

# Jaarverslag 2019

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in Heerde

Christelijk College de Noordgouw

S.G. Meijer  
Stafmedewerker  
financiën en beheer

J.M. de Vries  
rector-bestuurder



Christelijk College



de Noordgouw

**Voortgezet onderwijs**  
mavo havo atheneum

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	4	<b>3.5</b>	<b>Omgeving</b>	21	<b>6</b>	<b>Toekomstige ontwikkelingen</b>	42	<b>7</b>	<b>Rapportage toezichthoudend orgaan</b>	45
<b>2</b>	<b>Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving</b>	6	3.5.1	Afhandeling van klachten		6.1	<b>Ontwikkelingen per beleidsterrein</b>	42		De Raad	
<b>2.1</b>	<b>Treasurybeleid</b>	6	3.5.2	Toelichting belangrijkste ontwikkelingen afgelopen jaar m.b.t. internationalisering		6.1.1	Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs			Beloningsbeleid	
2.1.1	Beschrijving van het beleid m.b.t. beleggingen en lenigen voor zover dit publieke middelen betreft.		3.5.3	Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering		6.1.2	Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek			Werkwijze Raad van Beheer	
2.1.2	Uitvoering van dit beleid in de praktijk		<b>4</b>	<b>Risicomanagement</b>	22	6.1.3	Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg		<b>8</b>	<b>Rapportage Medezeggenschapsraad</b>	48
2.1.3	Informatie over uitstaande beleggingen en leningen, de aangetrokken leningen.		4.1	<b>Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden</b>	22	6.1.4	Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel			Mutaties binnen de MR: Onderwerpen in 2019:	
<b>2.2</b>	<b>Sectorspecifiek</b>	6	4.2	<b>Risicoprofiel</b>	23	6.1.5	Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting		<b>9</b>	<b>Rapportage Ouderraad</b>	50
2.2.1	Verantwoording over aanvullende bekostiging technisch vmbo		4.2.1	Rapportage over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem		6.1.6	Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investeringen		<b>10</b>	<b>Rapportage Leerlingenraad</b>	51
2.2.2	Verantwoording besteding middelen prestatiebox		<b>5</b>	<b>Bedrijfsvoering</b>	24	6.1.7	Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid			<b>Colofon</b>	52
<b>2.3</b>	<b>Maatschappelijke thema's vo</b>	6	5.1	<b>Personeel</b>	24	<b>6.2</b>	<b>Continuïteitsparagraaf</b>	43			
2.3.1	Strategisch personeelsbeleid		5.1.1	Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis		6.2.1	Kengetallen / gegevensset tot en met 2024				
2.3.2	Passend onderwijs		5.1.2	Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. het personeel		6.2.2	A.2 Meerjarenbegroting 2020-2024				
2.3.3	Allocatie van middelen naar schoolniveau		5.1.3	Gevoerde beleid inzake de beheersing uitkeringen na ontslag		6.2.3	Majeure investeringen (15% of meer van de totale baten)				
2.3.4	VMBO-techniek		<b>5.2</b>	<b>Financiën</b>	26						
2.3.5	Toetsing en examinering		5.2.1	Opgave vergoedingen aan en declaraties van alle (individuele) leden van het college van bestuur							
<b>3</b>	<b>Visie en besturing</b>	7	5.2.2	Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar betreffende de huisvesting							
3.1.1	Doelstelling van de organisatie		5.2.3	Financiële positie op balansdatum incl. een goede toelichting daarop							
3.1.2	Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste diensten		5.2.4	Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met voorgaand jaar)							
<b>3.2</b>	<b>Besturing</b>	8	5.2.5	Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen							
3.2.1	Juridische structuur		5.2.6	Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting							
3.2.2	Interne organisatiestructuur		5.2.7	Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen							
3.2.3	Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid		5.2.8	Toelichting kasstromen en financiering							
3.2.4	Zaken met een politiek of maatschappelijk impact (overheidsprioriteiten)		5.2.9	Informatie over de financiële instrumenten (o.a. rentewsaps)							
3.2.5	Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'		5.2.10	In control statement							
3.2.6	Vermelding van de samenwerkingsverbanden waar de rechtspersoon of de daaronder ressorterende instellingen zijn en van de verbonden partijen.		5.2.11	Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg							
3.2.7	Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, waaronder de samenwerkingsverbanden		<b>5.3</b>	<b>Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken</b>	39						
3.2.8	Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies		5.3.1	Onderwijsprestaties							
<b>3.3</b>	<b>Naleving branchecode</b>	21	5.3.2	Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken							
3.3.1	Ontwikkelingen op het gebied van governance		5.3.3	Informatie over de toegankelijkheid van het onderwijs en het toelatingsbeleid							
3.3.2	Vermelding van de code goed bestuur die gehanteerd wordt		5.3.4	Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling							
3.3.3	Vermelding van afwijking van deze code en de toelichting daarop		<b>5.4</b>	<b>Duurzaamheid</b>	41						
3.3.4	Wijze waarop de horizontale verantwoording wordt ingevuld		5.4.1	Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. duurzaamheid							
<b>3.4</b>	<b>Verslag toezichthoudend orgaan</b>	21									



# 1 Voorwoord



Marco de Vries  
rector-bestuurder

Wat we onder optimaal leren verstaan, wordt in het onderwijs voortdurend geëvalueerd en bijgesteld. Evaluatie van het onderwijs stond begin 2019 prominent op de agenda. De Inspectie kwam begin februari 2019 langs voor haar vierjaarlijks bezoek en kwam naast de beoordeling 'voldoende' met een aantal aanbevelingen: meer differentiatie in de lessen, ga als directie meer kijken bij het onderwijs en zorg dat het gesprek over 'de goede les' met elkaar wordt gevoerd. De doorstroomcijfers waren allemaal 'boven het gemiddelde'. De interne administratieve en financiële processen goed op orde. De Inspectie was tevreden over hoe het onderwijsproces verloopt op de Noordgouw en daar zijn we trots op.

De aandachtspunten hebben we in maart gebruikt om in het visitatiebezoek van onze netwerkorganisatie van Veluwse eenpitters (het ViA) een nulmeting te doen op de gebieden: differentiatie, ICT-gebruik en de goede les. De aanbevelingen van de visitatiecommissie zijn gebruikt om in juni drie werkopdrachten voor de secties te formuleren om de genoemde drie onderwerpen verder uit te diepen en om de sectie uit te dagen meer te experimenteren differentiatie, ICT-gebruik en met elkaar in gesprek te zijn over wat een goede les voor het vak in de praktijk betekent. De secties zijn hier na de zomervakantie mee gestart en in januari 2020 zijn de opbrengsten verzameld. We kijken samen hoe we hier een vervolg aan kunnen geven. De invoer van het laptops in de brugklas gaven deze ontwikkelingen een duwtje in de rug.

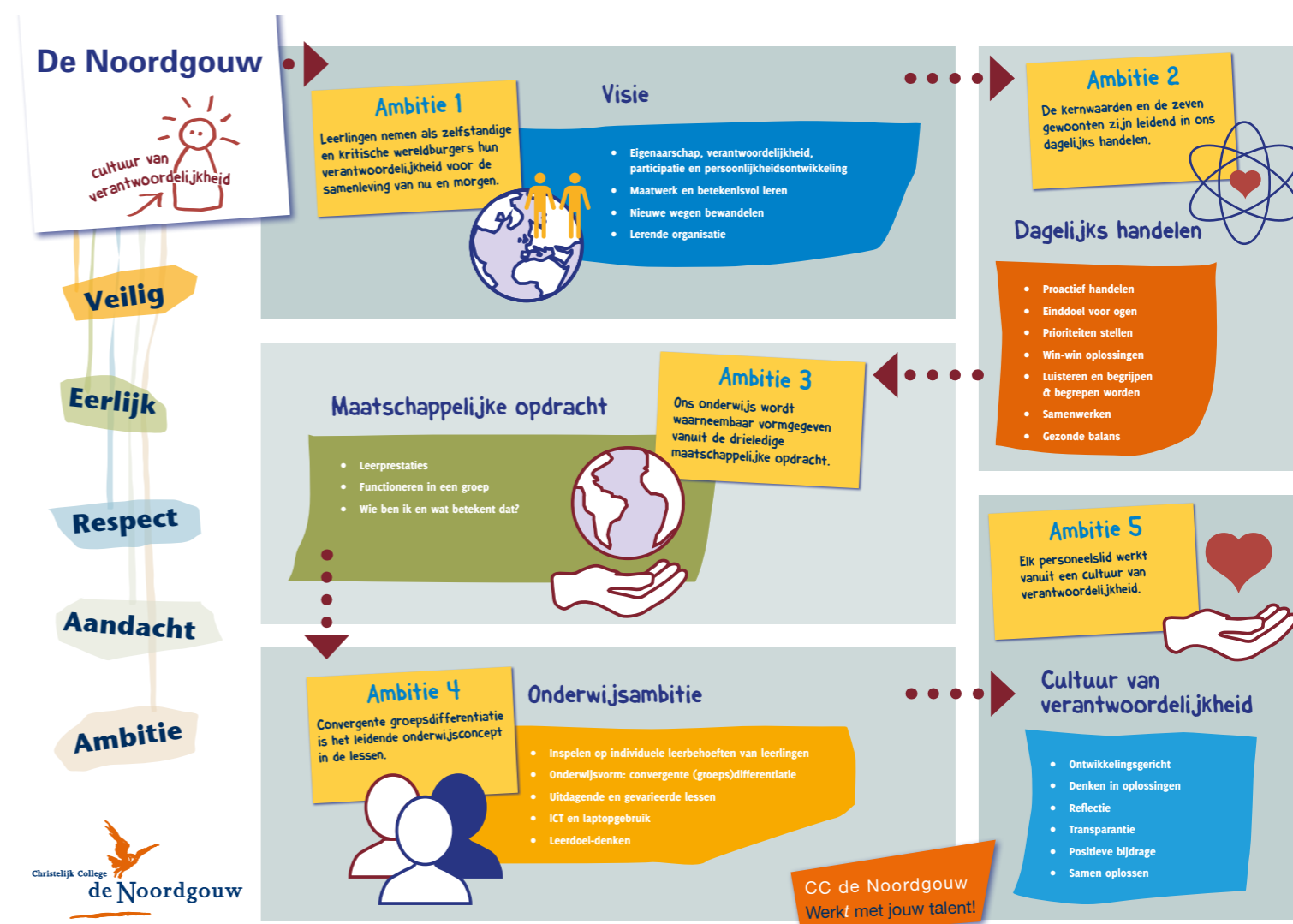
Tijdens het opnieuw nadenken over de onderwijskundige koers van de school werd ook duidelijk dat we de persoonlijke leerroutes een stap te ver vinden en we kozen daarom voor convergente groepsdifferentiatie. Dat betekent dat het onderwijsproces in de klas naar het niveau of tempo diverse groepen wordt aangepast. Ook namen we kennis van het boekje 'Differentiëren kun je leren' en de 'Zes rollen van de docent'. We gingen zelf aan de slag met online leren via het aanbod van E-WISE, waarbij de docenten zes en het ondersteunend personeel twee onlinecursussen naar keuze gingen doen.

Ook nieuw was het werken met Leerlingbespreking.nl. Een manier van directe feedback geven aan leerlingen door middel van icoontjes, korte feedbackteksten en van anders vergaderen tijdens de leerlingbespreking/rapportvergaderingen. Veel van deze al ingezette ontwikkelingen in onze school werden samengevat in een nieuw Strategisch Beleidsplan waar vooral in het tweede halfjaar aan werd gewerkt. De ingrediënten waren er, maar het duurde even voordat we de focus helemaal scherp konden krijgen. Uiteindelijk liggen er nu vijf uitdagende ambities die ons voor de komende vier schooljaren richting geven een proces in te gaan van cultuurverandering: van een 'cultuur van volgzzaamheid' naar en 'cultuur van verantwoordelijkheid':

1. Leerlingen nemen als zelfstandige en kritische wereldburgers hun verantwoordelijkheid voor de samenleving van nu en morgen.
2. De kernwaarden en de zeven gewoonten zijn leidend in ons dagelijks handelen.
3. Ons onderwijs wordt waarneembaar vormgegeven vanuit de drieledige maatschappelijke opdracht.
4. Convergente groepsdifferentiatie is het leidende onderwijsconcept in de lessen.
5. Elk personeelslid werkt vanuit een cultuur van verantwoordelijkheid.

Vijf ambities die ons helpen om vol vertrouwen aan de toekomst van ons onderwijs te bouwen!

J.M. de Vries  
rector-bestuurder



## 2 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 erop 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 weerstand-vermogen van minimaal 15% dienen aan te houden.

#### 2.1.3 Informatie over uitstaande beleggingen en leningen, de aangetrokken leningen.

Voor het betalingsverkeer wordt gebruik gemaakt van het schatkistbankieren bij de rijksoverheid. Er zijn geen uitstaande beleggingen.

### 2.2 Sectorspecifiek

#### 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.

### 2.3 Maatschappelijke thema's vo

#### 2.3.1 Strategisch personeelsbeleid

We zien het leerlingenaantal de komende schooljaren nog verder dalen. Dat heeft gevolgen voor het personeel. Het strategisch personeelsbeleid is erop gericht de krimp zoveel mogelijk via natuurlijk verloop en via de tijdelijke schil op te lossen. Verder wordt het Generatiepact ingezet om oudere werknemers te stimuleren hun taak met 50% te reduceren en zo gezonder de pensioneringsdatum te bereiken.

#### 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'.

#### 2.3.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau

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

#### 2.3.4 VMBO-techniek

Is niet van toepassing.

#### 2.3.5 Toetsing en examinering

Naar aanleiding van de commotie rond de Schoolexamens in Limburg hebben we de (school) examenprotocollen opnieuw doorlopen en waar nodig aangescherpt naar de huidige norm. De controle op het ontbreken van SE- cijfers is vervoegd, zodat er meer tijd is om het dossier compleet te maken.

