levensduurverlengende renovatie ingediend bij de gemeente Heerde. Architect Ebbens heeft het ontwerp geheel uitgewerkt en met de gemeente Heerde afdeling onderwijshuisvesting is er voortdurend afstemming geweest. In april 2021 is het Integraal Huisvestingsplan (IHP) binnen de gemeente Heerde vastgesteld. Daarna is in samenwerking met de gemeente en ICS (ingenieursbureau) een businesscase opgesteld. Daardoor werd duidelijk dat er van het schoolbestuur een netto eigen bijdrage wordt verlangd van € 256.800. In de afgelopen coronajaren is de noodzaak tot goede ventilatie nog urgenter geworden. Er is een landelijke ventilatiesubsidie aangevraagd in samenwerking met de gemeente Heerde. In het voorjaar van 2021 is bekend geworden dat deze subsidie (ca. € 420.000) is toegekend.

In januari 2022 heeft gemeente ingestemd met de businesscase en wordt aanvullend op de eerder verstrekte financiering een bedrag van € 8.430.200 beschikbaar gesteld.

De buitenschil van het gebouw zal de komende twee jaren volledig worden ontmanteld en vervangen door een goed isolerende schil. Daarnaast wordt het binnenklimaat aangepakt wat betreft temperatuur en ventilatie. De verwachting is dat we daarmee weer minimaal 30 jaar onderhoudsarm vooruit kunnen.

5.1.6 Financiële positie op balansdatum inclusief een toelichting daarop

Weerstandvermogen in relatie tot het risicoprofiel
Het financieel beleid is erop gericht de continuïteit van de organisatie te waarborgen en optimale randvoorwaarden te creëren voor de missie, de visie en de doelstellingen van de Noordgouw.

Om de continuïteit te waarborgen is weerstandsvermogen (vrij besteedbare reserve) nodig. De omvang van het benodigde weerstandsvermogen is afhankelijk van het risicoprofiel.

Op basis van de in 2020 uitgevoerde risicoanalyse is sprake van een laag risicoprofiel i.c.m. een kleinschalige omgeving (eenpitter) en ligt de norm voor het weerstandsvermogen tussen de 10 en 15%. De berekening van de norm wordt vergeleken met het bedrag dat uit de risicoanalyse blijkt. De hoogste van de twee bedragen is maatgevend. Aangezien de private bestemmingsreserve overige exploitatie een feitelijke reserve is, heeft aanpassing in de overige publieke reserves daarvoor geen gevolgen. Dat geldt ook voor de in 2013 gevormde bestemmingsreserve Jonge en startende docenten.

Soorten reserves

Binnen het eigen vermogen worden de volgende reserves gedefinieerd (bedragen in €):

	Stand 31-12-2020	Mutatie 2021	Stand 31-12-2021
Publieke reserves:			
Algemene reserve	357.860	-318.133	39.727
Bestemmingsreserve personeel	1.005.800	6.700	1.012.500
Bestemmingsreserve jonge docenten	8.013	-8.013	-
Bestemmingsreserve			
strategisch personeelsbeleid	-	517.951	517.951
Bestemmingsreserve materieel	299.600	330.400	630.000
Subtotaal	1.671.273	528.905	2.200.178
Private reserve:			
Bestemmingsreserve overige exploitatie	962.787	24.916	987.703
Totaal eigen vermogen	2.634.060	553.821	3.187.881

Door de bestemmingsreserve personeel worden de risico's gedekt m.b.t. de personele exploitatie. Rekening houdend met de uitkomsten van de in oktober 2021 uitgevoerde risicoanalyse is de minimumomvang van de reserve gesteld op € 1.012.500.

De bepaling van de normomvang van de bestemmingsreserve materieel geschiedt ook op basis van de risicoanalyse en is gesteld op € 630.000.

De bestemmingsreserve jonge en startende docenten dient ter dekking van de in de exploitatie ter zake te verschijnen kosten.

De bestemmingsreserve strategisch personeelsbeleid betreft dat deel van de in 2021 ontvangen extra bekostiging dat feitelijk pas in 2022 en verder zal gaan worden besteed. De verslaggevingsregels schrijven voor

dat deze bate in 2021 als zodanig wordt verantwoord, daarom is ervoor gekozen voor het op 2022 en later betrekking hebbende deel een afzonderlijke reserve te vormen.

Dat deel van publieke reserves dat niet onder bovenstaande bestemmingsreserves is ondergebracht, wordt opgenomen in de algemene reserve. Het resultaat op de eigen activiteiten (met name exploitatie van de ouderbijdragen) wordt ondergebracht in de private reserve.

Financiële positie

Het boekjaar 2021 werd afgesloten met een positief resultaat van € 553.821. In de begroting was een geprognosticeerd exploitatieresultaat opgenomen van € 193.600 negatief.

	2021	2020	2019	2018	2017
Weerstandvermogen	37,58%	33,42%	35,18%	35,24%	35,64%
Solvabiliteit	55,27%	51,99%	54,35%	55,34%	52,87%
Solvabiliteit-2	78,52%	75,06%	75,46%	74,41%	75,90%
Liquiditeit	2,36	1,615	1,482	1,270	1,580
Rentabiliteit	6,13%	-2,99%	0,06%	0,01%	1,00%
Ratio eigen vermogen	0,57	0,43	0,47		



Voor meer kengetallen wordt verwezen naar de Jaarrekening 2021. Ten gevolge van de fusie tussen Stichting Holding voor Christelijk VO, Stichting Vermogensbeheer voor Christelijk VO en de Stichting voor Christelijk VO (allen in Heerde) met terugwerkende kracht per 1 januari 2018, zijn in 2018 de kengetallen voor het jaar 2017 herrekend.

Om te bepalen of een school een teveel aan eigen vermogen heeft, is het kengetal 'kapitalisatiefactor' nieuw leven ingeblazen. Nu echter in de vorm van een normatief

(publiek) eigen vermogen tegenover het feitelijk (publiek) eigen vermogen. Wanneer het werkelijk eigen vermogen hoger ligt dan het normatieve (ratio is groter dan 1), dan kan er sprake zijn van dat er teveel publiek geld wordt opgepot en niet wordt besteed aan het onderwijs. Inmiddels heeft de Onderwijsinspectie een rekentool gepubliceerd waarmee het normatief eigen vermogen kan worden berekend. Het feitelijk eigen vermogen wordt gelijkgesteld aan de omvang van de publieke reserves zoals die uit bovenstaande opstelling blijkt. De ratio is voor de jaren vóór 2019 niet berekend.

5.1.7 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met voorgaand jaar)

	2021 €	2020 €	Mutatie €	
Activa				
Vaste activa				
Materiële vaste activa	2.843.709	3.027.775	-184.066	A)
Totaal van vaste activa	2.843.709	3.027.775	-184.066	
Vlottende activa				
Vorderingen	641.059	730.198	-89.139	B)
Liquide middelen	2.282.697	1.308.788	973.909	C)
Totaal van vlottende activa	2.923.756	2.038.986	884.770	
Totaal van activa	5.767.465	5.066.761	700.704	
Passiva				
Vaste activa				
Eigen vermogen	3.187.881	2.634.060	553.821	D)
Voorzieningen	1.340.788	1.170.294	170.494	E)
Kortlopende schulden	1.238.796	1.262.407	-23.611	F)
Totaal van passiva	5.767.465	5.066.761	700.704	

Ad A) De mutatie van de materiële vaste activa betreft het saldo van de investeringen, de desinvesteringen en de afschrijvingen in het verslagjaar. Voor een uitsplitsing en toelichting op het bedrag wordt korthedshalve verwezen naar de toelichting op de materiële vaste activa in de jaarrekening.

Ad B) Doordat de schoolkostenfacturen in 2021 eerder zijn verzonden dan in 2020, is een groter deel van het totaal te ontvangen bedrag reeds in het boekjaar zelf ontvangen. Hierdoor daalde het openstaande saldo van € 32.800 naar € 21.400 (= -/- € 11.400), mede dankzij het door meer ouders sneller en via iDeal betalen van de

factuur. Het totaal te ontvangen bedrag ligt door het andermaal schrappen van de buitenlandse reizen vanwege covid-19 op hetzelfde niveau als vorig schooljaar. Ondanks een toename het aantal ouders met financiële problemen (en daardoor het aantal betalingsregelingen en afboekingen wegens betalingsonmacht) is het openstaande saldo beperkt en inbaar te noemen.

De overige vorderingen **daalden met € 117.200**. De voornaamste oorzaak hiervan is de mutatie in het totaal aan bij de Gemeente Heerde te claimen facturen inzake de verduurzamingsverbouwing ad € 72.800. Hoewel er € 87.200 aan facturen aan de vordering werd toegevoegd, is op de totale vordering € 160.000 afgeboekt wegens de in 2021 ontstane verplichting tot een eigen bijdrage in de aanleg van de zonnepanelen. Dat bedrag is geactiveerd. Verder is het totaal aan vooruitbetaalde bedragen met € 30.500 toegenomen.

Ad C) Voor een uitgebreide toelichting op de mutatie van de liquide middelen wordt verwezen naar het in de jaarrekening opgenomen kasstroomoverzicht.

Ad D) De mutatie van het eigen vermogen betreft de toevoeging van het resultaat over het boekjaar ad € 553.821 positief.

Ad E) De mutatie van de post voorzieningen ad +/- € 170.500 betreft het saldo van de dotaties en de onttrekkingen aan en de vrijval van de verschillende voorzieningen. Het verschil wordt voor een groot deel verklaard door de per saldo € 23.200 hogere dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud. De onttrekkingen ad € 26.800 betroffen vooral bestedingen inzake in 2021 uitgevoerd schilderwerk.

