

Jaarverslag 2020

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

1	Voorwoord	4	3.5	Omgeving	21	6	Toekomstige ontwikkelingen	42	7	Rapportage toezichhoudend orgaan	45
2	Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving	5	3.5.1	Afhandeling van klachten		6.1	Ontwikkelingen per beleidsterrein	42		De Raad	
2.1	Treasurybeleid	5	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 mb.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		4	Risicomanagement	22	6.1.3	Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg		8	Rapportage Medezeggenschapsraad	48
2.1.3	Informatie over uitstaande beleggingen en leningen, de aangetrokken leningen.		4.1	Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	22	6.1.4	Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel		9	Rapportage Ouderraad	49
2.2	Sectorspecifiek	5	4.2	Risicoprofiel	23	6.1.5	Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting		10	Rapportage Leerlingenraad	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				
2.2.2	Verantwoording besteding middelen prestatiebox		5	Bedrijfsvoering	24	6.1.7	Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid				
2.3	Maatschappelijke thema's vo	5	5.1	Personeel	24	6.2	Continuïteitsparagraaf	43			
2.3.1	Strategisch personeelsbeleid		5.1.1	Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis		6.2.1	A 1 Kengetallen/gegevensset tot en met 2025				
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 2021-2025				
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	Convenantsmiddelen		5.2	Financiën	26						
2.3.5	Toetsing en examinering		5.2.1	Opgave vergoedingen aan en declaraties van alle (individuele) leden van het college van bestuur							
2.3.6	Corona		5.2.2	Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar betreffende de huisvesting							
3	Visie en besturing	7	5.2.3	Financiële positie op balansdatum incl. een goede toelichting daarop							
3.1	Visie	7	5.2.4	Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met voorgaand jaar)							
3.1.1	Doelstelling van de organisatie		5.2.5	Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen							
3.1.2	Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste diensten		5.2.6	Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting							
3.2	Besturing	8	5.2.7	Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen							
3.2.1	Juridische structuur		5.2.8	Toelichting op de kasstromen en financiering							
3.2.2	Interne organisatiestructuur		5.2.9	Informatie over de financiële instrumenten (o.a. rentewsaps)							
3.2.3	Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid		5.2.10	In control statement							
3.2.4	Zaken met een politiek of maatschappelijk impact (overheidsprioriteiten)		5.2.11	Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg							
3.2.5	Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'		5.3	Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken	39						
3.2.6	Vermelding van de samenwerkingsverbanden waar de rechtspersoon of de daaronder ressorterende instellingen zijn en van de verbonden partijen.		5.3.1	Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar							
3.2.7	Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, waaronder de samenwerkingsverbanden		5.3.2	Onderwijsprestaties							
3.2.8	Namen van bestuurders, directieleden en toezichhouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies		5.3.3	Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken							
3.3	Naleving branchecode	21	5.3.4	Informatie over de toegankelijkheid van het onderwijs en het toelatingsbeleid							
3.3.1	Ontwikkelingen op het gebied van governance		5.3.5	Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling							
3.3.2	Vermelding van de code goed bestuur die gehanteerd wordt		5.4	Duurzaamheid	41						
3.3.3	Vermelding van afwijking van deze code en de toelichting daarop		5.4.1	Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. duurzaamheid							
3.3.4	Wijze waarop de horizontale verantwoording wordt ingevuld										
3.4	Verslag toezichhoudend orgaan	21									



1 Voorwoord

Begin maart van 2020 kwam Nederland tot stilstand door de eerste lockdown vanwege de covid-19-uitbraak. Even dachten we dat het wel mee zou vallen en we spoedig over zouden gaan tot de orde van de dag. Niets bleek minder waar. Inmiddels zijn we een jaar verder waarbij de maatregelen versoepeld en aangescherpt zijn, leerlingen veel online lessen volgden, er geen centrale eindexamens werden afgenomen, docenten een enorme stap maakten in hun vaardigheden voor online lesgeven via TEAMS. Verder zijn leerlingen en ouders het naar school gaan heel anders gaan waarderen. Leerlingen missen elkaar en ons en waren blij met de spaarzame momenten dat ze elkaar weer fysiek op school konden ontmoeten.

Er waren en zijn zorgen rondom de achterstanden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. De overheid stelde achterstandsgelden beschikbaar om leerlingen te ondersteunen. Dat heeft geholpen. Tegelijk was het lastig om extra hulp te organiseren vanwege de beperkte aanwezigheid van diezelfde leerlingen op school.