## 3 Visie en besturing

### 3.1 Visie

#### 3.1.1 Doelstelling van de organisatie

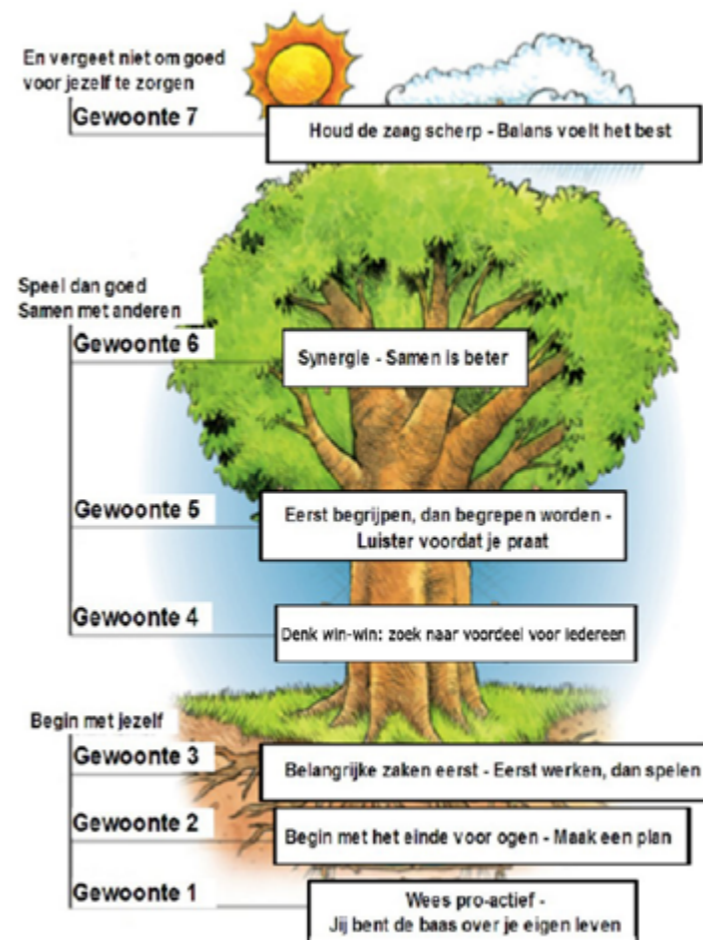
##### Missie

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

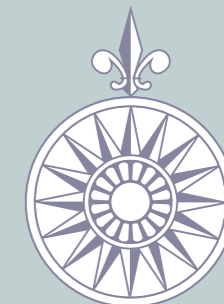
- We bevorderen eigenaarschap, verantwoordelijkheid, participatie en persoonlijkheidsontwikkeling bij de leerling.
- We stimuleren onderwijsvormen die maatwerk, gepersonaliseerd leren en betekenisvol leren mogelijk maken.
- We geven ruimte om daarin nieuwe wegen te bewandelen.
- We blijven ons ontwikkelen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

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



**Veiligheid,  
aandacht,  
respect,  
eerlijkheid  
en ambitie.**

**Deze vijf  
kernwaarden  
vinden we  
belangrijk en  
richtingend.**



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

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

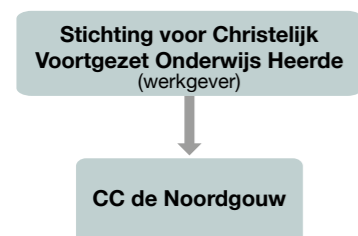
	2019	2018	2017	2016
leerlingenaantallen	929	969	1019	1033

Het beleid is weergegeven het in Strategisch beleidsplan en het Schoolplan.

## 3.2 Besturing

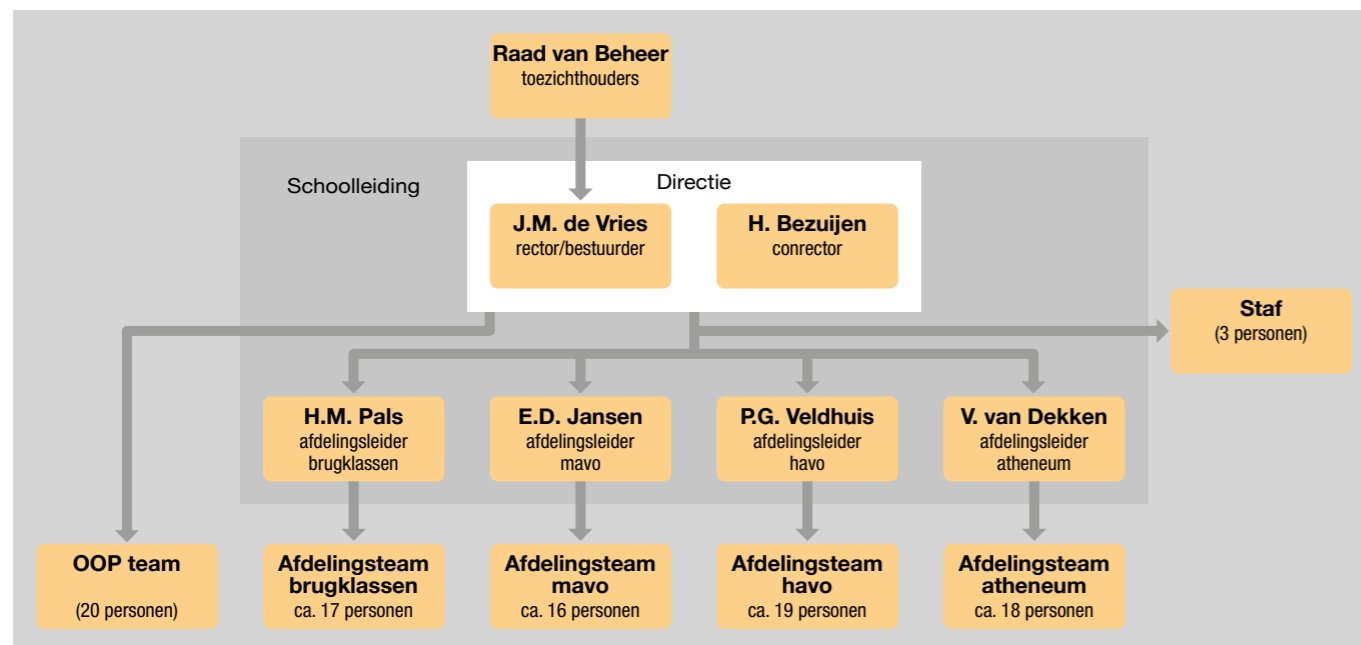
### 3.2.1 Juridische structuur

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.

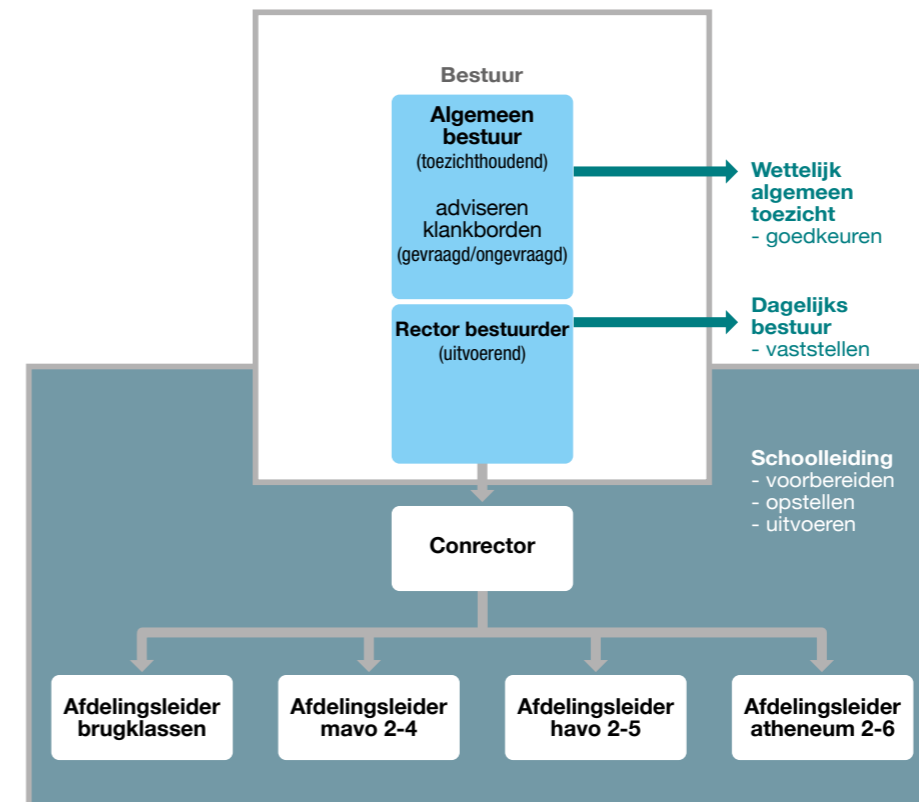


### 3.2.2 Interne organisatiestructuur

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



### Model: Raad van Beheer



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 arbeidsrelatie met dhr. Van Dijk, afdelingsleider mavo is per 1 augustus 2019 beëindigd. Gezien de vele wisselingen in het afdelingsleiderschap van de mavo de afgelopen jaren is er voor gekozen om de vacature het eerste halfjaar binnen de huidige schoolleiding op te lossen. Mw. H. Bezuijen was aanspreekpunt voor mavo 3 en 4 en heeft het aansturen van het mavo-team op zich genomen, daarnaast was mw. Pals aanspreekpunt voor mavo 2. Bepaalde directietaken van mw. H. Bezuijen werden door de rector-bestuurder waargenomen. Op 1 december 2019 werd dhr. E.H. Jansen aangesteld als afdelingsleider mavo. Tot 1 januari 2020 was sprake van een inwerkperiode voor dhr. Jansen. 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 werd binnen de directie dit jaar opnieuw verdeeld. De zorgmedewerkers vielen al onder de conrector, daarnaast gingen ook de medewerkers voor pr, mediatheek, rooster en administratie naar de conrector, mw. H. Bezuijen. Het overige OOP blijft onder de rector-bestuurder vallen.

### 3.2.3 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid

#### 3.2.3.1 Domein: Personeel en organisatie

Beleidsvoornemen:

**De kwaliteit van onze docenten wordt continu doorontwikkeld, gericht op de onderwijsdoelen van de Noordgouw.**

Er is dit jaar een scholingsvisie ontwikkelt waarbij het leren op afstand via E-WISE breed is ingezet. Medewerkers worden via onlinecursussen geschoold, naast de bestaande vormen van nascholing. Ook is structureel ingezet op het beeldcoachen.

Beleidsvoornemen:

**Wij vinden het belangrijk dat er draagvlak wordt gecreëerd voor zowel de onderwijsdoelen als het bijbehorende scholingsplan (zoveel mogelijk bottom-up).**

De onderwijsstudie(mid-)dagen werden ingezet om onderwijsdoelen per afdeling te formuleren en te ontwikkelen. Afdelingswerkgroepen rapporteren en stemmen af in de eigen afdelingsvergadering. Elke afdelingsleider heeft twee secondanten, waarbij zowel de onderwijsinnovatie als organisatie werden versterkt. Afdelingsleiders overleggen wekelijks met de secondanten over de doorgaande ontwikkelingen. Dat creëert meer draagvlak onder en participatie van de collega's. We constateren dat collega's meer 'good practices' delen en de uitwisseling zelf gaan organiseren en er meer aan gaan deelnemen.

Beleidsvoornemen:

**CC de Noordgouw biedt goed werkgeverschap en vraagt goed werknemerschap.**

De functioneringsgesprekken worden jaarlijks gevoerd. Door de directie wordt daarop toegezien door een jaarlijkse controle op de aanwezigheid van functioneringsgespreks-verslagen in het personeelsdossier. De lessen worden geëvalueerd door afdelingsleiders, directie en leerlingen. De evaluatie wordt besproken met de betrokken collega en in overleg wordt gekeken waar verder op wordt ontwikkeld. De docent-door-leerling-enquête is centraal afgenomen. De directie is dit jaar ook begonnen met structureel lesbezoek.

Nieuwe collega's worden door een tweetal ervaren docenten intensief begeleid. Startende collega's wordt de lesreductie volgens cao aangeboden. De tevredenheid over de begeleiding wordt geëvalueerd en men is zeer positief over de begeleiding.

Collega's die het even moeilijk hebben krijgen hulp aangeboden, met of zonder tussenkomst van de bedrijfsarts. Ons beleid is proactief gericht op het voorkomen van uitval. Collega's die desondanks toch uitvallen worden intensief begeleid, zowel intern als extern. Een van de collega's is opgeleid tot beeldcoach en ook dit middel wordt structureel ingezet om docenten in hun omgang met de klas verder te helpen.

Beleidsvoornemen:

**Wij streven naar duidelijkheid over taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van alle personen werkzaam binnen de schoolorganisatie.**

De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden staan beschreven in onder meer het Schoolplan, de functieomschrijvingen en het Managementstatuut. Het Schoolplan is vastgesteld (medio 2017) en het Managementstatuut is geactualiseerd (vastgesteld in 2018).



### 3.2.3.2 Domein: Onderwijs

**Beleidsvoornemen:**  
**Wij vinden het belangrijk dat het onderwijs aansluit bij de huidige technologische ontwikkelingen.**

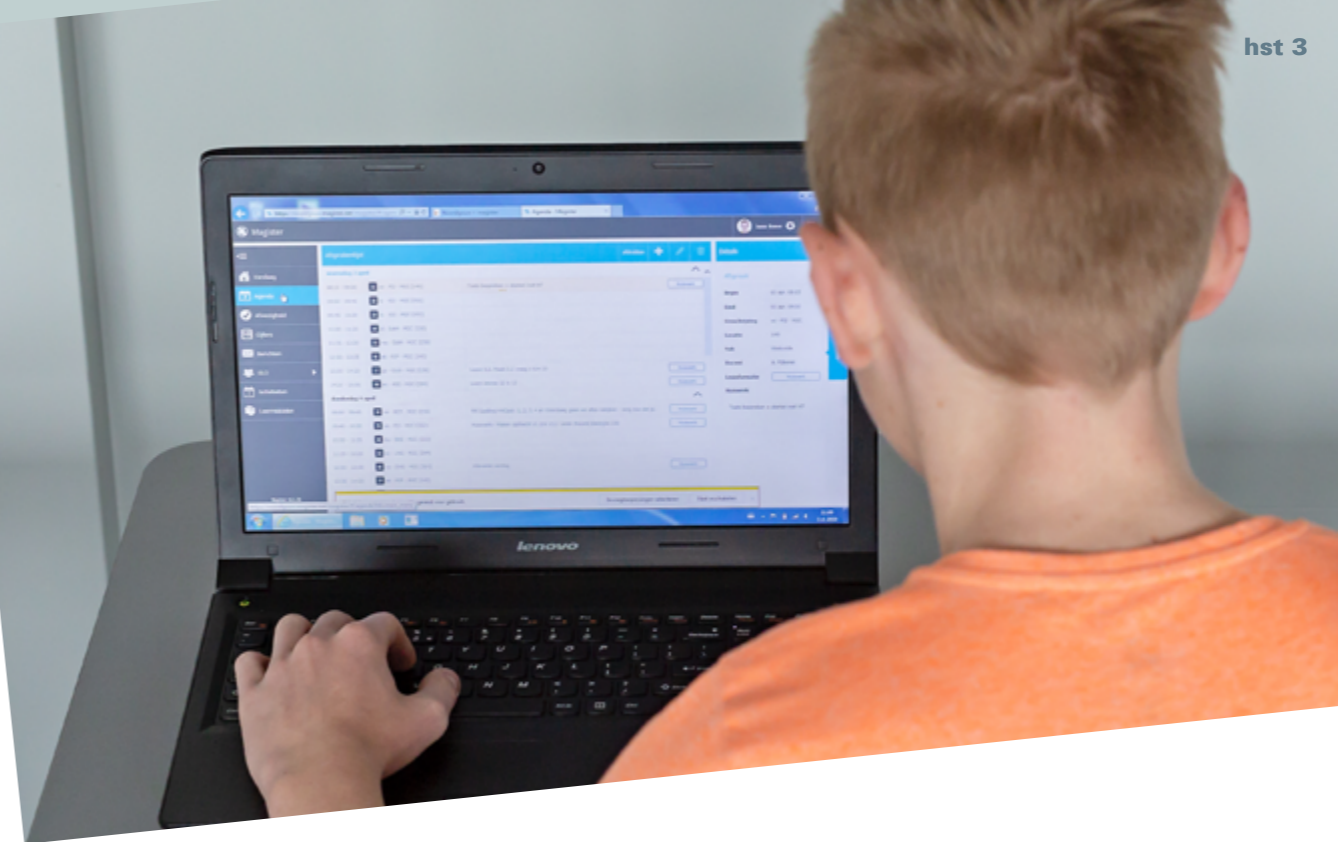
We zien dat steeds meer vaksecties kiezen voor methodes die blended learning aanbieden (boek + digitale ondersteuning). Dat maakt het mogelijk om persoonlijke leerroutes in de verwerking aan te bieden. Docenten zijn daar enthousiast over. In augustus 2019 is gestart met laptops in de brugklas (cohort 2019-2020). De laptop dient ter ondersteuning om het gepersonaliseerd onderwijs beter mogelijk te maken. De realisatie van een dekkend wifisysteem voor massaal gebruik is afgerond.