De personele voorzieningen zijn samen in omvang per saldo € 147.300 toegenomen. Het verschil wordt voor het overgrote deel verklaard door de dotatie aan de voorziening voor langdurig zieken ad € 113.800. Bij de voorziening voor jubilea bedroegen de onttrekkingen wegens uitbetaling van een drietal jubilea in totaal € 8.200. De dotatie bedroeg € 20.600, per saldo een **toename van € 12.400**. Aan de voorziening voor LFBP-verplichtingen moest wederom vrij fors gedoteerd worden vanwege het nagenoeg niet opnemen van gespaarde uren en de algehele stijging van de salarissen (hierdoor € 15.100 per saldo meer gedoteerd dan onttrokken). Voor de voorziening voor het eigen deel van de ww-uitkeringen geldt dat door herleving van een oude verplichting de dotatie € 6.000 hoger uitkwam dan de onttrekkingen.

Ad F) De afname van de kortlopende schulden met € 23.600 wordt verklaard door een lagere stand van de

vooruit ontvangen subsidies ad € 174.600, de hogere omzet-belastingvordering (€ 4.600 hoger) en de minder vooruit ontvangen ouderbijdragen ad € 14.700. Hiertegenover staan een hogere reservering voor vakantiegeld en -uren en bindingstoelage (€ 18.700 meer), een hogere schuld inzake loonheffing en pensioenpremies (€ 105.300 meer) een € 7.900 hoger crediteurensaldo, een € 39.400 hoger saldo 'Nog te besteden bedragen' (toevoeging van met name de bedragen voor de diverse excursies i.v.m. minder covid-19 beperkingen) en de € 600 hogere overige schulden.

5.1.8 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen

Voor een uitgebreide toelichting op de verschillen tussen de begroting en realisatie wordt verwezen naar de volgende paragraaf. Belangrijke zaken – buiten de reguliere kosten- en batenbewegingen – die in positieve zin aan het resultaat hebben bijgedragen zijn de hogere baten uit het Samenwerkingsverband (+ € 31.200), de € 59.000 hoger dan begrote uitkeringen en de € 14.400 lagere kosten voor inhuur van extern personeel. De lager dan begrote kantinebaten (-/- € 7.200) de hoger dan begrote kosten voor schoonmaak (+ € 4.500), klein onderhoud (€ 5.000) en energie (€ 26.000) en de hogere doorbetaling aan schoolbesturen door meer VAVO-leerlingen (+ € 13.300) hadden een negatief effect op het gerealiseerde resultaat. De staat van baten en lasten is hieronder ter analyse opgenomen.



5.1.9 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting

	2021	Begroting	2020	
	€	€	€	
Baten				
Rijksbijdragen OCW	8.886.165	7.651.600	7.730.871	A)
Overige overheidsbijdragen	7.650	0	2.650	
Overige baten	143.194	153.800	147.454	B)
Totaal baten	9.037.009	7.805.400	7.880.975	
Lasten				
Personele lasten	6.749.704	6.302.500	6.277.076	C)
Afschrijvingen	562.774	558.700	575.564	
Huisvestingslasten	312.637	328.300	393.225	D)
Overige instellingslasten	822.953	778.600	839.470	E)
Doorbetalingen schoolbesturen	27.441	25.200	25.001	
Totaal lasten	8.475.509	7.993.300	8.110.336	
Resultaat exclusief financiële baten en lasten	561.500	-187.900	-229.361	
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	10	0	5	
Financiële lasten	7.689	5.700	6.131	
Saldo fin. baten en lasten	-7.679	-5.700	-6.126	
Resultaat	553.821	-193.600	-235.487	

Verklaring verschillen:

A) Totaal zijn de rijksbijdragen van het ministerie € 1.234.600 hoger uitgekomen dan begroot. De personele bekostiging viel € 363.400 hoger uit door opname van de prestatieboxgelden in de lumpsum (ad € 217.000) en aanpassing van de GPL-bedragen (CAO-stijging per 1 oktober van 1,5%, stijging EJU met 0,33% en eenmalige uitkering ad € 800 per FTE) met € 146.400. Van de stijging was in de begroting niets opgenomen omdat de CAO pas na opstellen van de begroting over het boekjaar werd afgesloten. De materiële bekostiging werd i.v.m. prijsbijstelling € 14.600 hoger vastgesteld dan begroot.

In 2021 is een subsidie van € 769.100 ontvangen i.h.k.v. strategisch personeelsbeleid, - begeleiding en verzuim en het Nationaal Programma Onderwijs. Deze bate dient aan 2021 toegerekend te worden en was niet begroot. In het boekjaar stond hier een totaal aan kosten van € 251.200 tegenover. Het restant is via de voorgenomen resultaatbestemming toegevoegd aan een bestemmingsreserve. Deze zal via de resultaatbestemming worden besteed naar mate er in de komende jaren subsidiabele kosten worden gemaakt. In eerste instantie moest het deel van de subsidie dat betrekking heeft op de NPO-gelden in het schooljaar 2021/2022 besteed worden. Dit is later verlengd tot het einde van het schooljaar 2024/2025. Voor

de besteding van de subsidie is samen met de diverse gremia binnen de school een plan opgesteld. Doordat de prestatieboxgelden vervangen zijn door opname in de lumpsum en deze subsidie, viel de bate ex prestatiebox € 133.900 lager uit dan begroot.

In het kader van de bestrijding van leerachterstanden welke door de covid-19 pandemie (de coronacrisis) zijn ontstaan, ontving de school een tweede subsidie ter bestrijding van de kosten van € 85.500. Deze subsidie is wegens feitelijke besteding aan kosten volledig vrijgefallen. Het restant van de in het vorige boekjaar ontvangen bedrag, te weten € 3.600 viel i.v.m. besteding ook in het boekjaar vrij. De totale bate viel € 41.800 hoger uit dan begroot.

Een andere hoger dan begrote subsidie betrof de 'Meerhanden-voor-klas-gelden', totaal was deze € 100.100 hoger. Deze gelden zijn in het boekjaar volledig besteed aan extra docenten (inclusief extra vervanging van ziekteverzuim), extra leerlingbegeleiding, meer toezicht en educatieve/ondersteunende software.

De school participeert in een overleggroep in het kader van de regionale leerlingen-daling. Terzake is t.b.v. de procesbegeleiding daarvan in het verleden een subsidie ontvangen ad € 79.570. De school fungeert als kassierschool en dient zowel de betreffende bate als lasten in de eigen jaarrekening te verantwoorden. De subsidie valt vrij naarmate deze wordt besteed. In het boekjaar werd in het kader van deze subsidie € 25.300 besteed en viel derhalve eenzelfde bedrag vrij. Deze post was niet begroot, omdat verwacht werd dat deze ultimo 2020 al besteed zou zijn. De bestedingen hadden betrekking op het onderzoek naar samenwerking met de RSG in Epe.

Diverse 'kleinere' subsidies (lerarenbeurzen, vroegtijdig schoolverlaten, doorstroom, boeken, internationalisering, lenteschool, eindexamens) vielen per saldo € 54.200 hoger uit dan begroot.

De feitelijke doorbetalingen via het samenwerkingsverband i.h.k.v. het passend onderwijs bedroegen over 2021 per saldo € 267.000. Deze doorbetaling was op € 265.200 begroot. Het te verwachten aandeel in het resultaat van het samenwerkingsverband ad € 14.500 is per einde van het boekjaar als vordering in de balans opgenomen. Dat is € 25.500 lager dan begroot.

Inzet doorbetalingen Samenwerkingsverband

De directe personele lasten ten behoeve van het in stand houden van de VIP-room i.c.m. zorgcoördinatie bedroegen 2,72 FTE ofwel € 154.000. Aan de versterking van het

mentoraat werd 0,77 FTE ofwel € 76.800 besteed. De indirecte personele lasten betreffen de kosten van de inzet van schoolleiding (in totaal € 71.700) en inzet van directie ad € 21.200. Aan directe kosten werd ongeveer € 15.700 uitgegeven.

Inzet prestatiebox

Van de bate van de Prestatiebox in de eerste zeven maanden van 2021 ad € 189.100 diende € 136.300 ter dekking van de kosten van talent- en onderwijsontwikkeling, betrof € 4.600 de extra uitgaven voor remedial teaching en had € 12.000 betrekking op de uitgaven inzake hoogbegaafdheid en excellente leerlingen. Totaal werd € 6.900 uitgegeven aan materiële zaken ter ondersteuning van bovenstaande posten. Het restant betrof meerdere kleine posten.

B) De € 10.600 lagere overige baten worden voor € 14.300 verklaard door de lagere ouderbijdrage. Ook voor het schooljaar 2021/2022 is de 'verplichte' ouderbijdrage fors verlaagd. Hierdoor viel de opbrengst € 10.600 lager uit dan begroot. De afboekingen wegens betalingsonmacht leidden uiteindelijk tot € 4.700 meer kosten. De bate uit sponsoring was € 1.500 lager en de overige baten waren € 6.000 hoger dan begroot.