Met elkaar hadden we de handen vol aan de steeds veranderende organisatie van de lessen en was er beperkt ruimte om daar nog iets naast te ontwikkelen. We ontdekten dat we snel en efficiënt de mening van velen konden ophalen via MS FORMS. Dat hielp om beslissingen te nemen, gefundeerd op die meningen.

Onderwijsontwikkeling was er beperkt en bijna alleen digitaal. Ook nascholing ging van fysiek naar online en nam in frequentie af. Vergaderen via TEAMS werd de norm en dat bleek met niet al te veel deelnemers een tijdbesparende en werkbare vorm van overleg. De secties gingen allemaal over om ook hun onderlinge bestanden via TEAMS voor elkaar beschikbaar te maken.

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

J.M. de Vries
rector-bestuurder



2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

2.1 Treasurybeleid

2.1.1 Beschrijving van het beleid mb.t. beleggingen en leningen 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 treasurystatuut versie 2017 en is er op gericht tegen een zo laag mogelijk risico een zo hoog mogelijk rendement te genereren. De school heeft geen effectenportefeuille. Er wordt alleen gebruik gemaakt van schatkistbankieren en een spaarrekening.

2.1.2 Uitvoering van dit beleid in de praktijk

Het treasurybeleid wordt conform het Treasurystatuut 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 weerstandsvermogen 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 tegen de prognoses in weer licht stijgen. Het strategisch personeelsbeleid is erop gericht fluctuaties in de personeelsbehoefte zoveel mogelijk via de tijdelijke schil op te lossen. 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'. Gezamenlijk proberen we uitvoering te geven aan de vereveningsopdracht in onze regio. De structurele bekostiging via het Samenwerkingsverband is de afgelopen jaren fors afgenomen als gevolg van die vereveningsopdracht terwijl de behoefte aan passend onderwijs in de school juist is toegenomen. Het zorgaanbod staat daarmee onder druk. Een deel van de achterstandsgelden is ingezet om in de VIP-room tijdelijk een extra leerlingenbegeleider in te zetten.

2.3.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau

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

2.3.4 Convenantsmiddelen

convenantsmiddelen kwamen in december 2019 beschikbaar. In overleg met de MR is gekozen om die middelen als dekking in te zetten voor de werkdrukverlichting van de docenten in zowel 2019 als 2020. In het schooljaar 2019-2020 gold namelijk dat bij een 45-minutenrooster op een volledige baan 120 uur ingezet werd als persoonlijke ontwikkeltijd. Daarvan was 50 uur voor werkdrukverlichting/ontwikkeltijd en

70 uur ontwikkeltijd in overleg met de betreffende afdelingsleider. Met ingang van 1 augustus 2020 is deze constructie vervallen omdat dit niet langer financieel haalbaar bleek. De lestijd voor de klas is weer in lijn gebracht met de cao. Er is afgesproken met de MR om ontwikkelmiddagen en -ochtenden in de jaargenda op te nemen om zo de werkdruk te verlagen.

Door de noodzaak tot online lesgeven werden er belangrijke stappen gemaakt om les te geven via TEAMS. De keuze om met Office 365 te werken in het jaar ervoor heeft geholpen om dit relatief snel in de benen te krijgen. Ook kregen collega's die dat wilden de beschikking over draadloze microfoons en schrijftablets om het online lesgeven beter te kunnen uitvoeren. Ventileren in de school was een moeilijke opdracht, omdat daarmee de temperatuur in de school dusdanig daalde dat het niet meer comfortabel was. Na enig experimenteren en bijstellen ging dat beter. In elk lokaal kwam een CO2- meter zodat elke docent zelf de ventilatie 'op maat' kon maken.

Er is steeds ruimte geweest om kwetsbare leerlingen op school te ontvangen. Ook examenleerlingen hebben in de tweede lockdown elke dag les gehad op school. Het beeld is dat de achterstanden beperkt zijn voor deze groep. Dat er achterstanden zijn is evident, toch ontstaat steeds meer het beeld dat we dat in beperkte mate zullen moeten accepteren, omdat het onmogelijk is steeds vanuit die achterstandsgedachte te blijven werken. Het gevoel van 'tekortschieten' gaat dan verlamdend werken. We hopen in het komende schooljaar veel 'in de klas' bij te kunnen werken.

2.3.5 Toetsing en examinering

Naar aanleiding van de commotie rond de schoolexamens in Limburg (2019) hebben we de (school-)examenprotocollen opnieuw doorlopen en waar nodig aangescherpt naar de huidige norm. De controle op het ontbreken van SE-cijfers is vervroegd, zodat er meer tijd is om het dossier compleet te maken.