Over de overige onderwijskundige ontwikkelingen wordt elders in dit jaarverslag uitgebreid gerapporteerd.

### 3.2.3.3 Domein: Organisatie

**Beleidsvoornemen:**  
**De Noordgouw heeft een professionele organisatie-inrichting die goed onderwijs faciliteert.**

De organisatie van het onderwijsbeleid is in het Schoolplan weergegeven. Daar is uitgebreid het 'waarom' en het 'wat' verwoord. Het 'hoe' is vooral een zaak die binnen de afdelingen verder wordt uitgewerkt. De huidige organisatie is eerder weergegeven. De gekozen structuur functioneert adequaat en faciliteert de ondersteunde processen om goed onderwijs mogelijk te maken.



**Beleidsvoornemen:**  
**Wij hechten aan draagvlak binnen en buiten de school voor strategisch beleid.**

Daarvoor is de rector-bestuurder de 'spin in het web'. Wij vinden het belangrijk dat de juiste route wordt doorlopen inzake het strategisch beleidsplan. Daarbij hecht de raad van beheer specifiek aan de bevindingen van de medezeggenschapsraad (verder: MR).

In 2015 is het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 vastgesteld. Vanaf juni 2019 tot december 2019 is binnen de Raad van Beheer gewerkt aan een nieuw Strategisch Beleidsplan waarbij ook het Toezichtskader is opgenomen. Uiteindelijk heeft dat proces geleid tot een focus op 5 ambities. De input voor het Strategisch Beleidsplan is in delen opgehaald onder het personeel in het eerste deel van 2019. De inspraakgeledingen worden betrokken en geïnformeerd, zowel formeel als informeel. Er is driewekelijks overleg tussen de voorzitter en secretaris van de MR en de directie om elkaar bij te praten en informeel zaken af te stemmen.

**Beleidsvoornemen:**  
**Binnen de Noordgouw is er mogelijkheid tot reflectie, doorontwikkeling en het aanspreken van elkaar op gemaakte afspraken.**

Binnen de school wordt gewerkt aan een lerende cultuur waarbij we elkaar aanspreken. Dat proces is volop aan de gang, maar nog niet af. Het voornemen is om dat te blijven stimuleren en dat onze 'cultuur' te maken door het steeds weer onder de aandacht te brengen. In de functioneringsgesprekken komt dit jaarlijks aan de orde.

Jaarlijks staat een van de kernwaarden centraal. Begin 2019 was dat nog 'ambitie'. Dat was helpend om meer ambitie bij ons los te maken. Bij de introductietoespraken van het nieuwe schooljaar was er ruim aandacht voor de volgende kernwaarde 'ambitie'. Naast de gebruikelijk korte toespraken door de rector-bestuurder en de afdelingsleiders vertolkten twee cabaretiers onze ambitie#goals in een toepasselijk lied. De werkgroep 'ambitie' organiseerde begin 2019 een identiteitsmiddag over dit thema. In het tweede deel van 2019 is het thema 'aandacht' en 'veilig' aan de orde. Ook daar is met regelmaat aandacht voor geweest.



### 3.2.3.4 Domein: Financiën en vastgoed

**Beleidsvoornemen:**  
**We nemen verstandige keuzes bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid.**

De jaarlijkse risicoanalyse is uitgevoerd. De uitkomsten van de analyse zijn binnen de MR en de RvB besproken. De risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E) is geëvalueerd en gerapporteerd. De risico's zijn goed in beeld en er is voldoende financiële dekking.

**Beleidsvoornemen:**  
**Binnen de Noordgouw is er een goede informatievoorziening tussen verschillende geledingen.**

De toezichthouders stellen zich, naast de informatievoorziening door de rector-bestuurder en de conrector jaarlijks zelf op de hoogte van wat er leeft in de school door de meeloopdag in februari. Ook wordt er jaarlijks een Benen-op-tafel-overleg (BOT-overleg) georganiseerd, waar de leden van de RvB, MR en directie/schoolleiding informeel met elkaar in gesprek gaan. Dit jaar was het thema in november: de ingezette onderwijsvernieuwing op de Noordgouw.

Interne informatievoorziening loopt via het Vluchtschrift, mededelingen op de afdelingsvergaderingen en op onderwijsstudiemiddagen. Algemene mails aan leerlingen, ouders en het personeel worden structureel aan alle betrokken partijen gemaïld. We streven ernaar om alle relevante betrokkenen tijdig mee te nemen in processen.

**Beleidsvoornemen:**  
**De Noordgouw voert een gezond financieel beleid, passend bij een organisatie in de semi-publieke sector.**

De Noordgouw heeft een gezonde balans en financiële positie en kan aan haar verplichtingen voldoen. Zowel de financiële commissie (FC) (met daarin een accountant) en ook de FC van de MR, ontvangen maandelijkse rapportages met daarin de exploitatie ten opzichte van de begroting en een verklaring van de verschillen. Ouders betalen meer en sneller via iDeal. Er zijn minder mensen die we hoeven aanmanen.

De meerjarenbegroting voor de komende vijf jaren is in 2018 opgesteld en opnieuw vastgesteld. Daarin is wel duidelijk dat de school door het dalend aantal leerlingen passende maatregelen dient te nemen om financieel gezond te blijven. Die passende maatregelen zijn in het tweede halfjaar 2019 in kaart gebracht en gecommuniceerd. De verrassende aanmelding van ruim 200 nieuwe leerlingen bood een aanzienlijk beter toekomstperspectief. In het voorjaar van 2020 is daarop besloten de meerjarenbegroting opnieuw aan te passen.

**Beleidsvoornemen:**  
**Wij hechten aan een goede organisatie van de processen inzake financiële bedrijfsvoering.**

Binnen de financiële en personeelsadministratie zijn de processen en de procedures vastgelegd. Op meerdere niveaus worden intern controles uitgevoerd. Maandelijkse analyse van de gerealiseerde cijfers kan leiden tot bijstelling van het geprognosticeerde resultaat. De maandelijkse rapportages van de financiën worden gedeeld met de financiële commissie van de RvB en de MR.

**Beleidsvoornemen:**  
**Het schoolgebouw van De Noordgouw biedt een fysiek veilige omgeving die aansluit bij het onderwijs dat gegeven wordt binnen de schoolorganisatie.**

Er is voortdurend aandacht voor de veiligheid en een prettige werkomgeving. Er zijn de laatste jaren veel interne aanpassingen gedaan om het gebouw aantrekkelijk en veilig te maken. Het afgelopen jaar was er nog een beperkt aantal kleinere projecten. Al met al hebben al deze maatregelen een aanzienlijk verbetering in het werkklimaat opgeleverd.





### 3.2.3.5 Domein: Identiteit

Beleidsvoornemen:

**CC de Noordgouw is een christelijke school met een open karakter waar ruimte is voor verschil in beleving van het christelijke geloof en respect voor andere levensovertuigingen. De brede identiteit, levensbeschouwelijk, pedagogisch, onderwijskundig en maatschappelijk, is passend bij de visie, missie, kernwaarden en grondslag van de statuten (vanuit perspectief denken).**

In de komende jaren werken we aan een nadere invulling van deze kernwaarden. We herkennen ons hierin, maar erkennen ook dat we dat nog niet altijd waarmaken. Het schooljaar 2019-2020 stonden de kernwaarden 'aandacht' en 'veilig' centraal.

### 3.2.3.6 Domein: Maatschappelijk draagvlak

Beleidsvoornemen:

**De Noordgouw is een maatschappelijk betrokken school.**

Maatschappelijke betrokkenheid uitte zich in een aantal projecten in de buurt. Leerlingen uit havo 4 en atheneum 4 liepen maatschappelijke stage. Er is een week bedrijfsstage in de mavo-afdeling. De Noordgouw heeft nauwe banden met sportclubs en de gemeente Heerde/Epe.

Beleidsvoornemen:

**De Noordgouw is een school die een bijdrage levert aan de wereld om haar heen.**

Dit jaar werd de actie Zip Your Lip gehouden, waarbij leerlingen 24 uur niet eten uit solidariteit met leeftijdsgenoten die honger hebben. Daarnaast werd de jaarlijkse Paasgroet gebracht bij verzorgingstehuis 'Brinkhoven' en 'Hofje Wendakker'.



### 3.2.3.7 Domein: Communicatie

Beleidsvoornemen:

**De school kenmerkt zich door een goede en transparante communicatie tussen leraren, afdelingsleiders, staf, directie, rector-bestuurder en toezichthouders. Dit geldt ook voor de communicatie met de ouders en de leerlingen. De communicatieboodschappen en communicatiemiddelen zijn afgestemd op de diverse doelgroepen en het gehele voedingsgebied (partners, in- en externe stakeholders, PO, VO, HO, kinderopvang).**

Steeds beter wordt de meest constructieve weg bewandeld en weet men elkaar te vinden. Er is ook gebruik gemaakt van Facebookcampagnes om de doelgroep van toekomstige leerlingen en hun ouders beter te bereiken. Er kwam ook een trendy magazine voor de leerlingen in groep 8.

Beleidsvoornemen:

**De school hecht aan tevreden ouders en leerlingen en vraagt hen jaarlijks om hun oordeel.**

Jaarlijks bevragen wij ouders en leerlingen uit diverse jaarlagen over hun ervaringen en evalueren we de resultaten. Diverse uitkomsten worden gepubliceerd via de website 'Scholen op de kaart'. Dit is geborgd en in het proces opgenomen. Collega's die de school verlaten krijgen een exitformulier of desgewenst een exitgesprek. We nemen deze bevindingen mee in het schoolleidersoverleg en indien daartoe aanleiding is naar de MR of RvB.

## Werk met je talent.

*Je komt tot je recht als je je kunt ontplooien en je talenten kunt ontwikkelen. Goed onderwijs zien we daarvoor als een voorwaarde. Daarom bieden we ook onze medewerkers de ruimte om zich voortdurend bij te scholen en zich te ontwikkelen. We stimuleren onze leerlingen om hun verantwoordelijkheid te nemen in hun leerproces.*

### 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 boven gemiddeld opwaarts doorstromen. Dat laat zien dat de leerlingen de geboden kansen ook waarmaken.

- **Curriculumontwikkeling.**

Ruim drie jaar geleden is er landelijk een brede maatschappelijk dialoog gestart 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 deze 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.

- **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. Als gevolg van dit initiatief is het professioneel statuut eind 2018 uitgewerkt. Er bleek bij docenten op onze school weinig belangstelling voor te zijn, ondanks de grote verantwoordelijkheid die docenten werd gegeven bij het invullen van de lessen.

Met het al reeds ingestelde 45-minutenrooster, waarbij de vrijgekomen tijd werd ingezet als onderwijsontwikkeltijd en werkdrukverlichting was de Noordgouw een voorloper op de cao-verplichting om 50 klokuren ontwikkeltijd in te voeren. Per FTE werd de tijd voor de klas teruggebracht van 750 uur naar 675 uur. Bij een opslagfactor van 1,65 werd per fulltimer dus 75 uur x 1,65 = 124 uur vrijgemaakt. Over 75 uur ontwikkeltijd wordt jaarlijks door de docent verantwoording afgelegd aan de afdelingsleider. De overige 50 uur kan naar keuze worden ingezet voor ontwikkeltijd of werkdrukverlichting.

### 3.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'

Zie 3.2.3.6 Domein:  
Maatschappelijk draagvlak

### 3.2.6 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 info: <http://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 te Epe, het Van Kinsbergen College te Elburg, het Nuborgh College in Elburg en de school zelf een zogenaamde RPL-subsidie ontvangen van € 79.570. De school fungeert 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.

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

#### Samenwerkingsverband 23.05 (SWV 23.05)

De Noordgouw zal de komende jaren minder inkomsten uit het samenwerkingsverband krijgen. Hierover is een 'glijpad' van drie jaar afgesproken waarbij het verschil (ca. € 100.000 per jaar) tussen de oude verdelingsnorm (1e jaar -30%; 2e jaar -60%; 3e jaar -90%) en de nieuwe norm (deels) wordt overbrugd. Het glijpad is per 1 oktober 2018 ingegaan. Verder staat de vereveningsopdracht voor de regio (meer leerlingen in het regulier onderwijs opnemen en minder leerlingen in het speciaal onderwijs) hoog op de agenda en wordt met name kritisch gekeken naar de verwijzingen vanuit het (speciaal) basisonderwijs en het eigen aanbod voor inclusief onderwijs. 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.

#### Veluwe Interne Arbeidsmarkt (VIA)

De bestuurders van de deelnemende scholen komen circa drie maal 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 van de VIA-scholen. Zij komen jaarlijks een tot twee maal bij elkaar.

#### Regionale procesbegeleiding leerlingendaling (RPL)

Tot het verslagjaar werd € 19.561 van de subsidie besteed aan advieskosten. In het verslagjaar werd € 33.600 besteed, € 3.600 aan RPO- en de 10-14-advisering en € 30.000 aan een samenwerkingsproject tussen de RSG Epe en het Van Kinsbergencollege in Elburg. Onder begeleiding van PentaRho en op aanwijzen van de minister van basis- en voortgezet onderwijs zijn er opnieuw 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 Epe en PROO) en de directie van CC de Noordgouw. Van de subsidie resteerde per ultimo boekjaar nog € 26.442. Dit zal in 2020 worden besteed.