C) De overschrijding van de personele lasten t.o.v. de begroting ad € 447.200 wordt als volgt verklaard (positief bedrag is meerkosten, negatief bedrag is minderkosten):



Hogere lonen en salarissen	339.500
Te weten:	
Salarisverhoging per 1 oktober 1,5%/eenmalige uitkering/verhoging eindejaarsuitkering	76.100
Extra personeel in dienst door fors gestegen leerlingenaantal	154.300
Uitkering i.v.m. extra examens	49.200
Lagere kosten door personeel eerder uit dienst	-/- 75.000
Tijdelijke taakuitbreidingen onderwijzend personeel	121.500
Diverse kleine verschillen, per saldo	13.400
Hogere overige personele lasten	58.500
Te weten:	
Onttrekking (per saldo) voorziening leeftijdsfasebewust personeelsbeleid	-/- 3.100
Dotatie voorziening langdurig zieken	113.800
Dotatie (per saldo) voorziening toekomstige personeelskosten	9.900
Dotatie (per saldo) voorziening eigen deel ww-uitkeringen	4.100
Lagere kosten uitzendkrachten i.v.m. minder externe inzet	-/- 57.700
Nascholing en professionalisering	-/- 11.400
Bedrijfsgezondheidszorg	4.200
Personeelsactiviteiten	-1.200
Diverse kleine verschillen, per saldo lagere kosten	-/- 100
Lagere ziekte-uitkeringen	49.200
Totaal hogere lasten	447.200

D) De € 15.700 lagere huisvestingslasten worden als volgt verklaard (positief bedrag is meerkosten, negatief bedrag is minderkosten):

Lagere kosten voor klein onderhoud en reparatie	- /- € 1.400
Hogere energielasten door hoge afrekeningen (luchten i.v.m. corona)	€ 2.700
Lagere schoonmaakkosten, digitale Open Avond en geen extra schoonmaak m.h.o.o. corona	- /- € 17.300
Diverse kleine verschillen, per saldo hogere kosten	€ 300

E) De € 44.400 hoger dan begrote overige instellingslasten kennen de volgende samenstelling en oorzaken:

Hogere administratie en beheerlasten	€ 24.900
Lagere lasten inventaris, apparatuur en leermiddelen	-/- € 9.100
Hogere overige lasten	€ 28.500

De hogere lasten voor **administratie en beheer** worden hoofdzakelijk verklaard door de afwijking in de kosten voor (juridische) advisering (+ € 22.600). Dit betreft de bestedingen in het kader van advisering m.b.t. de subsidie voor Regionale Procesbegeleiding Leerlingendaling en de kosten van het onderzoeken van de samenwerking met de RSG in Epe.

De lagere lasten voor **inventaris, apparatuur en leermiddelen** bestaan voor € 11.500 uit hogere **examenkosten** (bijzonder jaarboek en oefenexamen) en worden voor € 20.000 verklaard door **lagere kosten** van de Lente- en Zomerschool.

De per saldo € 28.500 hogere **overige kosten** worden verklaard door de hogere kosten voor PR (door nieuwe huisstijl/VR-tour € 5.200 meer) en voor bijzondere activiteiten (€ 22.100 meer, veroorzaakt door de Noordgouwdag. De kosten daarvan worden gedekt door de NPO-gelden).

Ten opzichte van het kalenderjaar 2020 zijn de volgende verschillen te onderkennen:

Hogere rijksbijdragen

Normatieve rijksbijdrage	7 leerlingen meer à € 7.114	+ € 49.800
	936 leerlingen meer bekostiging	+ € 392.200
Strategisch beleid etc.	Eerste toekenning	+ € 110.800
Inhouding uitkeringskosten	Lagere inhouding i.v.m. uitkeringen	+ € 6.100
NPO-gelden	Eerste toekenning	+ € 658.400
Corona-achterstanden	Hogere bestedingen, hogere vrijval	+ € 11.600
Meer handen voor de klas	Twee nieuwe toekenningen	+ 108.700
Extra eindexamens	Eerste toekenning, i.v.m. covid-19	+ 108.700
Niet geoordeelde subsidies	Prestatiebox - € 129.900, VSV - € 2.800	
	Lenteschool (-/- € 10.400), lerarenbeurs + € 19.600, boeken (-/- € 2.200), RAP (+ € 4.200) en programma doorstroom ad + € 1.600	-/- € 119.900
RPL-subsidie	Hogere bestedingen, hogere vrijval	+ € 24.200
Rijksbijdrage SWV	Lagere doorbetalingen	-/- € 144.900
Overige verschillen		€ 9.900
Per saldo hogere rijksbijdrage		€ 1.155.300

Hogere personeelslasten

+ /+ € 472.600

Als verklaring voor de hogere personeelslasten gelden vooral de per saldo hogere formatie, de CAO-ontwikkelingen (per 1 oktober 1,5% meer, eenmalige uitkering van € 800/fte en 0,33% meer eindejaarsuitkering), de vorming van de voorziening voor langdurig zieken ad € 113.800, de hogere dotatie aan de voorziening voor toekomstige personeelskosten (jubilea) ad € 9.100, idem voor die met betrekking tot het eigen deel van de ww-uitkeringen ad € 4.800, hogere kosten voor uitzendkrachten ad € 40.300 en de lagere bate ex ziekte- en zwangerschaps-uitkeringen van € 9.900. Hier staan een lagere dotatie aan de voorziening voor gespaarde persoonlijk budgetten van € 15.600 en lagere kosten van transitievergoedingen ad € 43.500 tegenover.

Lagere huisvestingslasten

- /- € 80.600

De belangrijkste verklaring voor dit verschil is dat de dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud in het boekjaar € 57.500 lager lag dan in 2020. Er is een duidelijk effect waarneembaar van de aanleg van de zonnepanelen. De totale energiekosten lagen € 10.300 lager dan over 2020. De kosten van dagelijks onderhoud waren € 4.100 lager dan over 2020.

Lagere overige instellingslasten

- /- 16.500

De accountantskosten waren € 4.500 hoger door

nagekomen lasten over 2020 en door advieswerk (m.b.t. zonne-panelen, voorziening groot onderhoud, omzetbelastingplicht). De kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen lagen over de hele linie lager dan over 2020 (in totaal € 61.400 lager) m.u.v. de kosten voor de verstrekking van gratis leermiddelen. Deze lagen € 19.700 hoger door gestegen kosten van licenties en gecombineerde leermiddelen. Vooral de kosten van leerlingbegeleiding (€ 20.400 lager, door lagere kosten voor lente-/zomer-/herfstschoon), ICT (€ 32.000 minder door o.a. € 23.700 lagere leasekosten van netwerkcomponenten en € 3.600 lagere stimuleringsbijdrage laptops) en aanschaf van klein inventaris (€ 8.600 minder) droegen in positieve zin bij aan het verschil.

Binnen de overige kosten vallen de kosten van bijzondere activiteiten en dagen en de kosten van identiteit op. Eerstgenoemde vallen € 31.700 hoger uit dan over 2020, de laatste € 7.600 hoger. De totale kosten van de Noordgouwdag in november zijn hier voor € 29.900 debet aan (deze worden overigens gedekt door de NPO-gelden). De hogere kosten van identiteit zijn te verklaren doordat weer meer mocht m.h.o.o. de corona-situatie.

Privaat resultaat

In het najaar van 2019 werd door een dwingend advies van de onderwijsinspectie de bepaling van het private resultaat herzien. De kantinebaten en –lasten onder te brengen bij de publieke exploitatie was de meest opvallende wijziging. Het op de nieuwe manier bepaalde privaat resultaat kende de volgende samenstelling en omvang:

Verplichte schoolfondsbijdrage	€ 39 per leerling (1e kind) resp. € 30 (2e kind) en € 12 (3e/4e kind uit 1 gezin)	€ 48.700
Vrijwillige bijdrage	€ 15 per leerling	€ 13.500
Schoolkosten	Bijdragen tekendoos, sport, profielen, agenda	€ 12.900
Omzetbelasting	Teruggaaf i.v.m. zonnepanelen	€ 6.400
Schoolclub, Jubel- en treur-fonds, PV en diversen	Totale baten	€ 5.200
Diverse private baten	Diverse kleine posten	€ 1.000
Giften	Vrijwilligersvergoedingen RvB-leden	€ 11.400
Totale private baten		€ 99.100
Kluisjes	Huur en overige kosten	€ 20.900
Schoolkosten	Tekendozen, sport, profielen, agenda	€ 10.100
Vrijwilligersvergoedingen	Vergoedingen aan RvB-leden	€ 11.400
Schoolclub, Jubel- en treur-fonds, PV en diversen	Totale lasten	€ 11.600
Betalingsverschillen	Niet ontvangen bijdragen	€ 6.500
Diverse private lasten	Diverse kleine posten	€ 13.600
Totale private lasten		€ 74.200
Privaat resultaat		€ 24.900

5.1.10 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen

Uit de toelichting op de balans blijkt dat in het boekjaar een bedrag van € 372.100 is geïnvesteerd. De desinvesteringen betreffen voornamelijk afgeschreven activa (m.n. laptops en boekencomplexen). De vergelijking van de begrote versus de gerealiseerde investeringen is als volgt:

(in €)	Begroting	Realisatie	Vershil
Gebouwen, verbouwingen en terreinen	48.800	185.500	136.900 A)
Inrichting, meubilair en stoffering	73.700	43.400	-30.300 B)
ICT	50.000	60.800	10.800 C)
Overige investeringen (inclusief boeken)	120.700	80.100	-40.600 D)
In aanleg	0	2.300	2.300 D)
Subtotaal feitelijke investeringen	293.200	372.100	78.900
Groot onderhoud, planmatig	70.000	26.800	-43.200 E)
Plafonds toiletgroepen	4.000	0	-4.000
Totaal investeringen	367.200	398.900	31.700

Verklaring van de verschillen:

- A)** Het eigen aandeel van de aanschaf zonnepanelen in 2020 werd in 2021 bepaald op een bedrag van € 160.000 en is in het boekjaar geactiveerd. Voor re-styling en zichtbaar maken van Covey is € 15.000 minder uitgegeven dan begroot. Aan overige investeringen werd € 1.300 minder uitgegeven. De begrote posten voor het net van de ballenvanger (€ 2.000) en de afrastering aan de voorkant (begroot op € 5.000) werden in 2020 al gerealiseerd (ná het opstellen van de begroting over 2021).
- B)** Aan de uitbreiding van de e-installatie incl. tekenwerk werd € 16.300 minder uitgegeven. Aan de nieuwe tafels in de aula werd € 8.300 minder gespendeerd. Aan overige installaties en meubilair werd € 5.700 minder besteed.
- C)** De Ximex-aanpassingen (automatisering mailgroepen medewerkers) ad € 10.100 waren niet begroot en verklaren hoofdzakelijk de overschrijding van de begroting.
- D)** De overschrijding van € 40.600 valt v.w.b. de boekenaanschaf te wijten aan het doorschuiven van de investering in de eigen methode Nederlands naar 2022 (minpost € 12.000), de € 4.700 lagere aanschaf van kijk- en luisteroetsen en leesboeken, de lagere aanschaf van naslagwerken en docentexemplaren (€ 3.200) en de € 1.100 lagere overige aanschaf. Voor wat betreft de overige investeringen valt te melden dat beide investeringen voor Diensten & Producten – totaal

€ 11.000 – nog niet zijn gedaan. Voor de overige secties werd € 4.000 minder geïnvesteerd dan begroot.