Er is in schooljaar 2020-2021 een werkgroep toetsing ingesteld met de werkopdracht om met hulp van het CITO advies over nieuw toetsbeleid uit te brengen. Daarnaast zal een examencommissie volgens de nieuwe landelijke norm voor VO worden ingericht.

2.3.6 Corona

De impact van de coronamaatregelen was groot voor alle betrokkenen bij de school. Het werd vooral zichtbaar in het zeer beperkt fysiek op school kunnen zijn door leerlingen en docenten. Er werden in het gebouw veel maatregelen getroffen om de 1,5 m afstand te waarborgen. In de praktijk bleek het lastig leerlingen buiten de les ook echt 1,5 m bij elkaar vandaan te houden. De mondkapjesplicht werd ingevoerd en werd snel geaccepteerd als het nieuwe normaal. Er waren relatief weinig coronameldingen in onze school en slechts een enkele keer waren we genooddakt een klas of jaarlaag thuis te zetten.

Zowel in toetsweek 1 als 2 waren er jaarlagen thuis, waardoor we de toetsen moesten opschuiven. Besmettingen kwamen bijna altijd via contacten in de privésfeer. We stelden oud-leerlingen en ouders aan om te helpen surveilleren in klassen en bij toetsen. De gymzalen werden lokalen en ook een lesplein werd een lokaal. Er was voortdurend goed contact tussen schoolleiding en MR over de te nemen maatregelen. Er moest steeds snel worden geschakeld. Via een beperkt aantal enquêtes onder leerlingen, ouders en personeel werd gecheckt of we nog goed op weg waren.

3 Visie en besturing

3.1 Visie

3.1.1 Doelstelling van de organisatie

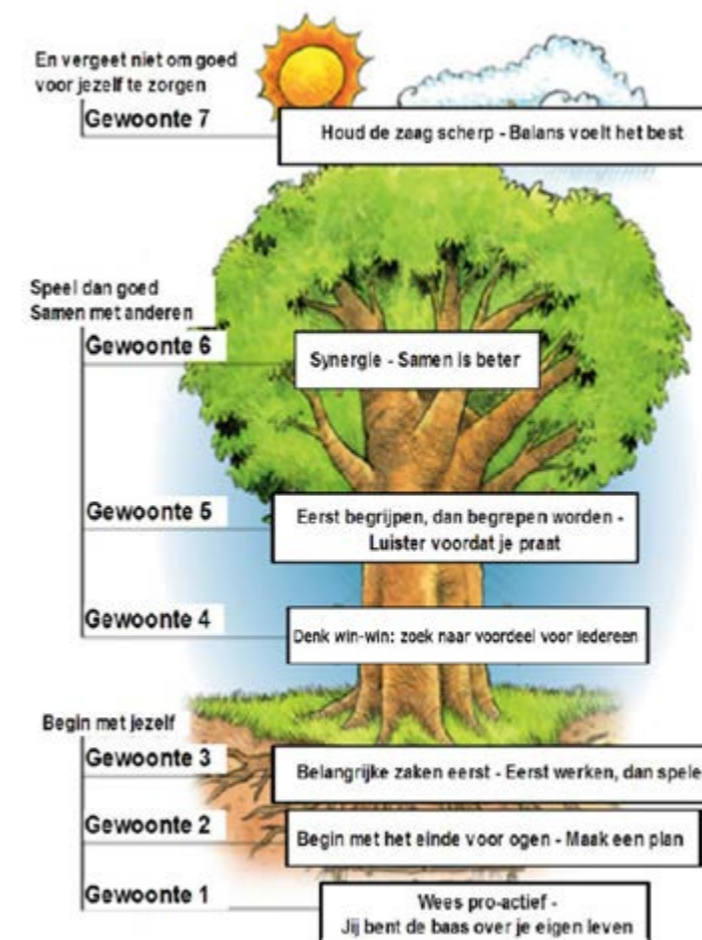
Missie

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

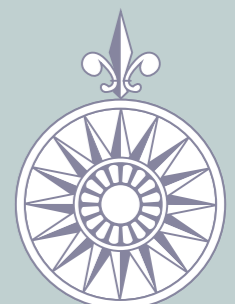
- We bevorderen eigenaarschap, verantwoordelijkheid, participatie en persoonlijkheidsontwikkeling bij de leerling.
- We stimuleren onderwijsvormen die maatwerk, gepersonaliseerd leren en betekenisvol leren mogelijk maken.
- We geven ruimte om daarin nieuwe wegen te bewandelen.
- We blijven ons ontwikkelen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



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.