### 3.2.8 Namen van bestuurders, directieleden en toezichhouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies

De RvB van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heerde bestond ultimo 2018 uit:

#### Toezichhouders

Functie	Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties (niet betaald)
Voorzitter	Mevr. M.G. Bouwman	Projectleider Viaa	Geen
Secretaris	Dhr. D.L.W. Zielhuis	Gemeentesecretaris/ algemeen directeur gemeente Olst/Wijhe	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
<b>Uitvoerend bestuurder</b>			
Lid	Dhr. J.M. de Vries	Rector-bestuurder	Bestuur OFGH

### 3.3 Naleving branchecode

#### 3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

Per 1 januari 2019 is mw. M. Bouwman-Reinders de voorzitter van de Raad van Beheer. De toezichhouders zijn 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.

#### 3.3.2 Vermelding van de code goed bestuur die gehanteerd wordt

Binnen de stichting wordt gewerkt volgens de Code Goed Onderwijsbestuur (versie juni 2015). Op de evaluatiedag in november 2019 hebben wij de overgang naar de nieuwe Code Goed Onderwijsbestuur (versie juni 2019) in gang gezet. Dat zal verder in 2020 worden uitgewerkt.

#### 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 overeenkomstig de jaaragenda gehouden. De bevindingen uit het overleg met de diverse gremia worden doorgevoerd in het beleid.

### 3.4 Verslag toezichhoudend orgaan

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

### 3.5 Omgeving

#### 3.5.1 Afhandeling van klachten

Er waren in 2019 geen schriftelijke klachten.

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

De werkgroep Internationalisering heeft het initiatief genomen om een tweedaagse excursie naar het Europees Parlement in Brussel te organiseren en daar ook subsidie voor gekregen. In dit programma is er ruim aandacht voor de Europese Unie en het Europees parlement. Deze excursie heeft tot doel het Europese burgerschap bij de leerlingen onder de aandacht te brengen. Deze excursie staat voor maart 2020 op de rol voor de derdeklassers die zich daarvoor hebben moeten opgeven.

Atheneum 2 is een week in Cambridge geweest en heeft daar o.a. meegelopen op een middelbare school en zich ondergedompeld in de Engelse cultuur. Er werd overnacht bij gastgezinnen. Er zijn daarnaast diverse mailuitwisselingsprojecten voor de vreemde talen o.a. met een middelbare school in Canada. De werkgroep Internationalisering is opgestart en vol enthousiasme aan de slag gegaan. Verder zijn we als school lid geworden van het Global Citizens Network. Deze organisatie bevordert actief internationale uitwisselingen. Het blijkt een waardevol netwerk te zijn.

#### 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.

**De school is volop in beweging!**

## 4 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 thuisnabij 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:** Het leerlingenaantal zal de komende jaren dalen als gevolg van demografische ontwikkelingen in het voedingsgebied van de school. Dit leidt tot een daling van de bekostiging en mogelijk tot boventaligheid onder het personeel, mede afhankelijk van mobiliteit en natuurlijk verloop. Meer en meer moet 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 € 398.000 aanwezig zou moeten zijn.

De onzekere financieringsstromen worden vooral door het vereenvoudigde nieuwe bekostigingsstelsel en de verevening binnen het samenwerkingsverband gevormd. De bekostiging blijft onzeker, maar lijkt zich voor onze school positief te ontwikkelen (ca. 3% extra bekostiging), terwijl de verevening binnen het samenwerkingsverband inmiddels duidelijk is geworden en de school op termijn ca. € 100.000 minder van het samenwerkingsverband zal ontvangen.

De kosten van mogelijke transitievergoedingen bij ontslag vormen een groot risico, omdat deze kosten niet altijd te voorzien zijn. Daarnaast speelt de mogelijke boventaligheid door krimp van leerlingenaantallen een grote rol. Door het instellen van een generatiepact wordt flankerend beleid gevoerd om de krimp met beperkte kosten op te vangen. In 2019 maakten 3 personeelsleden gebruik van het generatiepact. Twee daarvan zullen per 1 augustus 2020 de school verlaten.

De andere collega zal de school per 1 augustus 2021 verlaten.

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. De eerste toekenning voor verduurzaming van het hoofddak met plaatsing van ca. 500 zonnepanelen ad € 730.000 is door de gemeente toegekend. Tevens is met de onderwijsbesturen in Heerde het opstellen van een Integraal Huisvestingsplan (IHP) in gang gezet. Het doel is om overeenstemming te bereiken over de onderwijs huisvesting in de gemeente Heerde voor de komende ca. 20 jaar. Het plan zal eind juni 2020 aan de gemeenteraad worden gepresenteerd.

**Financiële positie:** De minimale omvang van de reserves zou € 1.265.900 moeten bedragen. De bestemmingsreserves personeel en materieel bedragen gezamenlijk met de algemene publieke reserve € 1.959.400. 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 Gegevensbescherming werden scholen in heel Nederland geconfronteerd met een serieuze toename aan administratieve last 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.

### 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.



# 5 Bedrijfsvoering

## 5.1 Personeel

### 5.1.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis

#### Aantallen

	peildatum 31-12-2019		peildatum 31-12-2018		peildatum 31-12-2017	
	in FTE	aantal	in FTE	aantal	in FTE	aantal
Rector-bestuurder	1,0	1	1,0	1	1,0	1
Directie, overig	1,2	1	1,0	1	1,0	1
Afdelingsleiders	2,9	4	3,0	4	3,0	4
Onderwijzend personeel	57,7	71	60,0	75	63,5	83
Onderwijsondersteunend personeel	16,7	22	17,4	22	15,4	19
<b>Totaal</b>	<b>79,5</b>		<b>82,4</b>		<b>83,9</b>	
	aantal in personen		aantal in personen		aantal in personen	
Mannen	53		54		55	
Vrouwen	46		49		49	
<b>Aantal medewerkers totaal</b>	<b>99</b>		<b>103</b>		<b>104</b>	

#### Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage is in 2019 ten opzichte van 2018 gedaald van 5,7% naar 4,3%. De ziekmeldingsfrequentie is gelijk gebleven op 1,4 (een medewerker heeft zich dus gemiddeld 1,4 keer ziek gemeld in 2019). Het percentage personeelsleden wat in 2019 in het geheel niet verzuimd heeft is 33,3%. Dit was in 2018 32,5%. De gemiddelde verzuimduur is gedaald ten opzichte van 2018, het was 15,6 dagen per ziektegeval en dit is in 2019 gedaald naar 11 dagen.

#### Jubilea

Er was ook in 2019 weer een aantal jubilea:  
Dhr. R.D. Kistemaker en mevr. H.J. Schuur-Guichelaar waren 25 jaar in ambtelijke dienst.  
Dhr. G.P. Fredriks en dhr. M. Jaarsma bereikten beide een ambtelijke diensttijd van 40 jaar. Hierbij mag worden opgemerkt dat de heer Fredriks tevens 40 jaar aan de school verbonden was.

#### Lerarenbeurs

In het cursusjaar 2019-2020 maakten er 2 medewerkers gebruik van de lerarenbeurs. Zij hebben beide hun tweedegraads bevoegdheid gehaald. Er zijn in totaal 4 docenten die een bevoegdheid hebben gehaald in 2019. Dit betreft alle vier een tweedegraads opleiding.

#### Pensionering

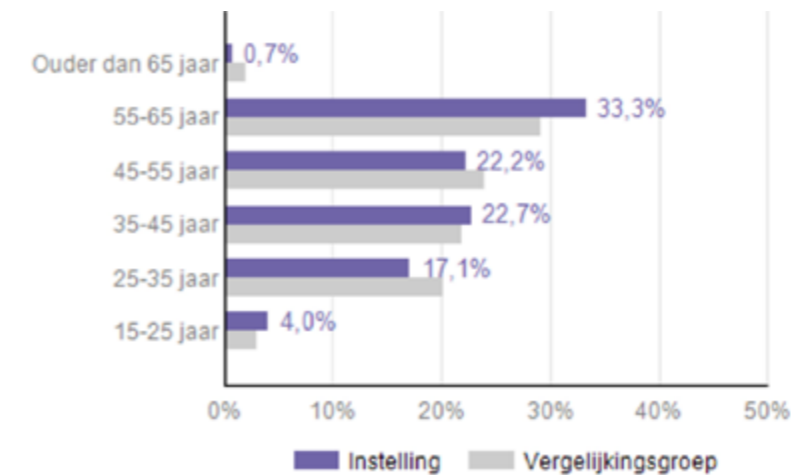
In 2019 hebben er 3 personeelsleden gebruik gemaakt van de regeling voor keuzepensioen.  
Dhr. G.P. Fredriks, dhr. A.C. Mol en dhr. B.J. de Rooter verlieten de school om van hun welverdiende pensioen te gaan genieten.

#### Funciemix

De ruimte voor uitgifte voor LC en LD wordt bepaald door de streefpercentages die binnen de school zijn vastgesteld. Er bleek dit jaar geen ruimte te zijn om nieuwe LC- of LD-functies uit te reiken.

Salarisschaal	Streefpercentage	2017	2018	2019
LB	44,00%	44,2%	39,0%	42,3%
LC	27,00%	26,2%	28,1%	28,3%
LD	29,00%	29,6%	32,9%	29,4%

#### Wat is de leeftijdsverdeling van het personeel in 2018-2019?



#### Begeleiding nieuwe docenten

LIO-ers en nieuwe collega's worden begeleid door een vakcoach en door de 'begeleiders nieuwe docenten'. Sowieso worden alle nieuwe docenten de eerste twee schooljaren structureel en intensief begeleid. De kosten van begeleiding van jonge en startende docenten (in 2019 € 8.845) 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. het personeel

Per december 2019 is er een nieuwe afdelingsleider mavo begonnen. De vorige afdelingsleider mavo heeft de organisatie verlaten na het niet verlengen van het tijdelijke dienstverband. Binnen het OOP is er 1 medewerker in overleg met de directie vertrokken. Hiervoor is een conciërge voor een iets lagere betrekkingssomvang aangetrokken. De rest van de daling is gelegen in het feit dat 1 ziektevervangings gestopt is vanwege herstel van de afwezige. Hiernaast zijn er binnen het onderwijzend personeel de nodige wisselingen geweest zoals gebruikelijk bij de overgang van het ene naar het andere cursusjaar.

### 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. Nieuw is ook dat de transitievergoeding vanwege arbeidsongeschiktheid gedeclareerd kan worden bij UWV. Deze uitbetaling is nog niet voorgekomen maar is wel te verwachten.

## 5.2 Financiën

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

Voor het VO niet van toepassing.

### 5.2.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar betreffende de huisvesting

Er is vanaf eind 2018 ingezet op een levensduurverlengende renovatie bekostigd door de gemeente Heerde. Architect Ebbens heeft getekend voor het ontwerp en we zijn daarover met structureel met elkaar en de gemeente Heerde afdeling onderwijshuisvesting in gesprek. Ook staat het opstellen van het Integraal Huisvestingsplan (IHP) hoog op de agenda. Het contact met andere besturen is goed en op initiatief van de Noordgouw heeft er ook een rondgang plaatsgevonden bij elkaars schoolgebouwen. De verduurzamingsopdracht voor het gebouw nemen wij serieus en ook is daarbij aandacht voor het binnenklimaat. De temperatuur in het gebouw op warme dagen is een voortdurende zorg. We streven naar Frisse Scholen Klasse B en in het huidige ontwerp zal dat gehaald worden. Tevens willen we gasloze verwarming bereiken. De buitenschil van het gebouw zal de komende jaren volledig ontmanteld worden en vervangen door een goed isolerende schil. De verwachting is dat we daarmee weer minimaal 25 jaar onderhoudsarm vooruit kunnen.

Er is verder geïnvesteerd in LED-TL buizen (ca. 800 stuks). Hiermee wordt een aanzienlijke reductie op de energielasten gerealiseerd.

Verder waren er de verbouwingen aan de ICT-balie om ons klaar te maken voor de ondersteuning van het laptop-onderwijs. De losse kasten op de tweede verdieping verdwenen en daar kwam een fraaie BiNaSk-opslagruimte voor terug. Ook de aardrijkskunde/economie werkruimte kreeg een grondige opknappbeurt en werd een moderne werkplek.

De betontrappen zijn bekleed met een nieuwe coating en anti-sliplaag. De aangebrachte gele streep zorgt ervoor dat ook visueel beperkte mensen hun weg op de trap veilig kunnen vinden. In diverse lokalen werden de leerlingensets en de vloerbedekking vervangen. Ook de werktafels bij handvaardigheid werden vernieuwd en zorgen voor een eigentijdse uitstraling en nog meer werkplezier.

### 5.2.3 Financiële positie op balansdatum incl. een goede 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 weerstandvermogen (vrij besteedbare reserve) nodig. De omvang van het benodigde weerstandvermogen is afhankelijk van het risicoprofiel.

Op basis van de in 2019 uitgevoerde risicoanalyse is sprake van een laag risicoprofiel i.c.m. een kleinschalige omgeving (eenpitter) en ligt de norm voor het weerstandvermogen 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 31-12-2018	Mutatie 2019	Stand 31-12-2019
<b>Publieke reserves:</b>			
Algemene reserve	701.654	-101.766	599.888
Bestemmingsreserve personeel	969.200	-3.300	965.900
Bestemmingsreserve jonge docenten	26.503	-8.845	17.658
Bestemmingsreserve lagere werkdruk		76.000	76.000
Bestemmingsreserve materieel	296.500	3.500	300.000
<b>Subtotaal</b>	<b>1.993.857</b>	<b>-34.411</b>	<b>1.959.446</b>
<b>Private reserve:</b>			
Bestemmingsreserve overige exploitatie	871.151	38.950	910.101
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>2.865.008</b>	<b>4.539</b>	<b>2.869.547</b>

Door de bestemmingsreserve personeel worden de risico's gedekt m.b.t. de personele exploitatie. Rekening houdend met de uitkomsten van de in september 2019 uitgevoerde risicoanalyse is de minimumomvang van de reserve gesteld op € 965.900.

De bepaling van de normomvang van de bestemmingsreserve materieel geschiedt ook op basis van de risicoanalyse en is gesteld op € 300.000.

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

De bestemmingsreserve "werkdrukverlaging" betreft dat deel van de ontvangen extra bekostiging dat feitelijk pas in 2020 besteed zal gaan worden. De verslaggevingsregels schrijven voor dat deze bate in 2019 als zodanig wordt verantwoord, daarom is er voor gekozen voor het op 2020 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 2019 werd afgesloten met een positief resultaat van € 40.539. In de begroting was een geprognosticeerd exploitatieresultaat opgenomen van € 76.800 negatief.