E) Met het oog op de levensduur verlengende renovatie van het pand (hoofdzakelijk de oudbouw) wordt 'regulier' groot onderhoud zo veel mogelijk uitgesteld. Dit verklaart de onderschrijding.

De grootste voorgenomen investeringen in 2022 op het gebied van huisvesting en inrichting betreffen de eigen bijdrage in de renovatie ad € 96.800, de geplande verbouwing van het OLC ad € 100.000, nieuwe rubberen vloerbedekking in 2 lokalen (€ 15.000), de re-styling (€ 25.000, met name ruimte #429) de uitbreiding van de e-installatie t.b.v. laptops (€ 20.000) en de vervanging van oude verdeelkasten (€ 10.000).

Voor wat betreft ICT zijn de vervanging van de diverse randapparatuur (€ 40.000) en de aanschaf en aanleg van beveiligingscamera's (€ 37.500) belangrijke speerpunten.

Bij de boeken is de reguliere aanschaf ad € 60.000 de meest in het oog springende post. De volledige herziening van de eigen methode voor Nederlands (ad € 12.000) was voor 2021 begroot, maar zal pas in 2022 worden gerealiseerd. Dit is echter pas na opstellen van de begroting over 2022 bekend geworden. Bij de overige investeringen is de investering in nieuwe microscopen ad € 14.400 de grootste post.

5.1.11 Toelichting op de kasstromen en financiering

De belangrijkste financieringsbron en kasstroom betreft de bekostiging vanuit het ministerie van OCW. Vanwege de invoering van een nieuw bekostigingsstelsel met ingang van 2022, zal de bekostiging in maandelijks gelijke delen worden uitbetaald. Tot en met het boekjaar 2021 werd de personele bekostiging in de loop van het kalenderjaar ontvangen volgens een vast patroon. Daarbij werd rekening gehouden met de grote uitstroom van liquide middelen in januari t.g.v. de afdracht van sociale premies en belasting over de voorgaande decembermaand en in mei t.g.v. de uitbetaling van vakantiegeld. De materiële bekostiging werd evenredig over het kalenderjaar ontvangen. De bekostiging van de gratis leermiddelen wordt doorgaans in juni in één bedrag ontvangen omdat dan (voorschot-)betalingen van de boekenaanschaf bij de boekenleverancier moeten worden gedaan.

Voor wat betreft de uitgaande geldstroom ligt het zwaartepunt bij de maandelijkse uitbetalingen aan het personeel met een vertraging van een maand voor de betaling van de sociale premies en loonbelasting. Jaarlijks wordt een liquiditeitsbegroting opgesteld waarin de totale inkomende en uitgaande kasstromen worden gepreciseerd. Maandelijks vindt afstemming plaats met de feitelijke liquiditeitspositie en worden verschillen geanalyseerd.

5.1.12 Informatie over de financiële instrumenten (o.a. rentewsaps)

Voor onze organisatie niet van toepassing.

5.1.13 In control statement

Voor onze organisatie nog niet van toepassing.

5.1.14 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg

DE KERN VAN KWALITEITSZORG ZIJN DE VIJF VRAGEN:

- Doet de school de goede dingen?
- Doet de school de dingen goed?
 - Hoe weet de school dat?
 - Vinden anderen dat ook?
- Wat doet de school met die wetenschap?

De school wil zich, via het model van de 'lerende organisatie' voortdurend verbeteren. Monitoring en enquêtering maakt het mogelijk data-gestuurd, planmatig en systematisch te werken volgens de PCDA-cyclus. Er wordt gewerkt volgens een enquêteplan waarbinnen in een vierjarige cyclus stelselmatig onderzoek wordt gedaan naar de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast worden de examenresultaten vanuit Vensters voor Verantwoording gedeeld en monitoren en bespreken de afdelingsleiders de toetsresultaten die via Magister Management Portal inzichtelijk zijn gemaakt.

Leerlingen evalueren jaarlijks een deel van de docenten en de resultaten worden besproken in het functioneringsgesprek. In het wekelijks schoolleiders-overleg is er frequent aandacht voor de onderwijs- en proceskwaliteit en worden enquête-uitkomsten gebruikt om beleid te maken en bij te sturen.

Werkprocessen staan beschreven in het handboek planning en organisatie en jaarlijks worden deze processen geëvalueerd, bijgestuurd en geactualiseerd.

De kwaliteit van het onderwijs wordt door de directie aan de toezichthouders gerapporteerd. De toezichthouders lopen jaarlijks een dag mee in de school, waarbij zowel lesbezoek als het gesprek met diverse geledingen centraal staat. De toezichthouders stellen zich zo onafhankelijk van de directie op de hoogte van de kwaliteit van het onderwijs. In verband met de in februari 2021 geldende coronamaatregelen was schoolbezoek door de toezichthouders in 2021 niet mogelijk.

Begin 2019 zijn zowel de Inspectie voor haar vierjaarlijks onderzoek als de ViA-visitatie geweest. Daardoor werd duidelijk dat er een opdracht ligt om meer differentiatie in de lessen aan te brengen en ook het gesprek met elkaar te voeren over wat wij een goede les vinden. In schooljaar 2019-2020 is in alle secties nagedacht over deze drie ontwikkelpunten, wat heeft geresulteerd in meer samenhang binnen de secties. De uitgangspunten en afspraken zijn vastgelegd in het vakwerkplan. Verder is meer leren van elkaar door o.a. onderling lesbezoek en meer lesbezoek door de schoolleiding een belangrijk aandachtspunt. De komende jaren willen we doorgroeien naar een professionelere organisatie waarbij de gegevens diepgaander geanalyseerd gaan worden en opbrengsten sneller leiden tot bijsturing van ons beleid en ons handelen ter verbetering van het onderwijsleerproces en de ondersteunende processen. Vanaf de periode dat de covid-19 maatregelen van kracht werden, kwamen veel van deze ontwikkelingen nagenoeg stil te liggen of werd de focus verschoven naar de digitale variant ervan. Dat was niet voorzien, maar wel een nuttige ontwikkeling.

Het toetsbeleid is opgepakt door de werkgroep Toetsing in samenwerking met CITO. Het doel is om de kwaliteit van toetsing in het algemeen naar een hoger niveau te brengen. Het instellen van een nieuw, breder samengestelde examencommissie heeft tot doel de kwaliteit van de schoolexamens beter te borgen.

5.2 Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar

Zie onderwijsindicatoren pagina 11 en 12.

5.2.2 Onderwijsprestaties

Zie onderwijsindicator O1 pagina 11 en 12.

Overige kengetallen: www.scholenopdekaart.nl

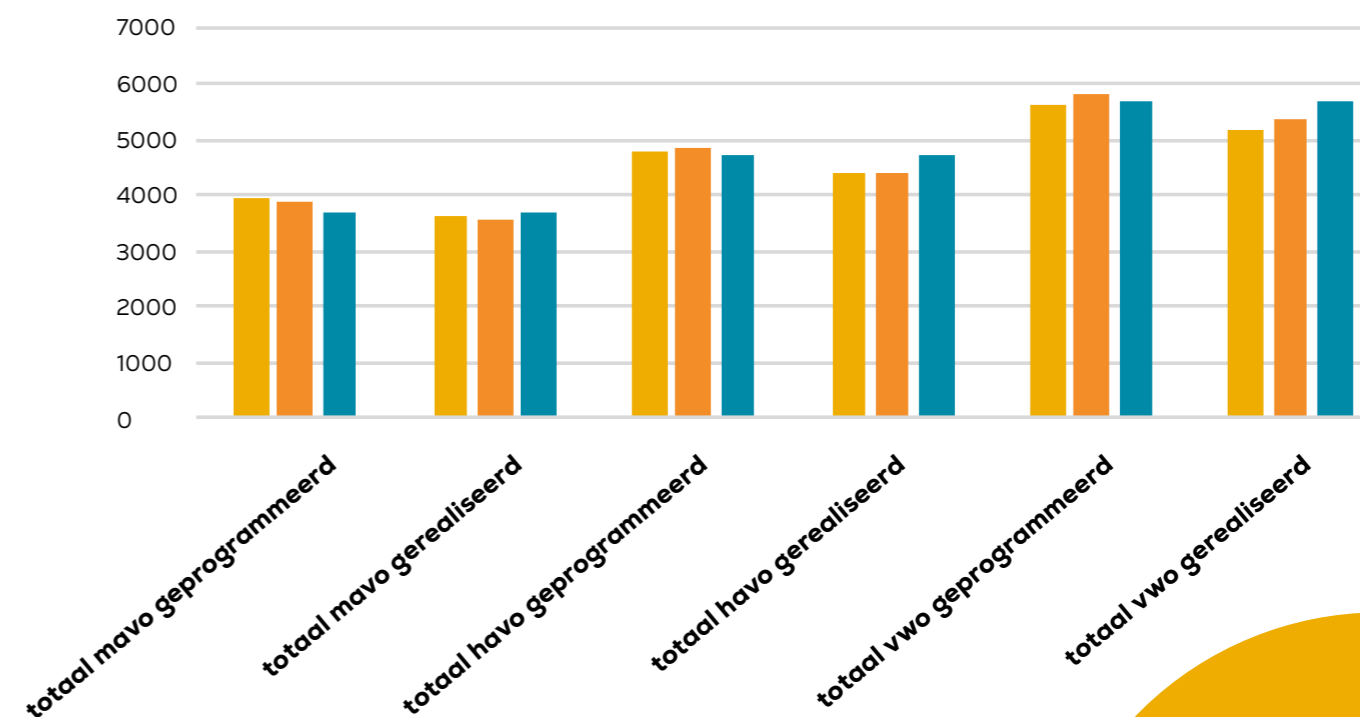
5.2.3 Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken

Het gemiddelde lesuitvalpercentage kan voor schooljaar 202-2021 niet worden gegeven. De bovenstaande grafiek is indicatief op basis van de lessen die volgens het rooster zijn doorgegaan. Er waren 189 lesdagen geprogrammeerd.



Onderwijstijd 2020-2021

■ min. ■ max. ■ norm



Het is echter wel duidelijk dat de norm in geen enkele afdeling is gehaald, ondanks de ruime marge in geprogrammeerde onderwijstijd. Zowel coronamaatregelen als de hoge ziekte-uitval (voor corona (2019 en 2020) ca. 4,3%, najaar 2021 ca 7,5%) bij het personeel gaf veel lesuitval. Ook viel de week voor de kerstvakantie volledig uit door de landelijke lockdown. Veel leerlingen waren ook tijdelijk niet in staat het onderwijs te volgen, omdat ze ziek thuis zaten. Het jaar 2021 is qua onderwijstijd daarom moeilijk te duiden. De organiseerbaarheid van de effectieve lestijd in de thuissituatie en in de schoolsituatie zorgde ervoor dat de werkelijkheid van de feitelijk genoten lestijd voor leerlingen niet eenduidig kan worden vastgesteld. Wij streven naar een zo laag mogelijk lesuitvalpercentage, dat niet meer dan 6% mag bedragen.

5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid van het onderwijs en het toelatingsbeleid

Bij de overstap van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs op de Noordgouw staat het basisschooladvies centraal. Dit advies wordt toegelicht in het onderwijskundig rapport, aangevuld met gegevens uit het leerlingvolgsysteem. Daarnaast zijn er in de regel aanvullende gegevens, zoals een IQ-score.

Bij extra zorgbehoefte(n) onderzoeken wij de mogelijkheden.

Het kind moet in elk geval:

- leerbaar zijn (de ontwikkeling van het kind stagneert niet);
- in een normale klassensetting kunnen functioneren;
- geen gevaar voor zichzelf of anderen vormen;
- niet afhankelijk zijn van medisch handelen door derden binnen de school;
- geen recente historie van extreem schoolverzuim hebben.

Verder zijn er grenzen aan het aanbod als:

- het gebouw niet meer toereikend is en (bouwkundige) aanpassingen buiten proportie zijn (aanpassingen moeten billijk zijn);
- er medicatie toegediend moet worden. Het personeel van de Noordgouw verstrekt geen medicatie aan leerlingen en dient die ook niet toe; de leerling/ouder blijft altijd zelf verantwoordelijk voor gebruik en/of toedienen van medicatie. In een enkel geval wordt er nog wel een noodvoorraad medicijnen door de VIP-room bewaard, waar de betreffende leerling het zelf ophaalt en er zelf gebruik van maakt.

Een verdere omschrijving van de toelating en toegankelijkheid staat beschreven in het

Schoolondersteuningsplan 2020-2021 en is te vinden onder 'Downloads' op de website van de school.

5.2.5 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

Door de coronatijd hebben veel ontwikkelingen stilgestaan. Eind 2020 is er een cultuuronderzoek gedaan door STEDA. De resultaten daarvan zijn breed besproken in de school en krijgen de komende jaren een gevolg in de manier van werken met elkaar. Daarover is elders in dit verslag al meer gerapporteerd.

Werkgroep Respect

De werkgroep Respect heeft het jaarthema onder de aandacht gebracht o.a. door het organiseren van een concert van de muziekgroep 'Raw Resonance'.

Werkgroep AVG

De werkgroep AVG heeft tot taak het beleid rondom de Algemene Verordening Gegevensbescherming tot stand te brengen en de voortgang te bewaken. Er wordt maandelijks vergaderd. De administratieve last van deze maatregelen is enorm en er staat geen bekostiging tegenover. Dat heeft gevolgen voor het tempo waarin dit dossier op orde kan worden gebracht. De externe functionaris gegevensbescherming (FG) heeft in het najaar van 2020 een audit uitgevoerd. Deze audit is begin 2021 zowel bij de RvB als de MR besproken. De prioriteiten zijn aangegeven we worden door de werkgroep uitgewerkt. De werkgroep constateert dat er meer AVG-bewustzijn komt in onze organisatie.

Werkgroep Toetsing

De werkgroep Toetsing heeft in samenspraak met de secties een visie op toetsing geformuleerd en die is vastgesteld. Per vakgroep worden in schooljaar 2021-2022 toetsexperts opgeleid door CITO. Er is een examencommissie nieuwe stijl geïnstalleerd. Er is een toetsoverzicht opgeleverd voor alle niet-schoolexamen gerelateerde toetsen. Het aantal toetsen per vak is gemaximaliseerd. Het PTA-format inclusief het examenreglement dat moet voldoen aan de nieuwe wet- en regelgeving groeit de komende jaren in. Einde schooljaar zal er een document 'Toetsbeleid' worden opgeleverd. Er zijn grote kwaliteitsstappen gemaakt op dit terrein.

Afdelingswerkgroepen

In elke afdeling is een aantal werkgroepen actief die meestal jaarlijks van thema wisselen. Deze werkgroepen rapporteren in de afdelingsvergadering en met de adviezen wordt in de afdeling beleid gemaakt.

Identiteitscommissie

Leden van de identiteitscommissie hebben geparticipeerd in andere werkgroepen, zoals de werkgroep respect en de werkgroepen die de vieringen vormgeven. Verder dacht de werkgroep met de schoolleiding mee over de aanpak van het schoolbrede gesprek over de schoolcultuur.

Werkgroep internationalisering

De werkgroep internationalisering kon in 2021 weinig beginnen vanwege reisbeperkende coronamaatregelen. Er is gewerkt aan internationaliseringsbeleid. Daarvoor is ook een extra subsidie van € 10.000 ontvangen. Deze subsidie wordt omgezet in taakuren om het beleid verder te ontwikkelen.

Werkgroepen regionale samenwerking

In diverse en breed samengestelde werkgroepen vanuit zowel de RSG NOV als de Noordgouw is in het voorjaar van 2021 gesproken over mogelijk samenwerkingsscenario's onder leiding van een onafhankelijke voorzitter. De werkgroepen hebben gerapporteerd aan de stuurgroep waarin zowel Aurora als onze stichting zitting had. Er kwam geen eensluidend beeld uit naar voren. De stuurgroep kon niet tot gezamenlijke breed gedragen conclusies komen en heeft de onderhandelingen afgebroken.

Werkgroep Burgerschap

De werkgroep burgerschap doet onderzoek naar wat er al aanwezig is op het gebied van burgerschapsvorming en

naar wat er mogelijk nog ontwikkeld zou kunnen en moeten worden. Zij zullen na een open discussie met een eerste benaderingswijze en voorzet komen en proberen hier schoolbrede betrokkenheid en participatie te creëren. Zij hebben een schoolbrede studiedag aan het begin van in het nieuwe schooljaar georganiseerd. Hieruit voortkomend zal dan een doorontwikkelde visie en verdere implementatie van burgerschap tot stand komen.

5.3 Duurzaamheid

5.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. duurzaamheid

Het gebouw is ruim 40 jaar oud. Inmiddels is op 31 januari 2022 het plan voor de levensduurverlengende renovatie door de gemeenteraad goedgekeurd en is een budget van ruim 10 miljoen euro beschikbaar gekomen. Het plan heeft tot doel de ventilatie op orde te brengen, de verwarming gasloos te maken en om de buitenschil en het vloeroppervlak te isoleren. De explosieve stijging van de bouwpreizen sinds de oorlog in de Oekraïne en de moeilijkheden met leveringen van materiaal zetten de uitvoering binnen het gestelde budget ernstig onder druk.

Qua verwarming was 2021 niet duurzaam, aangezien we bovenmatig moesten ventileren (ramen, dakramen en deuren open, ook in de wintermaanden. Daardoor werd er veel meer gas verbruikt dan was voorzien.



H6 Toekomstige ontwikkelingen

6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

In 2021 hebben we ook nog te maken met de forse gevolgen van de wereldwijde coronapandemie. Er zijn diverse subsidies beschikbaar gesteld om leerachterstanden in kaart te brengen en te repareren. De verschillen zijn per leerling groot. We hebben ingezet op extra personeel, extra activiteiten die de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen bevorderen, extra ondersteuning voor het personeel, digitale ondersteuning en klassenverkleining.