	2020	2019	2018	2017	2016
leerlingenaantallen	941	929	969	1019	1033

Het beleid is weergegeven het in Strategisch beleidsplan.

3.2 Besturing

3.2.1 Juridische structuur

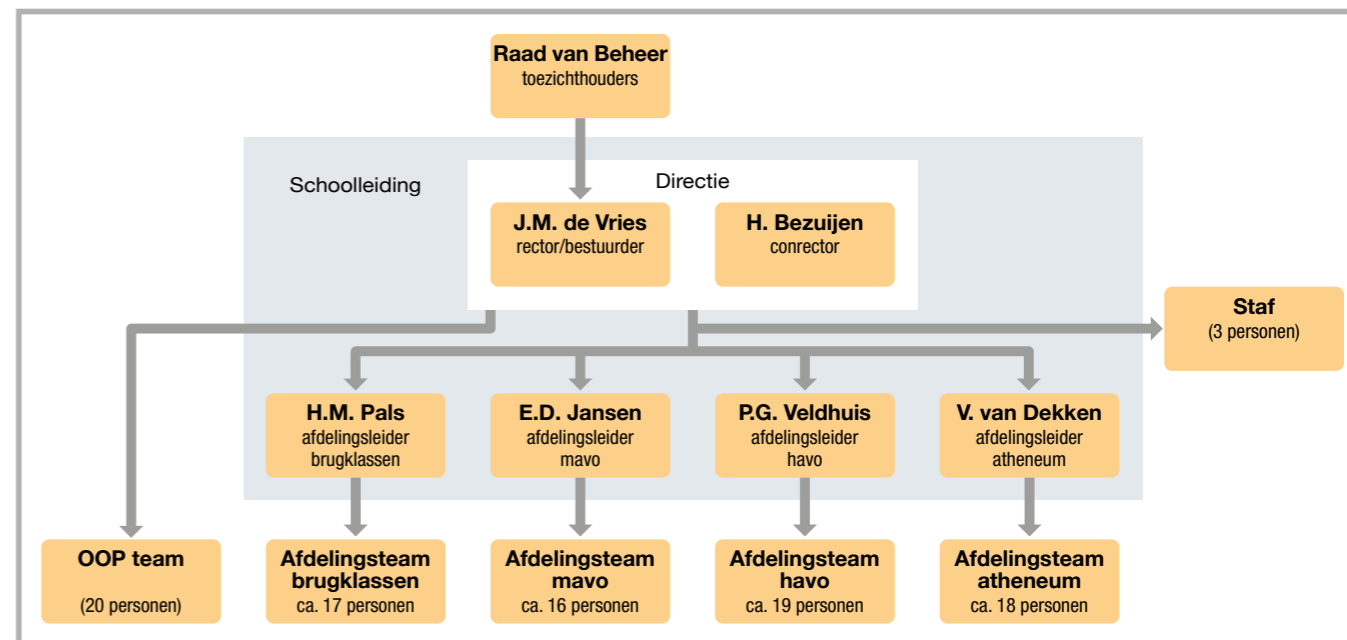
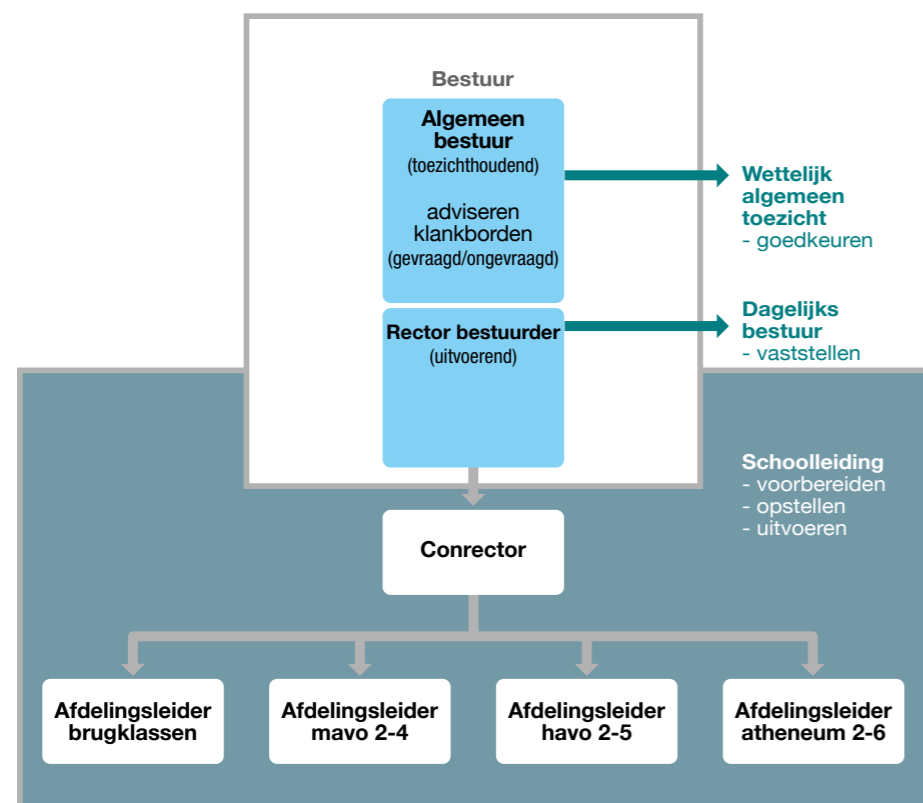
Het bevoegd gezag van Christelijk College de Noordgouw (brinnummer: 00MP) wordt gevormd door de 'Stichting voor Christelijk Voortgezet te Heerde' (40922). De stichting staat ingeschreven in het stichtingenregister van de Kamer van Koophandel en Fabrieken Oost-Nederland onder nummer S41042851.