	2019	2018	2017	2016	2015
Weerstandsvermogen	35,18%	35,24%	35,64%	24,48%	22,41%
Solvabiliteit	54,35%	55,34%	52,87%	38,14%	36,42%
Solvabiliteit-2	75,46%	74,41%	75,90%	58,37%	54,68%
Liquiditeit	1,482	1,270	1,580	1,513	1,311
Rentabiliteit	0,06%	0,01%	1,00%	1,21%	0,15%

Voor meer kengetallen wordt verwezen naar de bijlage Financiële kengetallen. Ten gevolge van de fusie tussen Stichting Holding voor Christelijk VO, Stichting Vermogensbeheer voor Christelijk VO en de Stichting voor Christelijk VO (allen te Heerde) met terugwerkende kracht per 1 januari 2018, zijn in 2018 alleen de kengetallen voor het jaar 2017 herrekend en niet die van de daarvoor liggende jaren.

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

	2019 €	2018 €	Mutatie €	
<b>Activa</b>				
<b>Vaste activa</b>				
Materiële vaste activa	3.359.680	3.495.147	-135.467	A)
Totaal van vaste activa	3.495.147	3.495.147	-135.467	
<b>Vlottende activa</b>				
Vorderingen	382.309	344.291	38.018	B)
Liquide middelen	1.537.807	1.337.383	200.424	C)
Totaal van vlottende activa	1.920.116	1.681.674	238.442	
<b>Totaal van activa</b>	<b>5.279.796</b>	<b>5.176.821</b>	<b>102.975</b>	
<b>Passiva</b>				
<b>Vaste activa</b>				
Eigen vermogen	2.869.547	2.865.008	4.539	D)
Voorzieningen	1.114.674	987.441	127.233	E)
Kortlopende schulden	1.295.575	1.324.372	-28.797	F)
<b>Totaal van passiva</b>	<b>5.279.796</b>	<b>5.176.821</b>	<b>102.975</b>	

**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 veel eerder zijn verzonden, is het overgrote deel van het totaal te ontvangen bedrag reeds in het boekjaar zelf ontvangen. Dat wordt verklaard doordat meer ouders de factuur sneller en via iDeal betalen. Ondanks de over het algemeen hogere facturen inzake schoolkosten en buitenlandse reizen en een toename van het aantal ouders met financiële problemen (en daardoor het aantal betalingsregelingen) is het openstaande saldo beperkt te noemen. Het daalde met € 55.600.

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

**Ad D)** De mutatie van het eigen vermogen betreft de toevoeging van het resultaat over het boekjaar ad € 4.539 positief.

**Ad E)** De mutatie van de post voorzieningen ad +/- € 127.200 betreft het saldo van de dotaties en de onttrekkingen aan en de vrijval van de verschillende voorzieningen. Het verschil wordt voor het grootste deel verklaard door de per saldo € 70.700 hogere dotatie aan dan besteding van de voorziening voor groot onderhoud. De onttrekkingen ad € 36.800 betroffen de laatste facturen m.b.t. de renovatie van de gymzalen. De personele voorzieningen zijn ook in omvang toegenomen (per saldo € 56.500). Bij de voorziening voor jubilea was de dotatie groter dan de bestedingen (en wel € 3.200) in verband met aanpassing van de rekenrente van 2% naar 0%. Aan de voorziening voor LFBP-verplichtingen moest vrij fors gedoteerd worden omdat er meer spaarders zijn en de salarissen verhoogd zijn (€ 21.800 per saldo meer gedoteerd dan onttrokken). Dit geldt m.m. ook voor de voorziening voor het eigen deel van de ww-uitkeringen. Daar was de dotatie € 6.300 hoger dan de onttrekkingen. In verband met het eigen risicodragerschap voor ziekte en arbeidsongeschiktheid diende een voorziening gevormd te worden ter grootte van de loonkosten van de personen die per 31 december 2019 langer dan 1 jaar ziek waren. De dotatie aan deze voorziening voor langdurige ziekte bedroeg € 26.000.

**Ad F)** De afname van de kortlopende schulden ad € 28.800 wordt voor € 35.800 verklaard door het gedaalde crediteursaldo, voor € 22.300 door de lagere stand van de vooruit ontvangen subsidies en voor € 8.800 door de lagere reservering voor vakantiegeld en -uren en bindingstoelage. Daar tegenover staan stijgingen van de overige schulden, door onder andere € 22.500 voor de afwikkeling van de reis naar Rome (door te betalen KLM-claim en extra kosten) en € 8.100 door de hogere schuld inzake loonheffing en pensioenpremies. Het saldo 'Nog te besteden bedragen' steeg met € 10.800 (voornamelijk omvangrijke vooruit ontvangen bedragen m.b.t. reis Parijs en skireis).

### 5.2.5 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. Belangrijkste bewegingen – buiten de reguliere kosten- en batenbewegingen – die in positieve zin aan het resultaat hebben bijgedragen zijn de extra bekostiging i.h.k.v. werkdrukverlichting van € 150.700 (m.h.o.o. de in paragraaf 3.2.4 verwoorde lestijd/ontwikkeltijdbewegingen is na overleg met de MR besloten € 74.700 betrekking te laten hebben op 2019 en voor het restant ad € 76.000 een bestemmingsreserve in de balans op te nemen), de hogere baten uit het Samenwerkingsverband (+ € 11.200), de hogere kantinebaten (+ € 10.900) en de € 34.700 lagere kosten voor inhuur van extern personeel. De kosten van de vorming van de voorziening voor langdurig zieken (€ 26.000), van een uitbetaalde transitievergoeding aan een gewezen personeelslid (€ 15.000), de hoger dan begrote kosten voor klein onderhoud (€ 12.700) en energie (€ 8.400) en de stimuleringsbijdrage laptops (€ 7.000) hadden een negatief effect op het gerealiseerde resultaat. De staat van baten en lasten is hieronder ter analyse opgenomen.

## 5.2.6 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting

### Begroting

	2019 €	2019 €	2018 €	
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen OCW	7.978.722	7.654.300	7.944.925	A)
Overige overheidsbijdragen	2.650	0	4.200	
Overige baten	175.401	152.700	181.863	B)
<b>Totaal baten</b>	<b>8.156.733</b>	<b>7.807.000</b>	<b>8.130.988</b>	
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	6.363.426	6.207.300	6.460.865	C)
Afschrijvingen	562.542	567.500	489.813	
Huisvestingslasten	384.678	364.100	376.579	D)
Overige instellingslasten	817.895	717.600	782.879	E)
Doorbetalingen schoolbesturen	17.755	21.300	14.335	
<b>Totaal lasten</b>	<b>8.146.296</b>	<b>7.877.800</b>	<b>8.124.471</b>	
<b>Resultaat exclusief financiële baten en lasten</b>	<b>10.477</b>	<b>-70.800</b>	<b>6.517</b>	
<b>Financiële baten en lasten</b>				
Financiële baten	121	200	121	
Financiële lasten	6.059	6.200	5.972	
Saldo financiële baten en lasten	-5.938	-6.000	-5.851	
<b>Resultaat</b>	<b>4.539</b>	<b>-76.800</b>	<b>666</b>	

Verklaring verschillen:

**A)** Totaal zijn de rijksbijdragen van het ministerie € 324.400 hoger uitgekomen dan begroot.

De personele bekostiging viel € 105.700 hoger uit door aanpassing van de GPL-bedragen. Van de totale stijging van 3,1% over het hele jaar 2019 was in de begroting een stijging van 2,15% voor de periode juni-december opgenomen. De materiële bekostiging werd vastgesteld conform begroot. In 2019 werden niet begrote of hoger dan begrote subsidies ontvangen inzake de Prestatiebox (€ 8.200 hoger), Lente-/zomerschool (€ 11.300, niet begroot) en m.b.t. het convenant Vervroegd Schoolverlaten (€ 3.300 hoger).

Aan het eind van het jaar werd in het kader van de bestrijding van de werkdruk een bedrag van € 150.700 ontvangen. In overleg met de MR is besloten dit bedrag te gebruiken ter dekking van de kosten die gepaard gaan met het verder beperken dan voorgeschreven van de lestaak van docenten. O.b.v. de cao is dat 720 uren per jaar, binnen de school ligt dit taak op 675 uren per jaar. De extra bekostiging dient echter volledig ten gunste van het jaar 2019 te worden gebracht. Ook dit bedrag was niet begroot.

De school participeert in een overleggroep in het kader van de regionale leerlingendaling. 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 € 33.600 besteed en viel derhalve een zelfde bedrag vrij. Deze post was lager begroot en wel op € 12.000, derhalve een verschil van € 21.600 (positief).

De doorbetalingen via het Samenwerkingsverband i.h.k.v. het passend onderwijs als bedroegen over 2019 € 492.400. Deze doorbetaling was voor een bedrag van € 481.400 in de begroting opgenomen. Het positieve verschil van € 11.200 is een saldo van € 14.400 lager vastgestelde doorbetaling (negatief) en van een € 26.600 hogere uitkering inzake het maximaal eigen vermogen van het SWV (positief).

### Inzet doorbetalingen Samenwerkingsverband

De directe personele lasten ten behoeve van het in stand houden van de VIP-room i.c.m. zorgcoördinatie bedroegen 1,76 FTE ofwel € 159.900. Aan de versterking van het mentoraat werd 0,77 FTE ofwel € 70.000 besteed. De indirecte personele lasten betreffen de kosten van de orthopedagoog ad 0,4 FTE (totaal € 30.800), de inzet van schoolleiding (in totaal € 67.800), inzet van directie ad € 21.400 en overige indirecte uren ad € 63.000. Aan directe kosten werd ongeveer € 8.000 uitgegeven.

### Inzet prestatiebox

Van de bate van de Prestatiebox in 2019 ad € 303.900 diende € 251.700 ter dekking van de kosten van talent- en onderwijsontwikkeling, betrof € 6.000 de extra uitgaven voor remedial teaching en had € 26.800 betrekking op de uitgaven inzake hoogbegaafdheid en excellente leerlingen. Totaal werd € 6.600 uitgegeven aan materiële zaken ter ondersteuning van bovenstaande posten. Het restant betrof diverse kleinere posten.

**B)** De € 22.700 hogere overige baten worden voor € 10.900 verklaard door hoger dan begrote kantinebaten. In verband met de gescheiden presentatie van opbrengsten en kosten m.b.t. de schoolkostenposten (schoolagenda, tekendoos, profielkosten en sportprofiel 2e fase) vallen de overige baten nog eens € 12.800 hoger uit. De € 2.600 lager dan begrote baten voor schoolclub, jubel- en treurfonds en personeelsvereniging worden gecompenseerd door de € 2.600 hoger dan begrote door het OLC geïnde boetegelden.



C) De overschrijding van de personele lasten t.o.v. de begroting ad € 156.100 wordt als volgt verklaard (positief bedrag is meerkosten, negatief bedrag is minderkosten):

<b>Hogere lonen en salarissen</b>	<b>194.600</b>
Te weten:	
Salarisverhoging per 1 juni met 2,35%	60.600
Dotatie voorziening langdurig zieken	26.000
Dotatie voorziening jubilea i.v.m. rekenrente naar 0%	10.000
Ondersteuning systeembeheer	16.200
Uitbetaalde transitievergoeding	15.500
Extra dotatie vakantie- en overuren OOP'ers	5.300
Diverse kleine verschillen, per saldo	5.700
<b>Lagere overige personele lasten</b>	<b>-6.500</b>
Te weten:	
Dotatie (per saldo) voorziening leeftijdsfasebewust personeels-beleid	3.200
Dotatie (per saldo) voorziening eigen deel ww-uitkeringen	15.000
Lagere kosten uitzendkrachten i.v.m. minder externe inzet	-40.100
Nascholing en professionalisering	6.300
Wervingskosten	8.100
Coaching personeel (trajecten)	3.100
Diverse kleine verschillen, per saldo lagere kosten	-2.100
<b>Lagere ziekte-uitkeringen</b>	<b>-23.300</b>
<b>Totaal hogere lasten</b>	<b>156.100</b>

D) De € 20.600 hogere huisvestingslasten worden als volgt verklaard (positief bedrag is meerkosten, negatief bedrag is minderkosten):

Hogere kosten voor klein onderhoud en reparatie	€ 12.700
Hogere energielasten door hoge afrekening gas november/december en nog geen effect zonnepanelen (niet eerder dan in 2020)	€ 8.400
Diverse klein verschillen, per saldo lagere kosten	- € 500

E) De € 100.300 hoger dan begrote overige instellingslasten kennen de volgende samenstelling en oorzaken:

1) Hogere administratie en beheerlasten	€ 11.000
2) Hogere lasten inventaris, apparatuur en leermiddelen	€ 33.000
3) Hogere overige lasten	€ 57.300

De hogere lasten voor administratie en beheer worden hoofdzakelijk verklaard door de afwijking in de kosten voor (juridische) advisering. Tegenover de lagere bestedingen in het kader van advisering m.b.t. de subsidie voor Regionale Procesbegeleiding Leerlingendaling ad € 8.400 staan kosten van de Lumen Group voor de AVG-coördinator ad € 7.600, van SBM t.b.v. de huisvestingsaanvraag ad € 6.300 en van SBM inzake de inspectie van de staat van onderhoud (t.b.v. meerjarenonderhoudsplan).

De hogere lasten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen worden voor € 8.000 verklaard door de kosten van de Lenteschool. Tegenover deze factuur staat de hiervoor ontvangen subsidie Lente- en Zomerschool. Kosten en baten inzake de Lente- en Zomerschool zijn niet in de begroting opgenomen omdat ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet bekend was hoeveel leerlingen hieraan mee zouden gaan doen. In de kosten voor ICT is een post ad € 7.000 begrepen voor de betaalde stimuleringsbijdrage voor de brugklas-laptops, deze was niet begroot. Verder vallen de kosten voor abonnementen t.b.v. de leerlingen voor het schooljaar 2019/2020 aanzienlijk hoger uit, de extra last voor 2019 is ruim € 10.000. Dit geldt ook voor de elektronische leermiddelen, met een extra last van ruim € 3.000. Het VeVO-project van de Provincie Overijssel leidde tot een extra kostenpost van € 2.700. Hier staat echter een subsidie van gelijke grootte tegenover. Het restant van het verschil is terug te voeren op hogere bestedingen t.b.v. de secties.

Grootste post ter verklaring van de hogere overige kosten betreft de kosten in het kader van de RPL-subsidie (zie eerder). Aan 2 deelnemende scholen is in totaal € 30.000 uitbetaald voor een gezamenlijk project. Hogere inkoop kantine (ook hogere bate!!) leidde tot € 4.300 meer lasten, de bijzondere dagen en vieringen tot € 6.000 meer. Verder zijn de kosten voor de PR € 6.400 hoger uitgevallen door verschillende oorzaken.



Ten opzichte van het kalenderjaar 2018 zijn de volgende verschillen te onderkennen.