Het onderzoek naar de samenwerkingsmogelijkheden met de Auroragroep is afgebroken. We kwamen er samen niet uit.

6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs

De vijf strategische ambities in het SBP zijn uitgewerkt naar indicatoren voor de beleidsdomeinen: onderwijs, personeel, organisatie, regiovisie en positionering, ouderbetrokkenheid, kwaliteitszorg, financiën en governance. De indicatoren geven weer waarop gestuurd wordt door de schoolleiding en zijn daarnaast een belangrijke informatiebron voor de toezichthouders. De reflectie daarop heeft al eerder in dit verslag plaatsgevonden.

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

Gezien de impact van de coronamaatregelen vanaf begin maart tot einde (school)jaar hebben veel onderzoekstrajecten vertraging opgelopen. We hebben ons daarom beperkt tot continuering van de onderwerpen differentiatie, ICT/laptopgebruik en de goede les en alleen het onderwerp Toetsing is toegevoegd. De coronatijd heeft een versnelling gebracht in onze kennis over het geven van online lessen en digitaal differentiëren. Deze ervaringen willen we graag gebruiken om ons onderwijs van de toekomst vorm te geven. De werkgroep Toetsing heeft inmiddels een toetsingsvisie opgeleverd. Daarnaast is er een examencommissie nieuwe stijl. De werving is afgerond en de collega's werden vanaf medio 2021 geschoold.

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

Er is aan het eind van 2020 en in het begin van 2021 een uitgebreid cultuuronderzoek gedaan door STEDA. De

resultaten zijn teruggekoppeld en de gesprekken krijgen een vervolg in de afdelingen, in de secties, bij de schoolleiding en bij de MR. Er blijft aandacht voor de kwaliteit van de lessen. Verder blijven we procedures en de kwaliteit van de samenwerking monitoren en verbeteren.

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

Wederom waren er meer aanmeldingen dan geprognoseerd (i.p.v. 180 waren het er 192). Verder is er veel geld beschikbaar gekomen door het Nationaal Plan Onderwijs (NPO), waardoor er extra formatie kon worden uitgegeven om achterstanden weg te werken, maar ook kleinere klassen te maken of extra ondersteuning in de VIP en bij systeembeheer in te zetten. Bezuinigingen zijn dus van de baan voorlopig. De middelen zijn echter niet structureel. We waken ervoor om de NPO-gelden dan ook om te zetten in structurele formatie.

6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting

De school is in de fase van aanbesteding van de levensduurverlengende renovatie. Pas daarna kunnen we verder gaan met de uitvoering. Het project heeft in die zin al een jaar vertraging opgelopen. Zoals reeds gemeld staat de daadwerkelijke uitvoering onder druk door de huidige marktomstandigheden. Als de buitenschil van de school is vernieuwd en de andere verduurzamingsmaatregelen zijn uitgevoerd zullen de lasten voor huisvesting aanzienlijk afnemen wat betreft groot onderhoud en energie.



6.1.6 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investeringen

Het investeringsbeleid is gericht op het instant houden of verbeteren van de huidige voorzieningen. Inpandig is het gebouw bij de tijd. De investeringen zullen vooral op het gebied van vervangen van elektrische installaties, verduurzaming en ICT-voorzieningen liggen.

6.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

Zie ook huisvesting. Het gehele gebouw wordt verduurzaamd in de komende jaren.

6.2 Continuïteitsparagraaf

Het cijfermateriaal ten behoeve van de continuïteitsparagraaf is opgenomen in de Jaarrekening 2021 op onze website.

De cijfers welke in de meerjarenoverzichten zijn opgenomen, zijn voor wat betreft 2022 ontleend aan de jaarbegroting 2022, zoals deze in januari 2022 is vastgesteld. Voor wat betreft de jaren 2022 en verder zijn de cijfers ontleend aan de meerjarenbegroting 2021-2025. De cijfers over 2020 en 2021 zijn ontleend aan de jaarrekening over die jaren.

De overzichten dienen teneinde belanghebbenden en belangstellenden kennis te laten nemen van hoe het bestuur van de stichting met de financiële gevolgen van het te voeren en gevoerde beleid omgaat. Per overzicht wordt toegelicht welke ontwikkelingen worden verwacht.

6.2.1 A 1 Kengetallen/gegevensset tot en met 2025

- Personele bezetting in FTE, onderverdeeld in management/directie, OP en OOP
- Leerlingenaantallen
- Toelichting op de ontwikkeling in leerlingenaantallen en personele bezetting
- Financiële kengetallen

Aan de hand van de bevolkingsontwikkeling in de 'toeleverende' gemeenten (hoofdzakelijk Heerde en Epe), de populaties kinderen op de toeleverende basisscholen en een voortschrijdend gemiddeld in-, door- en uitstroomprofiel wordt voor een aantal jaren het te verwachten leerlingenaantal uitgerekend. Deze leerlingenprognose vormt de basis voor de meerjarenbegroting en meer specifiek de meerjarenbekostiging. Daarnaast wordt de meerjarenleerlingenprognose gebruikt om - gegeven de omvang van de lessentabel - de benodigde personeelsformatie te bepalen. De school

verwacht de komende jaren dat de leerlingenaantallen licht stijgen en stabiliseren rond de 960 leerlingen.

Als gevolg van de beschikbaar gestelde subsidies om achterstanden weg te werken en het Nationaal Onderwijsplan zijn er ruim voldoende middelen. Wel blijft het zaak scherp te houden welk deel van de formatie daardoor tijdelijk moet blijven, zodat er geen structurele verplichtingen worden aangegaan waar we op langere termijn nadelige gevolgen van ondervinden.

6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting 2021-2025

Een gunstige ontwikkeling bleek de aanmelding voor 2021 (195). Ook in 2022 blijkt de aanmelding rond de 192 te liggen. Als gevolg daarvan is het meerjarenperspectief positiever geworden en zullen we de komende vier schooljaren weer groeien richting de duizend leerlingen. Er is geanticipeerd op deze ontwikkeling door de meerjarenbegroting in het voorjaar van 2021 opnieuw geheel te herzien en bespreekbaar te maken in de diverse gremia. Door de beschikbaar gestelde achterstandsgelden is het moeilijk om een realistische meerjarenbegroting te maken. De exploitatie van 2021 was negatief begroot, maar bleek door alle subsidies uiteindelijk ruim in de plus uit te komen. De nieuwe bekostigingssystematiek pakt voor de Noordgouw gunstig uit en zal tot een extra bekostiging van ca. 2,7% leiden. De invoering van het nieuwe bekostigingsstelsel gaat gefaseerd met 20% per jaar.

Onlangs is van overheidswege aangegeven dat de besteding van de NPO-gelden over meerdere schooljaren gespreid mag worden. Daardoor hebben we langer profijt van de extra middelen en kunnen we deze inzetten voor het welbevinden van onze leerlingen, achterstandsprogramma's en extra personele inzet. Op die plekken waar dat het meest nodig is.

6.2.3 Majeure investeringen (15% of meer van de totale baten)

De totale investering in het pand zal ongeveer tien miljoen euro zijn. Deze investering wordt grotendeels door de gemeente bekostigd. Het eigen deel voor de school is in 2022 vastgesteld en bedraagt netto ca. € 256.000. Aan de hand van de Europese aanbesteding zal een afweging gemaakt worden of de renovatie doorgezet kan worden of tijdelijk geparkeerd moet worden, totdat de markt weer tot rust is gekomen. Er zijn verder geen majeure investeringen te verwachten die meer dan 15% van de totale baten bedragen.

H7 Rapportage toezichthoudend orgaan

De raad

De 'Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heerde' vormt het bevoegd gezag van Christelijk College de Noordgouw. De gezamenlijke leden van de Raad van Beheer vormen het 'bestuur' van de stichting. De Raad van Beheer (RvB) bestaat uit 1 uitvoerend bestuurder (rector/bestuurder) en uit toezichthouders. De toezichthouders hebben de wettelijke taak toezicht te houden op de onderwijsinstelling, waarbij o.a. de kwaliteit van het onderwijs, de financiën, het jaarverslag, de identiteit en de sfeer op school op de agenda staan. De RvB werkt volgens (wettelijke) voorschriften en specifiek de Code Good Governance voor het voortgezet onderwijs 2019 van de VO-Raad. Er zijn geen afwijkingen van de Code te melden. In de zomer 2021 heeft Mariëlle Bouwman na twee periodes afscheid genomen van de RvB. Het voorzitterschap is overgenomen door Dries Zielhuis (daarvoor secretaris). Bert Veuger heeft de rol van secretaris op zich genomen. Gelet op de in 2021 lopende verkenning met de Auroragroep (bestuur van de RSG Noord-Veluwe in Epe) inzake regionale samenwerking, is besloten een pas op de plaats te maken in 2021 in de werving van nieuwe toezichthouders. Inmiddels is besloten dat in 2022 de werving weer zal worden opgepakt.

De raad bestond in 2021 uit:

- D.L.W. Zielhuis, voorzitter
- B. Veuger, secretaris
- J. van Dorp, penningmeester
- P.C.D. Kloet
- W. Hagedoorn
- J.M. de Vries, rector-bestuurder

Een uitgebreider overzicht van de (neven)functies is opgenomen onder paragraaf 3.2.8 *Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies*. Aan de hand daarvan kan worden vastgesteld dat er geen sprake is van tegenstrijdige belangen.

Beloningsbeleid

De toezichthoudende leden van de raad van beheer doen dit op vrijwillige basis en ontvangen geen vergoeding. Van de rector-bestuurder is in 2021 door de toezichthouders vastgesteld dat de beloning binnen de wettelijke grenzen valt zoals gesteld in de WNT.