3.2.2 Interne organisatiestructuur

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

Raad van Beheer-model



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



3.2.3 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid

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

Ambities

Ambitie 1

cultuur van verantwoordelijkheid

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

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

Ambitie 4

cultuur van verantwoordelijkheid

Convergente groepsdifferentiatie is het leidende onderwijsconcept in de lessen.

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

Ambitie 5

cultuur van verantwoordelijkheid

Elk personeelslid werkt vanuit een cultuur van verantwoordelijkheid.

We hebben de cultuur 'gemeten' via het cultuuronderzoek. Vanuit deze 'foto' werken we aan verdere verbetering van de cultuur van verantwoordelijkheid. Dit wordt nader uitgewerkt in 2021.

Ambitie 2

cultuur van verantwoordelijkheid

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

Naast het voortdurend verwijzen naar onze kernwaarden en de zeven gewoonten heeft de werkgroep 'veilig' en 'aandacht' dit zichtbaar gemaakt in de uitwerking van het jaarthema voor 2019 en 2020. In 2021 zal een andere werkgroep de kernwaarde 'respect' centraal stellen. Door corona waren centrale bezinningsmomenten op de geplande studiedag(delen) niet uitvoerbaar. Het cultuuronderzoek geeft op dit punt input voor de gevoelde behoefte om meer inhoud te geven aan gemeenschappelijkheid.

Ambitie 3

cultuur van verantwoordelijkheid

Ons onderwijs wordt waarneembaar vormgeven vanuit de driedelige maatschappelijke opdracht.

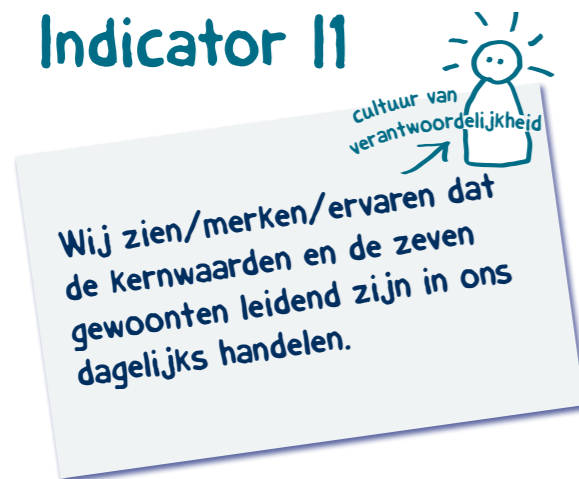
In het omgaan met het onderwijs in coronatijd was de driedelige opdracht steeds onderwerp van gesprek bij de beslissingen hoeveel we leerlingen fysiek op school konden lesgeven. De balans tussen leren, de sociale vorming en persoonlijkheidsvorming was lastig te vinden in de tijden van volledige lockdown.