<b>Hogere rijksbijdragen</b>		<b>€ 33.800</b>
Normatieve rijksbijdrage	43 leerlingen minder à € 6.644	-/- € 285.700
	7 LWOO-leerlingen minder à € 4.324	-/- € 30.300
	974 leerlingen meer bekostiging	+/+ € 201.600
	Overige oorzaken, niet gesplitst	+/+ € 6.200
Extra bekostiging	Werkdrukverlaging	+/+ € 150.700
Inhouding uitkeringskosten	Hogere inhouding i.v.m. uitkeringen	-/- € 5.900
Geoormerkte subsidies	Zij-instroom	+/+ € 18.900
	Prestatiebox + € 16.900, VSV +€ 1.000	
Niet geoormerkte subsidies	Lenteschool (-/- € 4.000), lerarenbeurs (-/- € 4.600) boeken (-/- € 5.900) en pro-gramma doorstroom ad -/- € 900	+/+ € 800
RPL-subsidie	In 2018 geen bestedingen, geen vrijval	+/+ € 33.600
Rijksbijdrage SWV	Lagere doorbetalingen	-/- € 56.100
<b>Per saldo lagere rijksbijdrage</b>		<b>+/+ € 33.800</b>

**Lagere personeelslasten** **-/- € 97.400**

Als verklaring voor de lagere personeelslasten gelden vooral de krimp van de personele bezetting, de lagere kosten van ontslag- /transitievergoedingen ad € 68.200 en de lagere dotatie aan de voorziening voor het eigen deel van de ww-uitkeringen ad € 7.000. Hier staan een dotatie aan de voorziening voor langdurig zieken ad € 26.000 en een lagere bate ex ziekte- en zwangerschapsuitkeringen van € 43.300 tegenover.

**Hogere huisvestingslasten** **€ 8.100**

De hogere huisvestingslasten worden voornamelijk verklaard door de hogere kosten voor onderhoud (+ € 5.800) en hogere schoonmaakkosten (+ € 4.500). Hier staan, de € 3.000 lagere energiekosten en de € 2.200 lagere zakelijke lasten tegenover.

**Hogere overige instellingslasten** **+/+ € 35.000**

De grootste bewegingen die bovenstaand verschil verklaren betreffen de in het boekjaar gemaakte kosten in het kader van besteding van de RPL-subsidie ad € 30.000 inzake een project door 2 deelnemende scholen, de hogere lasten van de verstrekking van leermiddelen ad € 28.500 en de hogere (juridische) advieskosten (+/+ € 13.600 met name AVG en huisvestingsaanvraag). Lager waren onder andere de kosten voor leerlingenbegeleiding (te weten -/- € 8.800) en onderhoud inventaris/ aanschaf klein inventaris (-/- € 8.600).

#### Privaat resultaat

In het voorjaar van het verslagjaar werd van de onderwijsinspectie een rapport ontvangen. Met betrekking tot de financiële verantwoording werd dwingend geadviseerd de bepaling van het private resultaat te herzien. Onder andere door het ministerie direct of indirect gefinancierde posten moeten aan de publieke exploitatie worden toegekend. In het najaar heeft deze herziening plaatsgevonden. Meest in het oog springende wijziging is dat de kantinebaten en -lasten vanwege het feit dat het kantinepersoneel publiekelijk bekostigd wordt, verschoven zijn van private naar publieke exploitatie. Het op de nieuwe manier bepaalde privaat resultaat kende de volgende samenstelling en omvang:

<b>Verplichte schoolfondsbijsdrage</b>	927 resp. 969 leerlingen à € 81 (1e kind)	<b>€ 73.900</b>
Vrijwillige	927 resp. 969 leerlingen à € 15	€ 13.700
Schoolkosten	Bijdragen tekendoos, sport, profielen, agenda	€ 12.900
Sponsorgelden	Sponsoring survivalrun	€ 1.400
Schoolclub, Jubel- en treurfonds, PV en diversen	Totale baten	€ 8.600
Giften	Vrijwilligersvergoedingen RvB-leden	€ 10.200
	<b>Totale private baten</b>	<b>€ 120.700</b>
Kluisjes	Huur en overige kosten	€ 18.000
Schoolkosten	Tekendozen, sport, profielen, agenda	€ 12.200
Vrijwilligersvergoedingen	Vergoedingen aan RvB-leden	€ 10.200
Schoolclub, Jubel- en treurfonds, PV en diversen	Totale lasten	€ 41.300
	<b>Totale private lasten</b>	<b>€ 81.700</b>
<b>Privaat resultaat</b>		<b>+/+ € 39.000</b>

Met het oog op bovenstaand positieve resultaat is in het voorjaar van 2020 besloten om de verplichte schoolfondsbijsdrage per leerling voor het schooljaar 2020/2021 met € 15 per leerling te verlagen. De oudergeleding van de Medezeggenschapsraad heeft hiermee in het voorjaar van 2020 ingestemd. Indien het privaat resultaat over 2020 daartoe aanleiding geeft, zal de verplichte bijdrage in de toekomst mogelijk verder worden verlaagd.

### 5.2.7 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 € 950.700 is geïnvesteerd. De desinvesteringen betreffen voornamelijk afgeschreven activa (m.n. servers en boekencomplexen) en het buiten gebruikstellen en afvoeren van het noodlokaal. De vergelijking van de begrote versus de gerealiseerde investeringen is als volgt:

(in €)	Begroting	Realisatie	Vershil	
Gebouwen, verbouwingen en terreinen	157.000	98.200	-58.800	A)
Inrichting, meubilair en stoffering	53.000	60.100	7.100	B)
ICT	200.000	185.600	-14.400	C)
Overige investeringen (inclusief boeken)	171.000	76.500	-94.500	D)
<b>Subtotaal feitelijke investeringen</b>	<b>581.000</b>	<b>420.400</b>	<b>160.600</b>	
Groot onderhoud, planmatig	13.200	0	-13.200	E)
Gymzalen, (vloeren/verwarming)	0	36.800	36.800	F)
Daken	494.700	0	-494.700	G)
<b>Totaal investeringen</b>	<b>867.600</b>	<b>1.282.700</b>	<b>415.100</b>	



#### Verklaring van de verschillen:

- A)** Voor aanpassing van het straatwerk werd € 14.700 minder uitgegeven dan begroot. Voor de Binask-berging was dat € 9.000 minder, voor de ICT-balie € 6.900, voor de bekleding van de betontrappen € 8.200, voor de aulatrappen € 12.000 en voor de overige investeringen € 9.200. Omdat de LED-verlichting niet alleen op de eerste verdieping maar door de hele school is aangebracht, viel deze investering € 13.500 hoger uit. Dekking voor deze overschrijding werd gevonden in de begrote post voor restyling ad € 15.000 welke niet is benut.
- B)** De aanpassing van de oude schakelkasten viel € 7.500 lager uit dan begroot. De investering in de direct release gaskranen voor het BINASK-lab ad € 6.900 was niet begroot maar werd door voornoemde post gedekt. De aanschaf van een vaatwasser voor het BINASK-lab ad € 7.000 was niet begroot.
- C)** De uitbreiding van de e-installatie viel € 23.800 lager uit dan begroot. De aanschaf van laptops voor het personeel en t.b.v. de wiskundesectie viel gezamenlijk € 10.000 hoger uit. De kosten van aanpassing en uitbreiding van het netwerk waren € 1.800 lager dan begroot. De aanschaf van 2 iPhones (voor systeembeheer en de nieuwe PR-medewerkster) van in totaal € 1.600 was niet begroot.
- D)** De overschrijding is met name te wijten aan de in totaal veel lagere aanschaf van boeken en wel met € 88.600. In licht en geluid (in beheer bij TOA's) werd € 5.200 minder besteed dan begroot.
- E)** De onderschrijding wordt verklaard door het uitstellen van (regulier) groot onderhoud.
- F)** De renovatie van de gymzalen was begroot en hoofdzakelijk uitgevoerd in 2018. Dit betreft de laatste facturen terzake.
- G)** In afwachting van het gemeentelijk integraal huisvestingsplan en de grote verduurzamingsrenovatie is het groot onderhoud aan het dak komen te vervallen. Dit verklaart de onderschrijding.

De grootste voorgenomen investeringen in 2020 op het gebied van huisvesting en inrichting betreffen de nieuwe vloerbedekking en leerlingensets in 3 lokalen (€ 40.200) de uitbreiding van de e-installatie (€ 40.000) en de vervanging van oude schakelkasten (€ 20.000).

Voor wat betreft ICT zijn onder andere de uitbreiding van het netwerk (€ 25.000) en de vervanging van de diverse randapparatuur (€ 40.000) de speerpunten.

De belangrijkste post inzake het groot onderhoud is een voorgenomen asbestsanering op de eerste verdieping en in de trappenhuizen van de nooduitgangen (€ 48.000). De levensduur-verlengende renovatie van het pand zal niet eerder dan in 2021 worden gerealiseerd. Hoewel vanuit de overheid een verduurzamingsopdracht richting de gemeenten (en dus ook de scholen) is opgelegd, kan hier pas na opstellen van een gemeentelijk integraal huisvestingsplan invulling aan worden gegeven.

### 5.2.8 Toelichting kasstromen en financiering

De belangrijkste financieringsbron en kasstroom betreft de bekostiging vanuit het ministerie van OCW. Deze wordt in de loop van het kalenderjaar ontvangen volgens een vast patroon. Inzake de personele bekostiging wordt 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 wordt evenredig over het kalenderjaar ontvangen. De bekostiging van de gratis leermiddelen wordt doorgaans in juni in een bedrag ontvangen omdat dan (voorschot-) betalingen van de boekenaanschaf bij Van Dijk moeten worden gedaan. De prestatieboxgelden worden normaliter in maart van het kalenderjaar ontvangen.

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 belasting. 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.

### 5.2.9 Informatie over de financiële instrumenten (o.a. rentewsaps)

Voor onze organisatie niet van toepassing.

### 5.2.10 In control statement

Voor onze organisatie nog niet van toepassing.

### 5.2.11 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 Libelle/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.

Veel kwaliteitsaspecten zijn in opbouw. Inmiddels worden eerste trends zichtbaar. Zo is er op basis daarvan een proces gestart om meer eenheid in het mentoraatsbeleid en de uitvoering van het mentoraat te brengen. 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. 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.

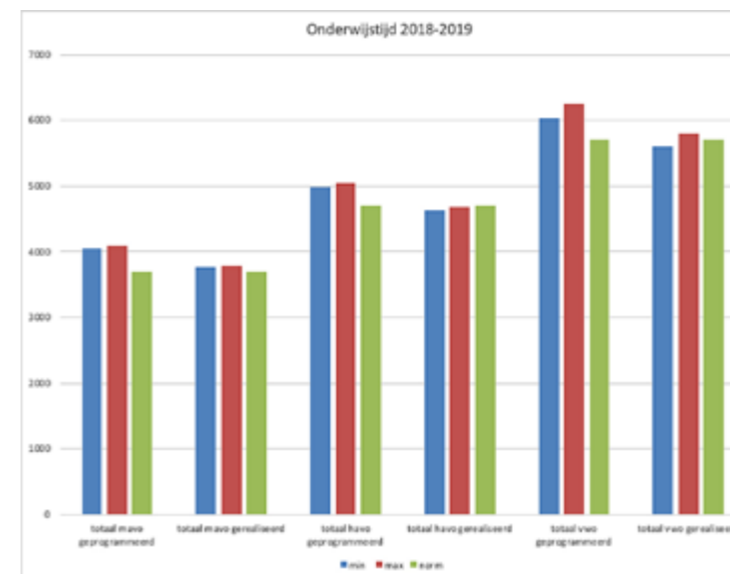
## 5.3 Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken

### 5.3.1 Onderwijsprestaties

examenresultaten	2019	2018	2017
Mavo	78/76	107/101	93/93
Havo	93/88	87/79	63/59
Atheneum	53/45	38/37	44/43

Overige kengetallen:  
[www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)

### 5.3.2 Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken



Er was een lesuitvalpercentage van 7,2%. Er waren 195 lesdagen geprogrammeerd.

De norm werd niet meer in alle afdelingen gehaald, ondanks de ruime marge in geprogrammeerde onderwijstijd. Er was teveel lesuitval. Dat was vorig schooljaar ook het geval. Bij de analyse van de gerealiseerde onderwijstijd in augustus 2019 kon worden vastgesteld of de maatregelen om de lesuitval terug te dringen in 2018 voldoende effectief waren. Inmiddels is gebleken dat het terugdringen van het lesuitval in elk geval 1% minder lesuitval heeft opgeleverd. Dat is nog niet genoeg. Door de vergaderingen zoveel mogelijk buiten de lestijd te plaatsen en kritischer te zijn op het aantal collega's dat meegaat met excursie en reizen proberen we de lesuitval verder tegen te gaan. Wij streven naar een zo laag mogelijk lesuitvalpercentage, dat niet meer dan 6% mag bedragen.

### 5.3.3 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 2018-2019 en is te vinden onder 'Downloads' op de website van de school.

### 5.3.4 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

Het 45-minutenrooster heeft de docenten gefaciliteerd om zelf meer te onderzoeken en dat gebeurt ook. Er waren het afgelopen jaar minder collega's aan het studeren en dat maakt dat er minder fundamenteel onderzoek is gedaan. De school heeft meer voortrekkers nodig die nieuwe concepten innoverend in de school zetten.

#### 5.3.4.1 Werkgroep Ambitie

De werkgroep Ambitie heeft op diverse manieren het jaarthema onder de aandacht gebracht. Zo stonden bij de start van het schooljaar de openingstoespraken in het teken van ambitie, was er een ambitielied 'ambitie#goals' dat twee cabaretiers ten gehore brachten, het broodje ambitie, mooie spreuken in de personeelskamer en was een mooie themamiddag. Het ambitieuze programma bestond uit twee delen. In het eerste deel kregen wij een filosofische uiteenzetting van 'ambitie' door filosoof Lammert Kamphuis: een veelgevraagde spreker op congressen en festivalpodia. Vervolgens hebben we onze eigen ambities visueel vormgegeven in een aantal creatieve workshops.

#### 5.3.4.2 Werkgroep Aandacht en Veilig

Met ingang van het nieuwe schooljaar 2019-2020 kwamen de kernwaarden aandacht en veilig in beeld. Tijdens de opstartdag werden deze jaarthema's geïntroduceerd. De identiteitsstudiedag die gepland stond in het voorjaar van 2020 kon niet doorgaan vanwege de Coronamaatregelen. Inmiddels is besloten beide kernwaarden ook het volgende schooljaar aan te houden.

#### 5.3.4.3 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 archieven zijn opgeschoond en de procedures worden stapsgewijs in lijn gebracht met de wetgeving. Dit proces zal nog enige tijd nodig hebben. 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 voorjaar 2020 een audit uitgevoerd, zodat dat duidelijk is welke punten nog in orde moeten worden gemaakt. Daar worden plannen voor uitgewerkt.

#### 5.3.4.4 Werkopdrachten secties

Naar aanleiding van de bevindingen van het Inspectiebezoek in feb 2019 zijn een drietal werkopdrachten voor de vaksecties geformuleerd rond differentiatie, ICT/laptopgebruik en 'de goede les'. In februari 2020 zijn daar de eerste opbrengsten van gerapporteerd.