Werkwijze raad van beheer

De raad van beheer is in 2021 vijf keer bijeengewees in een reguliere vergadering. Wanneer de maatregelen rondom het

covid-19 virus het toelieten fysiek, anders online via Teams. Dit overleg wordt altijd gestart met een voor-vergadering zonder de rector-bestuurder en aansluitend wordt gezamenlijk vergaderd.

Om voeling te houden met de school is het een goed gebruik ieder jaar een zogenoemde meeloopdag tijdens een reguliere schooldag te houden. In verband met covid-19 is deze vervallen in 2021. Ieder jaar is er ook een ontmoeting op een apart moment met de MR, OR en afdelingsleiders waarbij wordt gesproken over relevante actuele thema's. Ook dat overleg is vervallen i.v.m. covid-19.

Ook dit jaar hebben we tijdens een strategische beleids- c.q. studiedag bij de strategie stil gestaan, dit jaar de mogelijke regionale samenwerking met de Auroragroep. Door het volle programma op de themadag is de jaarlijkse evaluatie van het toezichthouden en de actualisatie van de richtinggevende uitspraken uit het geldende strategisch beleidsplan verplaatst naar 11 januari 2022, waarbij onder andere het functioneren is gespiegeld aan de hand van het model van Lencioni.

Met onderstaande thema's houdt de raad zich bezig:

1. Identiteit
2. Onderwijs
3. Personeel en organisatie
4. Kwaliteit en governance
5. Financiën
6. Regiovisie en positionering

Aan alle domeinen zijn ten minste twee leden van de RvB ('portefeuillehouders') gekoppeld die de richtinggevende uitspraken binnen het betreffende domein bewaken. Bij de evaluatie van het toezichthouden op 11 januari 2022 is geconstateerd dat dit op onderdelen goed loopt (bijvoorbeeld via de financiële commissie), en op andere domeinen nog versterkt moet worden. De portefeuillevdeling is geactualiseerd.

Twee leden de RvB (de zogenaamde remuneratiecommissie) hebben het functioneren van de rector-bestuurder in een persoonlijk gesprek geëvalueerd, waarmee invulling is gegeven aan de wettelijke taak van de RvB en aan het werkgeverschap van de raad als geheel.

Identiteit

Identiteit raakt niet alleen aan levensbeschouwing maar ook aan fundamentele kernwaarden zoals geformuleerd in het

identiteitsprofiel (veilig, eerlijk, respect, aandacht en ambitie). Door de covid-19 is zoals aangegeven de meeloopdag en het contact met de afdelingsleiders en de medezeggenschap weggevallen, waardoor de raad zich minder dan andere jaren een goed beeld heeft kunnen vormen van de invulling van de kernwaarden van de school in de dagelijkse praktijk. Identiteit heeft wel volop de aandacht gekregen in de verkenning van de samenwerking met de Auroragroep.

Onderwijs

In 2021 heeft de raad dankzij briefings- en bijpraatmomenten de gang van zaken rondom de coronacrisis gevolgd. Helaas heeft covid-19 ook in 2021 voor het tweede jaar op rij een grote invloed gehad op het onderwijs. Het blijft ook terugblikkend zorgelijk dat gedurende periodes het onderwijs niet fysiek kon worden gegeven, met impact op het welbevinden van onze scholieren in een vormende periode in hun leven. Ook op deze plek spreekt de raad haar waardering uit voor iedereen die bij de school is betrokken, en in het bijzonder de schoolleiding, voor de wijze waarop onder moeilijke omstandigheden de continuïteit in het onderwijs is gewaarborgd met aandacht voor ieders welbevinden, en met uiteindelijk mooie examenresultaten.

De RvB is bijgepraat over de ontwikkeling van het toetsbeleid en de examencommissie.

Ook in dit domein heeft de covid-19 invloed gehad op de wijze waarop de raad toezicht heeft gehouden, onder andere door het wegvallen van de meeloopdag.

Personeel en organisatie

Aandachtspunten voor de raad zijn thema's als ziekteverzuim, opleiding en ontwikkeling, innovatiebevordering, functioneringsgesprekken en werkdruk. Een specifiek terugkerend punt van aandacht was uiteraard de impact van de coronacrisis op de school, kinderen en medewerkers, zie hierboven.

Periodiek is de RvB bijgepraat door de rector-bestuurder over de voortgang van het Integraal Huisvestingsplan door de gemeente Heerde.

In de vergaderingen is stil gestaan bij het uitgevoerde cultuuronderzoek, waaraan ook de RvB zelf heeft deelgenomen. De RvB heeft van de onderzoekers een presentatie van de uitkomsten gekregen.

Kwaliteit en governance

In de vergaderingen van de raad heeft de conector het kwaliteitsbeleid toegelicht.

Tijdens de jaarlijkse evaluatie op 11 januari 2022 zijn de richtinggevende uitspraken vanuit het strategisch beleidsplan geëvalueerd en bijgesteld.

Financiën

De RvB, met daarbinnen een specifieke rol voor de financiële commissie, ziet toe op de rechtmatige verwerving en rechtmatige

en doelmatige besteding van middelen.

De raad heeft goedkeuring verleend aan de begroting 2021, de jaarrekening 2020 en het bestuursverslag 2020, en de meerjarenbegroting 2021-2025.

Ook is in de loop van het financieel jaar 2021 de vinger aan de pols gehouden. In de vergadering 26 januari 2021 is de begroting 2021 vastgesteld met de taakstelling om in de tweede helft van 2021 formatief weer in de pas te lopen. In de loop van het jaar kon gelukkig worden geconstateerd dat er veel aanmeldingen waren. In dat licht is de hersteloperatie heroverwogen. Bij de meerjarenbegroting kon worden geconstateerd dat de cijfers meerjarig positief zijn. Daarnaast zijn NPO-gelden ontvangen voor het wegwerken van corona achterstanden.

Iedere maand ontvangt de financiële commissie van de raad de maandelijkse cijfers, afgezet t.o.v. de begroting en een bijgestelde prognose. Op kwartaalbasis worden de cijfers besproken met de rector-bestuurder en de controller. Daarbij wordt tevens toegezien op de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Ook werd vastgesteld dat de aanwezige middelen conform het treasury statuut werden belegd. In dit geval niet via aandelen, maar door de spaartegoeden onder te brengen bij het schatkistbankieren om zo de negatieve rentelast op de spaartegoeden te voorkomen.

In 2021 vond er onderzoek plaats naar de haalbaarheid van een vergaande samenwerking met de Auroragroep (RSG Noord-Veluwe in Epe). Ook de financiële haalbaarheid daarvan is onderzocht. Zie ook hierna in de volgende paragraaf.

Het boekjaar 2020 is wat jaarrekening betreft door Van Ree accountants gecontroleerd, en met de financiële commissie besproken. Voor het boekjaar 2021 is door de Raad van Beheer aan Van Ree Accountants de opdracht gegeven om de jaarrekening te controleren. Met van Ree bestaat al een meerjarige samenwerking. Tevens zal de financiële commissie aanwezig zijn bij de bespreking van de jaarrekeningcontrole.

Regiovisie en positionering

De Regiovisie is in 2021 het onderwerp geweest waar in alle vergaderingen uitgebreid bij stil is gestaan. Een onderwerp met een groot belang vanuit de positie van de RvB, en ook een onderwerp met grote impact op de verschillende stakeholders binnen en buiten de school.

Vanuit het ministerie heeft de school de opdracht gekregen om na te denken over samenwerking in de regio om voortgezet onderwijs ook op de lange termijn beschikbaar te houden in de regio. Samen met RSG Noord Oost Veluwe heeft de Noordgouw een intentieovereenkomst getekend en

daarna de manier onderzocht waarop kwalitatief sterk en divers onderwijsaanbod in de regio gerealiseerd blijft nu het leerlingenaanbod daalt. Onder leiding van PentaRho hebben er, onder andere met behulp van uit beide scholen samengestelde werkgroepen, verkennende gesprekken plaatsgevonden tussen verschillende geledingen binnen de scholen om antwoord te vinden op de gestelde vraag en na te denken over manieren van een eventuele samenwerking. Namens de Noordgouw heeft de rector-bestuurder plaats gehad in de gevormde stuurgroep. Om mogelijke strijdige belangen te voorkomen t.a.v. de positie van de rector-bestuurder heeft de raad van beheer besloten ook de penningmeester in de stuurgroep af te vaardigen. Aanvullend heeft een delegatie vanuit de RvB een gesprek in januari 2021 gehad met een delegatie van de RvT Auroragroep over het thema identiteit, en zijn er aanvullende momenten van afstemming geweest met de Auroragroep over met name het thema identiteit.

Door de twee vertegenwoordigers in de stuurgroep is voortdurend teruggekoppeld naar de andere leden van de RvB, en input opgehaald. Door de stuurgroep is toegewerkt naar een concept eindrapportage met aanbevelingen. Hierover is uitgebreid overlegd binnen de RvB, waaronder op de themadag in november. Met daarbij ook oog voor de positie van de diverse stakeholders binnen en buiten de school. Naar het oordeel van de RvB behoeft de concept eindrapportage met aanbevelingen bijstelling en zijn aanvullende voorstellen voorgelegd aan de Auroragroep. Begin 2022 moest helaas worden geconstateerd dat er geen consensus kon worden bereikt in de stuurgroep om de stap te zetten van intentieovereenkomst naar samenwerkingsovereenkomst. Tijdens de themadag november 2021 is de door de RvB gereflecteerd op het gelopen proces. Toegezien zal worden op een zorgvuldige afwikkeling van het gelopen traject in samenwerking met de Auroragroep. Verder zal de RvB zich in 2022 eigenstandig opnieuw buigen over de strategie van de school in het licht van de regionale ontwikkelingen.