Indicatoren

Identiteit

Indicator 11

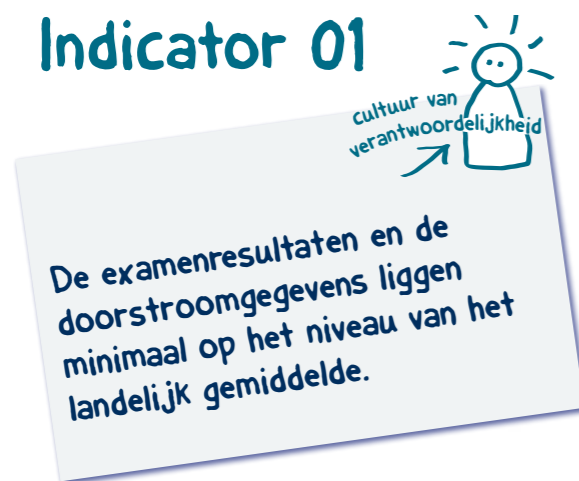


Jaarlijks staat een kernwaarde centraal. De afgelopen twee jaren waren dat 'veilig' en 'aandacht'. Hoewel schoolbrede activiteiten niet fysiek plaats konden vinden is gezocht naar alternatieven door de werkgroep. Zo kwam er een paasattentie en rond de zomervakantie een (zomer)pakket voor het personeel. De diploma-uitreiking werd een drive-in-uitreiking per klas met de ouders in de auto op het plein achter de school. Per auto werd een goodiebag uitgedeeld. Alle collega's kregen later in het jaar een kaart met een chocoladereep. Via positieve spreuken in de school werd het thema levend gehouden.

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

Onderwijs

Indicator 01



Er was geen centraal landelijk eindexamen in 2020. Op één leerling na, slaagden alle examenkandidaten op basis van hun schoolexamencijfers.

examenresultaten	2020	2019	2018
kandidaten/geslaagden			
Mavo	55/56	76/78	101/107
Havo	95/95	87/93	79/87
Atheneum	55/55	45/53	37/38

Er zijn ondanks corona en daardoor minder onderliggende toetsgegevens geen aanpassingen geweest in de overgangsnormen. Onze normen boden voldoende mogelijkheden om voor elke leerling de juiste route te vinden. We introduceerden in 2019-2020 het werken met leerlingbespreking.nl waardoor we breder zicht kregen op de werkhouding, motivatie en leervoortgang. Bij onvoldoende inzet moesten leerlingen een plan van aanpak schrijven en bespreken met de docent of mentor. Opvallend was dat de positieve feedback van docenten door veel leerlingen, die anders stilzwijgend doorgingen, erg gewaardeerd werd. De doorstroompercentages waren vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Schoolverlaters

In het schooljaar 2019/2020 hebben geen leerlingen onze school voortijdig verlaten.

Indicator 02



De opbouw van het plusdocument krijgt steeds meer vorm. Er is gekozen voor SWAY als plek waar het document vorm krijgt en door de jaren heen groeit. De vullen van het plusdocument heeft een vaste plek gekregen in het Loopbaanoriëntatieprogramma. De decaan houdt hier het overzicht over en doet voorstellen tot verbetering.

Indicator 03



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

Indicator 04



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

Dit is een proces. Het afgelopen schooljaar heeft elke sectie een gedragen visie op deze terreinen ontwikkeld en nu wordt er geëxperimenteerd. Coronamaatregelen werken enerzijds belemmerend om differentiatie in de klas uit te voeren. Anderzijds zien we dat steeds meer secties kiezen voor MAX-methodes waarbij de hybride vorm tussen boek en digitale gepersonaliseerde verwerkingsopdrachten elkaar versterken. De docent kan per leerling zien welke opdrachten zijn gemaakt, hoelang de leerling erover deed en wat de input was en daar persoonlijke feedback op geven. Bij het online lesgeven was dat erg helpend. Het napluizen van wetenschappelijk onderzoek en de daar opgedane inzichten komt momenteel alleen in de vwo-afdeling tot stand.

Indicator 05

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



De visie is geformuleerd en we merken dat bij de invoering van de laptops men opereert vanuit die visie. Brugklassers en tweedeklassers hebben een eigen laptop. Er wordt veel gebruik van gemaakt en het kunnen werken met een eigen laptop bleek tijdens de lockdowns voor deze leerlingen een groot voordeel.

Indicator 06

Leerlingen zijn succesvol in de vervolgstudie.



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

Indicator 07

Wij hebben een gevarieerd internationaliseringsaanbod dat bijdraagt aan het wereldburgerschap.