#### 5.3.4.5 Afdelingswerkgroepen

In elke afdeling zijn een aantal werkgroepen actief die meestal jaarlijks van thema wisselen. Voor de mavo-afdeling stond het voorbereiden van de invoering van het nieuwe praktijkvak Dienstverlening en producten centraal. Deze werkgroepen rapporteren in de afdelingsvergadering en met de adviezen wordt in de afdeling beleid gemaakt.

#### 5.3.4.6 Identiteitscommissie

Leden van de identiteitscommissie hebben geparticipeerd in andere werkgroepen, zoals de werkgroep eerlijk en ambitie en de werkgroepen die de vieringen vormgeven.

## 5.4 Duurzaamheid

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

Het gebouw is ruim 40 jaar oud. We zijn met de gemeente Heerde in gesprek over het verduurzamen van het gebouw waarbij wij inzetten op levensduur verlengende renovatie en niet op vervangende nieuwbouw. Er is in het recente verleden overal dubbelglas geplaatst en waar dat relatief eenvoudig en betaalbaar kon is isolatie aangebracht. Zie verder de gerealiseerde projecten onder huisvesting. Door de gemeente Heerde is aangedrongen op het opstellen van een Integraal Huisvestingsplan (IHP) met de gezamenlijke besturen in het voedingsgebied. Dat is in gang gezet in 2020. Vooruitlopend op het IHP is een aanzienlijke bijdrage (ruim € 700.000) van de gemeente toegekend om het dak van het hoofdgebouw te isoleren en van nieuwe dakbedekking te voorzien. Daarnaast zullen er zo'n 500 zonnepanelen worden geplaatst om zo zelfvoorzienend te worden en op den duur over te gaan op een gasloze manier van verwarmen.



# 6 Toekomstige ontwikkelingen

## 6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

Het rondgaan van het coronavirus en de wereldwijde uitbraak van de Covid19-pandemie in het voorjaar van 2020 hebben ook voor Nederland en onze school grote gevolgen. Met ingang van 16 maart zijn de scholen gesloten en zijn onze leerlingen aangewezen op het digitaal volgen van onderwijs. Dit vergt niet alleen veel inspanning binnen te thuissituatie maar ook een andere denk- en werkwijze van onze medewerkers. Niet meer voor de klas staan, maar lesgeven op afstand. De uitvoering verloopt via de bestaande systemen en op onderdelen wordt gebruik gemaakt van de softwaretools om in contact te komen met de leerlingen thuis. De gewijzigde werkwijze leidt in beginsel tot beperkte uitgaven en niet of geringe invloed op ons formatiebestand. Op de extra kosten van het gewijzigde onderwijsaanbod is nog geen zicht. Ingeschat wordt dat extra (inhaal-) lessen zullen moeten worden gegeven. De kosten daarvan worden geraamd op 0,5 FTE, ongeveer € 45.000. Dit een extra last ten opzichte van de reeds vastgestelde begroting 2020. Het tijdelijk stopzetten van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer leidt echter samen met diverse andere weg- of lager uitvallende kosten tot een besparing van enkele duizenden euro's.

### 6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs

In het najaar van 2019 is het nieuwe Strategisch Beleidsplan (SBP) 2020-2024 vastgesteld en goedgekeurd. De uitgangspunten van het SBP zijn uitgewerkt in vijf strategische ambities:

1. Leerlingen nemen als zelfstandige en kritische wereldburgers hun verantwoordelijkheid voor de samenleving van nu en morgen.
2. De kernwaarden en de zeven gewoonten zijn leidend in ons dagelijks handelen.
3. Ons onderwijs wordt waarneembaar vormgegeven vanuit de driedelige maatschappelijke opdracht.
4. Convergente groepsdifferentiatie is het leidende onderwijsconcept in de lessen.
5. Elk personeelslid werkt vanuit een cultuur van verantwoordelijkheid.

Deze vijf strategische ambities zijn in het SBP uitgewerkt naar indicatoren voor de beleidsdomeinen: onderwijs, personeel, organisatie, regiovisie en positionering, ouderbetrokkenheid, kwaliteitszorg, financiën en governance. De indicatoren geven weer waar op gestuurd wordt door de schoolleiding en zijn daarnaast een belangrijke informatiebron voor de toezichthouders.

### 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 beperken daarom het aantal nieuwe onderzoeken/werkopdrachten. Kern voor volgend schooljaar zal het onderwerp Toetsing zijn. Een werkgroep Toetsing zal adviezen formuleren hoe de toetsing naar een kwalitatief hoger plan kan worden getild. Gezien de ervaren werkdruk streven we ook naar het terugbrengen van het aantal toetsen. De Coronatijd heeft een versnelling gebracht in onze kennis over online lessen. Deze ervaringen willen we graag gebruiken om ons onderwijs van de toekomst.

### 6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

In mei 2020 zal het medewerkers-tevredenheidsonderzoek gevolgd worden door een cultuuronderzoek. 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

Door de onverwacht grote aanmelding in maart 2020 (niet 155 maar 210 leerlingen) worden er geen 32 maar 36 klassen geformeerd voor schooljaar 2020-2021. Dat geeft formatief een geheel ander perspectief. Er blijft de komende jaren voldoende werkgelegenheid, maar we zullen nog steeds moeten bezuinigen op de personele uitgaven. Daarover is inmiddels overeenstemming bereikt met de mr. Er is een transitie-model opgesteld waarbij de personele gevolgen van een verdere leerlingendaling voor OOP, OP en DIR zijn doorgerekend en waar ook maatregelen zijn genoemd om de teruglopende bekostiging in

dat geval op te vangen. Inmiddels weten we dat we de maatregelen in een rustiger tempo kunnen uitvoeren, omdat de leerlingendaling nu minder zal zijn de komende vier jaren.

### 6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting

De school blijft inzetten op levensduur verlengende renovatie. Het opstellen van het IHP in samenspraak met de andere schoolbesturen uit Heerde en de gemeente loopt. De verwachting is dat er in het najaar van 2020 duidelijk komt over de tijdsplanning voor komende jaren. Als de buitenschil van de school is vernieuwd en de andere verduurzamings-maatregelen 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 weer bij de tijd. De investeringen zullen vooral op het gebied van vervangen van elektrische installaties, verduurzaming en ICT-voorzieningen liggen. Daarnaast zien we een verschuiving in de jaarlijkse investering in boeken naar meer totaalpakketten waarbij de ICT-component in licentievorm wordt aangeboden. Een ICT-licentie is in de regel niet goedkoper dan het boek en dat zet het beschikbare budget van € 316 per leerlingen voor boeken onder druk. Er is opnieuw met de leverancier van de boeken onderhandeld en dat heeft een betere voorwaarden opgeleverd en een reductie van de kosten van ca € 25.000 voor het nieuwe schooljaar. Verder hebben de secties hun boekenkeuze doorgelicht en ook dat heeft een aanzienlijke besparing opgeleverd. De waarde van de boekenpakketten plus de service van Van Dijk Educatie lijkt weer in binnen de € 316 te kunnen worden gerealiseerd.

### 6.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

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

## 6.2 Continuïteitsparagraaf

Het cijfermateriaal ten behoeve van de continuïteitsparagraaf is opgenomen in vier afzonderlijke bijlagen (continuïteitsparagraaf gegevensset, kengetallen, balans en baten en lasten).

De cijfers welke in de meerjarenoverzichten zijn opgenomen, zijn voor wat betreft 2020 ontleend aan de jaarbegroting 2020 zoals deze in december 2010 is vastgesteld. Voor wat betreft de jaren 2021 en verder zijn de cijfers ontleend aan de meerjarenbegroting 2020-2024 die ten tijde van het opstellen van deze jaarrekening weliswaar nog niet officieel was vastgesteld maar een actueel beeld geeft dan de meerjarenbegroting 2019-2023. De cijfers over 2018 en 2019 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 Kengetallen / gegevensset tot en met 2024

- 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 wacht de komende jaren nog een licht dalend aantal leerlingen om naar verwachting te stabiliseren op 900 leerlingen.

In de overzichten van de aantallen FTE's is een aantal zaken uit het eind 2019 gepresenteerde transitieplan opgenomen. Hoewel daarin is verwoord dat de bezetting van het onderwijzend personeel ruim 8 FTE zou moeten krimpen, zijn in eerste instantie alleen de bezuiniging t.g.v. het doorlichten van het taakbeleid (0,7 FTE m.i.v. 2020/2021) en de uitbreiding van de lestijd (ongeveer 2 FTE op jaarbasis) doorgevoerd in de toekomstige aantallen. In 2024 komt daar een bezuiniging op de bezetting van de afdelingsleiders van 0,2 FTE bij. Dit heeft te maken met de hogere benodigde bezetting ten gevolge van een groter leerlingenaantal dan eerst voorzien. Krimp van de bezetting van de directie zal niet eerder dan in 2025 kunnen worden gerealiseerd. De bezetting van het onderwijsondersteunend personeel gaat in kleine stapjes de komende jaren omlaag.

### 6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting 2020-2024

In 2019 is vastgesteld dat de krimp in de regio voor onze school uiteindelijk zou leiden naar een leerlingenaantal van 750-800 leerlingen over ca 4 schooljaren. Daarmee zou de continuïteit van het onderwijsaanbod in het gedrang komen. Met name voor de keuze in de bovenbouw havo/atheneum wordt dit een probleem. Ook leidt dat tot formatieve problemen, want dan valt het krimpen van personeel niet meer via natuurlijk verloop op te vangen. De situatie is meerjarig geanalyseerd en er zijn meerdere maatregelen genomen om de gevolgen van de krimp op te vangen.

Er is een financiële analyse gemaakt van de lasten zowel materieel als personeel. Aan de materiële kant zijn de lasten zoveel mogelijk teruggebracht door o.a. terughoudend te zijn met nieuwe investeringen (waardoor de afschrijvingen dalen) en is o.a. het boekenfonds rendabel gemaakt door het boekenpakket in overleg met de secties te herzien en opnieuw met Van Dijk Educatie over het contract te onderhandelen. Verder is de personele situatie in kaart gebracht voor de komende zes jaren en deze analyse inclusief maatregelen is gedeeld met de diverse geledingen in het beleidsstuk Transitieplan 2020-2026.

Verder zijn de gesprekken in de regio met andere schoolbesturen geïntensiveerd om te onderzoeken of er meer samenwerkingsmogelijkheden zijn. Het belang is om het onderwijsaanbod in de regio in stand te houden, waarbij ook oog is voor de diversiteit in dat aanbod. Medio 2020 is een aantal personele maatregelen geëffectueerd: de vergoeding voor een aantal taken is teruggebracht

of de taak is komen te vervallen (-0,7 fte) en de lestaak zal met ingang van schooljaar 2020-2021 niet langer 675 uur, maar 720 uur betreffen (-2,0 fte).

Via het Generatiepact worden oudere collega's gestimuleerd om onder gunstige voorwaarden eerder te stoppen met werken. Een andere gunstige ontwikkeling bleek de aanmelding die alle verwachtingen overtrof en geen 150 leerlingen, maar ca. 210. Als gevolg daarvan is het perspectief anders geworden en zullen we de komende vier schooljaren stabiliseren op ongeveer 900 leerlingen. Daarmee staan we dit jaar wel voor de uitdaging dat er meer groepen moeten geformeerd en dat leidt tot een tijdelijk tekort op de exploitatie. Er is geanticipeerd op deze ontwikkeling door de meerjarenbegroting in het voorjaar van 2020 geheel te herzien en bespreekbaar te maken in de diverse gremia. De huidige maatregelen leiden naar verwachting tot een positieve exploitatie in 2022. De reserves zijn voldoende van omvang om het negatieve resultaat op de exploitatie in 2020 en in 2021 op te vangen.

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

De levensduur verlengende renovatie in het kader van verduurzaming heeft de aandacht en daarvoor is een eerste planning voor de komende 10 jaar opgesteld. We zijn hierover in gesprek met de gemeente Heerde. De totale investering in het pand zal ongeveer zeven miljoen euro belopen. Deze investering zal echter grotendeels door de gemeente worden bekostigd. Eerst nadat het gemeentelijk integraal huisvestingsplan is vastgesteld (niet eerder dan medio 2020) zal het eigen aandeel in de kosten worden vastgesteld. Er zijn verder geen majeure investeringen te verwachten die meer dan 15% van de totale baten bedragen.

## 7 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 de Code Good Governance voor het voortgezet onderwijs d.d. juni 2015 van de VO-Raad.

De leden bestonden in 2019 uit:

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

### Beloningsbeleid

De toezichthoudende leden van de raad van beheer doen dit op vrijwillige basis en ontvangen geen vergoeding. Van de bestuurder is in 2019 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 2019 zes keer bijeengewoest in een reguliere vergadering. Dit overleg wordt altijd gestart met een voorvergadering zonder de rector-bestuurder en aansluitend wordt gezamenlijk vergaderd.

Om voeling te houden met de school is er ieder jaar een zogenoemde meeloopdag tijdens een reguliere schooldag. Er is dan ontmoeting met zowel leerlingen, ouders als medewerkers van de Noordgouw. Ieder jaar is er ook een ontmoeting op een apart moment met de MR, OR en afdelingsleiders en wordt gesproken over relevante actuele thema's. Dit jaar stond het nieuw te ontwikkelen strategisch beleidsplan centraal.

Tenslotte is er ieder jaar een strategische beleids- c.q. studiedag waarin zowel strategisch thema's als ook de richtinggevende uitspraken uit het geldende strategisch beleidsplan worden besproken en geëvalueerd.

Met deze thema's houdt de raad zich bezig:

1. Personeel en organisatie
2. Onderwijs en ICT
3. Organisatie
4. Financiën en faciliteiten
5. Identiteit
6. Maatschappelijk draagvlak
7. Communicatie

Binnen de RvB zijn rond deze domeinen commissies gevormd van ten minste twee leden die de richtinggevende uitspraken binnen het betreffende domein bewaken.

Tijdens de strategie-sessie is het functioneren van de RvB als zodanig via feedback geëvalueerd. Wij hebben ons hierbij laten begeleiden door Verus.

De voorzitter en de secretaris van de RvB 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.

**'Steeds beter weet men elkaar te vinden'**

### Personeel en organisatie

In 2019 is een nieuw strategisch beleidsplan geschreven. Als raad zijn we betrokken geweest bij dit proces. Aandachtspunten voor de raad zijn thema's als ziekteverzuim, opleiding en ontwikkeling, innovatiebevordering en, functioneringsgesprekken en werkdruk.

### Onderwijs en ICT

De school is in december 2018 en februari 2019 bezocht door de onderwijsinspectie voor het 4-jaarlijksonderzoek. Een afvaardiging van de raad is met de inspectie in gesprek geweest.

In dit jaar is de school bezocht door het samenwerkingsverband van de Via-scholen voor een visitatie. In deze visitatieronde mocht de school zelf onderwerpen aangeven waarop zij gevisiteerd wilde worden. We hebben de uitkomsten van beide visitaties besproken.