De RvB ziet terug op een intensief jaar, met name door covid-19 en de verkenning van de regionale samenwerking. Goed om dan terugblikkend te constateren dat de overleggen steeds ingeleid werden door openingen van de verschillende RvB leden waarin we door hen op verschillende manieren werden aangesproken en stil gezet, dat er gedegen en respectvolle meningsvorming plaatsvond in de vergaderingen, dat we steeds gezamenlijk tot besluitvorming kwamen, en dat er aan het eind van de vergaderingen met tevredenheid werd teruggeblikt.

Namens de raad,
Dries Zielhuis
voorzitter RvB

H8 Rapportage Medezeggenschapsraad

De MR bestond dit jaar uit de volgende personen: namens de leerlingen Ilse Montfrooy en Marthijn Hoogers, namens de ouders Andre Montfrooy en Helen Dekker, en namens het personeel Harm Bel, Edwin van de Vosse, Tineke Okkema, Pieter Meindersma, Wendy van de Ven en John van der Linden.

Thema's die de revue passeerden waren:
Het generatiepact voor oudere werknemers die in staat worden gesteld de laatste twee jaren van hun werkzame leven voor 50% te werken, voor 70% loon te krijgen en aan 100% pensioenopbouw te doen. Een mooie regeling voor betreffende doelgroep.

De verdere gevolgen van de een wettelijk verplichte invoering van het vak Diensten en Producten werden in kaart gebracht en dat zorgde voor een nieuwe lessentabel in de mavo.

Enquêtes over tevredenheid/welbevinden van leerlingen/ouders en werknemers in relatie tot de school zijn verder besproken.

Het proces n.a.v. de intentieverklaring tot een oriëntatie tot samenwerking met RSG als onderdeel van de Aurora-groep en de Noordgouw werd verder in gang gezet. Enkele MR-leden hadden zitting in de commissies die overeenkomsten en verschillen in kaart moesten brengen.

Verder werden de protocollen inzake afhandelen van rechten van betrokkenen (AVG), inzake het cameratoezicht, de klokkenluidersregeling, het informatiebeveiligings- en privacybeleid, het treasury statuut en het SchoolOndersteuningsProfiel behandeld. Bovenstaande onderwerpen zijn een greep uit de vele thema's die aan de orde zijn gekomen. Vanwege corona is menig vergadering in teams (digitaal) gegaan, maar dat heeft de kwaliteit en de intensiteit gelukkig niet geschaad. De MR kan met een goed gevoel op de constructieve samenwerking met directie terugkijken.

John van der Linden
voorzitter



H9 Rapportage Ouderraad

Het belangrijkste doel van de ouderraad (OR) is het bevorderen van het contact en de samenwerking tussen ouders en de school. De OR behartigt de belangen van ouders en leerlingen wanneer het gaat om onderwijs, algemene vorming en sturing van de leerlingen op de Noordgouw. De ouderraad bestaat uit ouders van leerlingen uit de vier afdelingen (brugklas, mavo, havo en atheneum(+)) en vergadert samen met de rector.

Dit schooljaar bestond de OR uit 10 ouders waarbij alle vier de afdelingen door 2 of meer ouders vertegenwoordigd waren. Ondertussen hebben sinds het begin van het schooljaar 2 ouders zich afgemeld en hebben we 1 nieuwe ouder mogen begroeten. Daarmee komt de teller momenteel op 8 ouders te staan. We zijn in kaart aan het brengen vanuit welke schoollagen we nog ouders zoeken en hoe dit aangepakt gaat worden.

Er wordt gestreefd naar vier keer per jaar bijeen te komen voor overleg waarbij de verschillende belangen van iedere afdeling ter sprake gebracht kunnen worden.

Door de coronamaatregelen hebben we dit jaar weliswaar vier keer kunnen vergaderen, maar helaas twee keer vanuit huis via Teams. In deze vergaderingen zijn voornamelijk het verloop en de werking van de corona- maatregelen besproken, geëvalueerd en hernieuwd. Verder is er veel gesproken over de regionale samenwerking met de RSG.

Over deze en andere lopende zaken heeft gedurende het jaar goed en zinvol overleg plaats gevonden tussen ouders en directie.

De OR heeft begin van het vorige schooljaar aangegeven meer bij bepaalde zaken betrokken te willen zijn; zich

pro-actiever te willen opstellen. Dit werd door de schoolleiding omarmd en de eerste stappen hiervoor zijn inmiddels gezet; ieder lid van de OR heeft een stukje tekst over zich/haar zelf geschreven en dit is reeds gepubliceerd op de website.

Dit blijft in beweging, en komende weken vindt er een evaluatie plaats of dit nog up-to-date is. Een taak van de ouderraad is ook de organisatie van een informatieavond voor ouders. Dit jaar was er gekozen voor het thema "Het Puberbrein; Een Handleiding". Deze lezing werd gegeven door Aletta Smits. Een aantal jaar geleden heeft zij deze lezing ook in het schoolgebouw gegeven, toen in opdracht van de gemeente. De thema avond kon dit jaar fysiek doorgaan en beide partijen hebben dit als erg fijn en leuk ervaren. Het was goed om ouders weer in school te kunnen begroeten. De lezing was door zowel de medische onderbouw als ook de humoristische grondslag geen moment saai en alle aanwezigen waren na afloop erg lovend. Het aantal aanmeldingen voor deze avond was hoog.

Te hopen is dat we corona zo goed als achter ons hebben gelaten en dat we uit kunnen zien naar een 'normaal' schooljaar!

Helen Dekker
voorzitter

H10 Rapportage Leerlingenraad

Aan het einde van het schooljaar 2020-2021 hebben we afscheid genomen van een groot aantal leden. Een aantal ging examen doen en een aantal had aangegeven graag te willen stoppen. We begonnen dit schooljaar met nog maar 6 leden, dus we zijn snel opzoek gegaan naar nieuwe leden. We zijn de klassen rond gegaan en hadden uiteindelijk een hele lijst met leerlingen die graag in de leerlingenraad zouden willen. Het grootste gedeelte kwam uit de brugklas en tweede klas. We hebben gekeken naar niveau en leerjaar zodat alle leerlingen worden vertegenwoordigd in de leerlingenraad. We hebben 15 nieuwe leden gekozen waardoor we een groep van 21 leden hebben. De nieuwe leden moesten even wennen, maar iedereen heeft nu zijn/haar plek gevonden in de leerlingenraad. Ik, Ilse Montfroof, ga dit schooljaar examen doen. Hierdoor moest er een nieuwe voorzitter komen. Er waren 5 leden die deze taak graag wilden overnemen. We hebben 2 nieuwe voorzitters gekozen, Charlotte van Westerveld en Elisa Kruihof uit vwo 2. We hebben dit aan het begin van het jaar gedaan zodat er genoeg tijd was om de taken over te dragen.

Vorig schooljaar hadden we de startactie uitgesteld naar dit schooljaar. We wilden een grotere startactie waarmee we echt iets konden bereiken. Na veel brainstormen hadden we bedacht om zakjes pepernoten uit te delen. Aan deze zakjes hadden we briefjes geniet met ons mailadres en Instagram account. Zo wisten de leerlingen waar ze ons kunnen bereiken. Dit was een groot succes. We kregen vlak na de startactie erg veel input van de leerlingen. Dit is in de loop van het jaar weer wat afgezaakt.

Samen met meneer Van Norel hebben we 'Paarse vrijdag' georganiseerd. We wilden het groter aanpakken dan voorgaande jaren en dat is gelukt. We stonden met armbandjes bij de ingang van de school. Ook hadden we in de aula een tafel waar leerlingen hun nagels paars konden lakken, een plak tattoo konden krijgen en nog veel meer. Het was een geslaagde dag.

We hebben een enquête uitgezet naar de leerlingen over het OLC. Doordat bijna alle leerlingen tegenwoordig een laptop hebben, zijn de computers in het OLC overbodig. Er komt hierdoor veel ruimte vrij. We wilden graag weten wat de leerlingen zouden willen in het OLC. We kregen erg veel resultaten en we hebben deze doorgespeeld naar de directie. Deze informatie zullen zij gebruiken bij het ontwerpen van het nieuwe OLC.

We hebben, zoals vorig jaar afgesproken, de samenwerking met gemeente Heerde voortgezet. We hebben niet iets groots georganiseerd zoals vorig jaar, maar we hebben vooral vergaderd. We hebben het gehad over jongerenparticipatie in de gemeente, Oekraïense vluchtelingen op school, et. cetera.

In de vergaderingen met meneer De Vries hebben we niet heel veel grote dingen besproken. Dit komt omdat we niet veel input kregen van de leerlingen. We hebben het gehad over spiegels in de kleedkamer, regels tijdens de lessen, mondkapjes et cetera. We hopen komend jaar meer input te krijgen, zodat de vergaderingen weer wat interessanter worden.

Leden leerlingenraad:

Ilse Montfroof (voorzitter tot januari 2022), Elisa Kruihof, Charlotte van Westerveld (voorzitters sinds januari 2022), Merle Montfroof, Sam Veldkamp (notulisten), Femke Montfroof (secretaris), Amber van Loo, Daniël Smienk, Daphne Herms, David Kole, Fedde van der Giessen, Koen van Norel, Lysanne van Zuuk, Manoe Eikelboom, Martijn Hogers, Mees Bakker, Merel Dalhuizen, Michiel van Vlaanderen, Rens Docter, Tess Bebelaar en Tessa Huiskes.

Ilse Montfroof
voorzitter