Het internationaliseringsaanbod was gepland en de werkgroep had veel mooie plannen. Door de lockdown was daarvan niets mogelijk. Er is wel een subsidie van € 10.000 aangevraagd en toegekend om een gedegen internationaliseringsbeleid te schrijven en te implementeren. De werkgroep internationalisering heeft het beleidsplan inmiddels opgeleverd. Verdere implementatie kan pas na de coronacrisis plaatsvinden. Er zijn op dit moment met buitenlandse scholen geen afspraken te maken en ook valt dit onderwerp buiten de directe scope van lesgeven. Dat vinden we ontzettend jammer, want er kwam juist zoveel moois tot stand.

Begin 2021 wordt het thema burgerschap aan de orde gesteld om verder te ontwikkelen in het komende schooljaar 2021-2022.

Personeel

Indicator P1

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



Er is al jarenlang sprake van een onderstroom in de school. Die onderstroom werkt belemmerend in de onderwijs- en kwaliteitsontwikkeling. Eind 2020 werd een cultuuronderzoek gestart en dat gaf een foto van de huidige stand van zaken. Daarvoor is een externe partij in de arm genomen (STEDA). Hoewel we onze organisatie gemiddeld een 6,9 gaven (tegen een landelijk gemiddelde van 7,0), is de spreiding over de teams erg verschillend en zijn er ook onderwerpen naar voren gekomen die beter kunnen. Er kwamen vier thema's naar voren: het managen van verandering, gemeenschappelijkheid, creëren van draagvlak en teamcultuur. In 2021 vindt de verdere bespreking en uitwerking plaats. We zien dit cultuuronderzoek als een kans om samen te groeien als lerende organisatie en er beter van te worden.

Organisatie

Indicator OR1

Het pedagogisch en didactisch afdelings- en sectiebeleid versterken elkaar.



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

Indicator K1

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



De Noordgouw heeft zich voortdurend aangepast aan de corona-omstandigheden en de activiteiten in lijn gebracht met de mogelijkheden. De richtlijnen van de RIVM waren ons uitgangspunt. Het online-onderwijs kwam goed op gang en is gefaciliteerd. De pr- en voorlichtingsactiviteiten gingen online en dat heeft geresulteerd in een uitstekende aanmelding. De overgangsnormen werden in 2020 niet aangepast en bleken voldoende ruimte te bieden om een passende overgang voor elke leerling te vinden. Er waren daarover geen klachten van ouders.

Uit het cultuuronderzoek is gebleken dat de structuurkant goed op orde is. De duidelijke structuur wordt door ouders regelmatig in gesprekken genoemd en door hen gewaardeerd.

De ouderraad ging over tot een online themabijeenkomst voor ouders over opvoeding en grenzen stellen aan je puber. Deze avond werd zeer goed gewaardeerd. Er was meer dan gemiddelde participatie van ouders.

Indicator K2

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



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



Indicator RP1

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



De Noordgouw staat bekend als actieve, moderne en gestructureerde kwaliteitsschool waar iedere leerling met MHV-capaciteiten terecht kan. Zie indicator K1.

Indicator RP2

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



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

Beide schoolbesturen starten een onderzoek naar de thema's waarop kan worden samengewerkt en de wijze waarop dit bestuurlijk en juridisch vorm te geven. De gevolgen voor de school, leerlingen, personeel en de organisatie worden daarbij concreet gemaakt. Het streven is een samenwerkingsvorm en samenwerkingsagenda tot stand te brengen met oog voor alle belangen. Het doel is om een goed, duurzaam, toekomstbestendig en breed onderwijsaanbod voor de regio te garanderen. Een onderwijsaanbod dat betaalbaar en te organiseren is. De schoolbesturen willen een aantrekkelijke werkgever voor bestaand en toekomstig personeel blijven.

De raden van toezicht/beheer (RvT/RvB) en de mr-en van beide besturen worden voortdurend op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen. De wethouders van onderwijs van de gemeente Epe en Heerde zijn geïnformeerd. Het personeel en de ouders/leerlingen zijn geïnformeerd. Er zijn werkgroepen geformeerd waarin personeel van beide scholen participeren. Zij zullen medio 2021 verslag uitbrengen van hun onderzoek.