### Organisatie

In januari 2019 heeft er in de raad van beheer een voorzitterswisseling plaatsgevonden, Klaas van der Kolk is gestopt als lid en voorzitter i.v.m. zijn politieke verplichtingen. Mariëlle Bouwman heeft zijn plaats ingenomen. Er is ondanks verschillende wervingspogingen nog geen vervangend lid gevonden. We pakken dit in het najaar van 2020 weer op.

De huidige bestuursstructuur op basis van het zogenoemde one-tier model is in 2019 geëvalueerd en vergeleken met het zogenoemde two-tier model, of te wel het raad van toezicht model. We hebben ervoor gekozen om huidige bestuursstructuur, one-tier, vast te houden. Belangrijkste afwegingen om hiervoor te kiezen is dat het de betrokkenheid van de toezichthouders stimuleert, zorgt voor gelijkwaardigheid t.o.v. de rector-bestuurder en het meer mogelijkheden biedt om de bestuurder te stimuleren in het proces.

Voor de betaalde en onbetaalde (neven-) functies van de RvB-leden wordt verwezen naar paragraaf 3.2.8.

### Financiën en Faciliteiten

De raad van beheer heeft de begroting, jaarrekening en het bestuursverslag voor deze periode goedgekeurd. In 2019 is het nieuwe strategisch meerjarenplan behandeld. De Noordgouw staat er financieel gezond voor.

De financiële commissie ontvangt maandelijks de maandrapportage en deze worden op kwartaalbasis besproken met de rector-bestuurder en de controller.

Punt van aandacht is het verloop van het aantal leerlingen. Er is een neergaande trend waarneembaar die echter minder daalt dan op grond van demografische ontwikkelingen mag worden verwacht. In het kader van de meerjarenbegroting is deze dalende tendens ook doorgerekend. Het blijkt dat in 2019 en 2020 gerekend moet worden met een negatieve exploitatiebegroting. Er zijn echter meetpunten ingebouwd om op basis van de tussentijdse resultaten tijdig te kunnen bijsturen. Tevens is binnen de financiële commissie een door de rector-bestuurder opgesteld transitieplan, om de uitgaven in de komende jaren weer in lijn te krijgen met de verwachte inkomsten, besproken en goedgekeurd. Wij hebben toegezien op de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Tevens hebben we vastgesteld dat de beschikbare middelen binnen de richtlijnen van het treasury statuut zijn belegd.

Als externe accountant is Van Ree Accountants aangesteld. De Noordgouw maakt al enige jaren gebruik van deze accountant. In het voorjaar heeft accountantscontrole van de jaarrekening over 2018 plaatsgevonden. Later is er een tussentijdse controle geweest over de werking van de administratieve organisatie en interne controle. Tot slot zijn de bekostigingsgegevens per 1 oktober 2019 gecontroleerd (van belang voor de bekostiging van het kalenderjaar 2020). De bevindingen van de accountant zijn besproken met de RvB, vastgelegd in het jaarlijkse accountantsrapport en indien nodig in de jaarlijkse accountantsverklaring. Er is een goedkeurende accountantsverklaring afgegeven.

### Identiteit

Ten minste éénmaal per jaar worden onderwerpen die zijn gerelateerd aan het domein Identiteit geëvalueerd. Identiteit raakt niet alleen aan Levensbeschouwing maar ook aan fundamentele kernwaarden zoals geformuleerd in het identiteitsprofiel (veilig, eerlijk, respect, aandacht en ambitie). Onder andere tijdens de meeloopdag wordt 'geproefd' hoe de kernwaarden in praktijk worden gebracht in de onderlinge omgang. Maar ook de indirecte signaalfunctie uit andere kanalen worden meegewogen. Juist om die reden hecht de raad aan de voorwaarde dat de ten minste een deel der leden betrokken is bij de school als ouder. Maar ook de informele contacten met de medewerkers zoals tijdens afscheidsfeestjes van personeelsleden dragen daaraan bij.

### Maatschappelijk draagvlak

Vanuit het ministerie heeft 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. De raad vindt daarnaast een grote maatschappelijke betrokkenheid vanuit de Noordgouw richting de externe omgeving belangrijk. Contacten met Gemeente, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen en overige stakeholders plaatst de Noordgouw in haar omgeving. Voor de langere termijn wordt de waarde daarvan onderkend voor de blijvende toestroom van leerlingen. Ook de invulling van maatschappelijke stages door leerlingen vergroot de zichtbaarheid binnen de samenleving.

### Communicatie

Een vast agendapunt binnen de raad is communicatie. Zowel qua inhoud, vorm en timing. Niet alleen intern binnen de school naar medewerkers en leerlingen, maar eveneens extern. Maar ook de onderlinge communicatie binnen raad en tussen de toezichthoudende leden van de raad en de rector-bestuurder zijn vaste aandachtspunten.

Tijdens de studiedag in november hebben we hier als raad bij stil gestaan en het werken van ons als raad van beheer geëvalueerd.

Mariëlle Bouwman-Reinders  
Voorzitter RvB





## 8 Rapportage Medezeggenschapsraad



In de MR zijn leerlingen, ouders, onderwijzend personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP) vertegenwoordigd. De MR heeft als taak de Medezeggenschap in de school gestalte te geven, met name inzake de beleidsvoornemens van de directie. Dit kan gaan over diverse (onderwijskundige) ontwikkelingen, maar ook over een groot aantal zaken die de school op orde moet hebben. Volgens de WMS (Wet Medezeggenschap op Scholen) heeft de MR in een aantal zaken adviesbevoegdheid en bij sommige kwesties instemmingsrecht. Daarnaast heeft de MR het zgn. initiatiefrecht en kan dus onderwerpen op de 'schoolagenda' zetten. Verder moet de MR over alle beleidskwesties worden geïnformeerd.

Gedurende het jaar 2019 is de MR zeven keer bij elkaar geweest. Het tweede deel van een MR-vergadering wordt altijd bijgewoond door de rector-bestuurder.

De ouders, leerlingen en personeelsleden hebben ieder hun eigen vergaderingen waarin ze o.a. hun standpunten voorbereiden ten aanzien van de kwesties die in de MR aan de orde komen. Van tijd tot tijd zijn er zaken die in zo'n 'eigen overleg' ter sprake komen en waarvan naar de MR toe eventueel melding wordt gemaakt.

De MR vindt het wenselijk dat de directie in overleg treedt met een (MR-)werkgroep die zich in een bepaald onderdeel heeft gespecialiseerd (Organisatie en financiën, Personeelszaken of Onderwijs), om tot een democratische besluitvorming te komen en op deze wijze draagvlak binnen de gehele school te realiseren. Overlegmomenten tussen directie enerzijds en Ouderraad of Leerlingenraad anderzijds kunnen ervoor zorgen dat de onderwerpen tijdens de MR-vergaderingen vlot kunnen worden behandeld.

De MR wordt in sommige gevallen in een vroegtijdig stadium gepolst bij voorstellen door de directie. Dit gebeurt onder meer tijdens het inmiddels driewekelijkse overleg tussen directie en MR. Omdat de MR een andere verantwoordelijkheid heeft dan de directie, kijkt zij in een bepaald aantal gevallen anders tegen de materie aan. Het vroegtijdig 'meenemen' van de MR in de besluitvorming kan leiden tot een snellere en betere invoering van beleidszaken en overige maatregelen, waarbij de achterban in deze besluitvorming goed geïnformeerd en betrokken worden.

### Mutaties binnen de MR:

Afgetreden zijn mevr. L. van der Meulen en dhr. M. Jaarsma die in het cursusjaar 2019-2020 zijn vervangen door mevr. W. van de Ven (secretaris) en dhr. J.F. van der Linden (voorzitter).

### Onderwerpen in 2019:

Naast de jaarlijks terugkerende zaken als jaarrekening, vakantieplanning, schoolgids, formatieplan, PTA's en begroting zijn er in 2019 ook andere zaken door de MR behandeld:

- Afschaffing van het vak MAW
- Inspectiebezoek met bijbehorend inspectierapport
- Schoolkosten 2019/2020
- Formatieplan 2019/2020
- Via-rapport n.a.v. het bezoek van de vertegenwoordigers van het Via-verband
- Financiering/aanschaf laptops in de brugklas
- School Ondersteuningsprofiel
- Lessentabel
- Leerlingenstatuut
- Strategisch Beleidsplan
- Nieuwe overgangsnormen
- Dyscalculieprotocol
- Huiswerkcommunicatie in de brugklas
- Boekenfonds
- Kosten in jaarlijks onderhoud
- Arbo-bezoek aan de Noordgouw

John van der Linden

Voorzitter MR

## 9 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 cc 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 11 ouders waarbij alle vier de afdelingen door 2 of meer ouders vertegenwoordigd waren. Normaliter komt de OR vier keer per jaar bijeen voor overleg waarbij de verschillende belangen van iedere afdeling ter sprake gebracht kunnen worden. Door de Corona maatregelen is er dit jaar maar drie keer vergaderd. In deze vergaderingen zijn onder meer het strategisch beleidsplan 2020 -2024, de gevolgen van de verwachte leerlingenkrimp en de verduurzamingsplannen van de school besproken. Over deze en andere lopende zaken heeft gedurende het jaar goed en zinvol overleg plaats gevonden tussen ouders en directie.

Punten die op de agenda stonden voor de laatste vergadering zijn, in overleg met de directie, met elkaar via mail besproken.

Een taak van de ouderraad is ook de organisatie van een informatieavond voor ouders. Dit jaar was er gekozen voor het thema online veiligheid. Net als afgelopen jaar zou deze avond voor ouders opnieuw aansluiten op een presentatie die de tweedejaars leerlingen over online veiligheid hebben gehad. Gezien het aantal aanmeldingen was dit weer een onderwerp dat leeft bij de ouders. Echter vanwege de Corona crisis is deze avond niet helaas doorgegaan.

Hoewel de tweede helft van dit schooljaar, tot nu toe, anders is gelopen dan vooraf verwacht, wil ik ouders en directie tot slot bedanken voor hun betrokkenheid en aandacht bij alle zaken van het afgelopen jaar en reken op eenzelfde goede samenwerking voor het komende jaar.

Nico Lijkendijk  
voorzitter OR



## 10 Rapportage Leerlingenraad

### Taakverdeling

Door een duidelijke taakverdeling is de samenwerking tussen de leden optimaal. We vinden het belangrijk om terug te koppelen aan onze medestudenten wat wij zoal bereiken en waar we ons mee bezig houden. Dit zorgt voor meer verbondenheid en overbruggt de afstand die er wellicht is tussen het bestuur en de leerling.

### Bereikte doelen

In het afgelopen jaar hebben wij vooral kleine, maar toch belangrijke aandachtspunten aan het licht gebracht. Veel praktische zaken, als een klok in het lokaal en horloges tijdens toetsen, zijn nu opgelost of verhelderd. Het heeft ook even op zich laten wachten, maar de extra zitplekken in de aula zijn nu ook eindelijk een feit. Dit punt stond al voor lange tijd op de agenda, dus ik spreek namens de hele leerlingenraad als ik zeg: we zijn blij dat het gedaan is, en zijn tevreden met het resultaat.

### Een nieuwe samenstelling

Vorig jaar hebben wij afscheid moeten nemen van onze toenmalige begeleider, meneer Van Brummen. Deze taak werd overgenomen door meneer Lansing, die dit uitstekend heeft gedaan. Ook brak er in de afgelopen 2 jaar voor de oud notulist, secretaris en onze voorzitter een einde aan, aan hun tijd als lid van de leerlingenraad. Dit moest dus allemaal worden overgenomen, waardoor de taakverdeling waar ik het eerder over had, even een flinke opschudding heeft gekregen. Desalniettemin kan ik stellen dat we, met een compleet nieuwe samenstelling, terug zijn alsof we nooit zijn weggeweest. De nieuwe draai is gevonden, de taken zijn duidelijk en ook onze nieuwste leden doen het goed.

### Communicatie

Ook was Instagram een nieuwe manier van communiceren voor ons. Opeens kwam er een extra taak bij, om deze pagina zo goed mogelijk up-to-date te houden. Dit medium brengt ons, maar ook de rest van de school snel informatie. We kunnen snel kleine vragen beantwoorden door de direct-message functie, maar ook gemakkelijk om input vragen met de 'Stel mij een vraag' optie die de app biedt.

### Voor de leerlingen, door de leerlingen

Voor de leerlingen, door de leerlingen. Dat is waar het voor ons allemaal om draait. We leiden, net als iedere scholier gewoon onze schoolleven, maar willen daarnaast net dat kleine beetje extra doen, wat voor iedereen een groot verschil kan maken. Bij de meeste medeleerlingen is wel bekend wie de leden van de leerlingenraad zijn. Dit zorgt er dan ook voor dat wij een goed aanspreekpunt zijn. Wij zijn van mening dat dat nou precies is wat ons zo bijzonder maakt. Door ons bestaan wordt het voor leerlingen makkelijker hun mening, input, of misschien wel kritiek te geven. We hopen daardoor het signaal af te geven dat ieders stem wordt gehoord. Jouw mening telt. Ook als diegene zelf niet in de leerlingenraad zit, doen we er alles aan om de school ook voor jou zo optimaal mogelijk te laten functioneren.

### Minder input

Wel valt ons op aan dit jaar op dat, als wij bijvoorbeeld een brainstorm actie met de leerlingen doen, zij minder verschillende aandachtspunten kunnen verzinnen dan in eerdere edities. Dit soort acties houden we vaak op de Leerlingenraad-dag. (Beter bekend als de croissantjes-actie.) Dit is natuurlijk jammer, omdat wij in de kern bestaan om deze punten aan te pakken. Als er dus geen input is, valt er ook niks te verbeteren of verhelderen. Maar is het echt iets negatiefs? Ik weet het niet. Wellicht is het een teken dat wij ons werk goed doen.

### Samenstelling schooljaar 2019-2020

Jana Reil (voorzitter), William Dijkhof (notulist), Mischa Nijhof (secretaris), Carmen Witteveen, Dinand Bredenhoff, Ilse Montfrooy, Joshuel Keizer, Karen Schoenman, Lotte Ludwig, Stan Woensdregt, Rik Hollander, Leona Visser, Willemijn van Dorp, Vince Kasteel, Esther Bunte, Mei-Lan Bolleboom.

Lotte Ludwig  
Lid Leerlingenraad

## Colofon

Redactie: M.G. Bouwman  
J.M. de Vries  
S.G. Meijer  
J. van der Linden  
N. Lijkendijk  
L. Ludwig  
T.A. Nelissen  
G.J. Braam

Fotografie: Teamup-vormgeving.nl  
CC de Noordgouw

Vormgeving: Teamup-vormgeving.nl



Christelijk College



de Noordgouw

### Christelijk College de Noordgouw

**Bezoekadres**

Eperweg 34a  
8181 EW Heerde  
Tel. 0578-693 411

**Postadres**

Postbus 178  
8180 AD Heerde

noordgouw.nl  
info@noordgouw.nl