Financiën

Indicator F1



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

Het verslagjaar wordt met een aanzienlijk exploitatietekort van bijna € 235.500 afgesloten. Dat lijkt in tegenspraak met deze indicator. De begroting is tussentijds bijgesteld in overleg met de RvB en MR toen de aanmelding tegen alle prognoses in het voorjaar van 2020 niet 156 maar 214 leerlingen bedroeg. Er moesten 3 groepen extra worden geformeerd en de krimp van de school kwam daardoor tot stilstand en werd omgebogen in een lichte groei. Er zijn maatregelen genomen om de structurele lasten terug te brengen: het boekenfonds is grondig tegen het licht gehouden, er zijn betere condities bedongen en uiteindelijk is na een nieuwe aanbestedingsronde gekozen voor OsingaDeJong; het taakbeleid is 1,2 FTE teruggebracht; in het OP is 2,7 FTE minder uitgegeven door het inzetten van de lestaak conform cao. Verder zijn we scherp op het opnieuw invullen van OOP-functies op het moment dat er zich mogelijkheden voordoen door natuurlijk verloop. De voorgaande negen jaren zijn met positief resultaat afgesloten. Gezien de reservepositie van de school was het tekort in schooljaar 2020 goed op te vangen. In de meerjarenbegroting 2021-2025 wordt duidelijk dat de school zich binnen enkele schooljaren financieel herstelt en weer zwarte cijfers schrijft. Dat is mede te danken aan de goede aanmelding in 2021 van 195 leerlingen. Blijkbaar ligt de grens van organiseerbaarheid en financieel gezond opereren ergens tussen de 960-1000 leerlingen bij de huidige organisatiestructuur.

Governance

Indicator G1



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

In 2020 is het nieuwe toezichtskader in lijn gebracht met de ambities en indicatoren uit het Strategisch beleidsplan 2021-2024 en de uitgesproken om dat steeds meer waardengericht te vorm te geven. De meest actuele Code Goed Onderwijsbestuur is besproken.

3.2.4 Zaken met een politiek of maatschappelijk impact (overheidsprioriteiten)

• Gelijke kansen.

Iedere leerling, ongeacht afkomst, moet zijn of haar talenten maximaal kunnen ontplooiën. Onder andere de Inspectie van het Onderwijs en de OESO signaleerden in 2017 dat de onderwijskansen van kinderen van lager en hoger opgeleide ouders steeds verder uit elkaar lopen. Voor leerlingen die thuis minder ondersteuning ondervinden zijn voorzieningen ingericht als Remedial Teaching, huiswerkbegeleiding, een bijlessysteem van oudere leerlingen die jongere leerlingen helpen en de VIP-room. Uit het driejaarlijks gemiddelde van de doorstroomcijfers voor zowel onderbouw als bovenbouw blijkt dat onze leerlingen bovengemiddeld opwaarts doorstromen. Dat laat zien dat de leerlingen de geboden kansen ook waarmaken. Kwetsbare leerlingen zijn naar school gehaald in deze coronatijd en hebben daar extra begeleiding gekregen.

• Curriculumontwikkeling.

Er loopt landelijk een brede maatschappelijk dialoog over wat leerlingen zouden moeten leren in het basis- en voortgezet onderwijs. Mede op basis van deze dialoog gaat een actualisatie van het curriculum plaatsvinden, zodat 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, een enkele uitzondering daargelaten. Het zou goed zijn als meer docenten zich in deze dialoog verdiepen.

• Leraren, lerarentekort en lerarenregister.

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

3.2.5 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 leerlingending (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. Er resteerde eind 2020 nog een bedrag van circa € 25.400, waarop door geen van de deelnemende scholen aanspraak is gemaakt.

Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL)

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 terwijl de vraag naar meer zorg, mede door de coronacrisis juist is toegenomen. Er is een tijdelijke oplossing gezocht in het aanstellen van een extra leerlingbegeleider vanuit de achterstandsgelden.

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

De RvB van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heerde bestond ultimo 2020 uit:

Toezichthouders

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
Lid	Dhr. B. Veuger	Directeur mbo Menso Alting	Geen

Uitvoerend bestuurder

Lid	Dhr. J.M. de Vries	Rector-bestuurder	Bestuurslid OFGH, Penningmeester ViA, Bestuurslid SWV 2305
-----	--------------------	-------------------	--

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)

Onder begeleiding van PentaRho en op aanwijzen van de minister van basis- en voortgezet onderwijs zijn er in geheel 2020 gesprekken geweest over het in stand houden van het onderwijsaanbod in de regio tussen het College van Bestuur van de Auroragroep (daaronder vallen RSG Harderwijk en Leviant Zeewolde, RSG NOV Epe en PO stichting PROO) en het bestuur van CC de Noordgouw. Dat leidde in eind 2020 tot een intentieverklaring om verregaande samenwerking in 2021 intensief te onderzoeken. Van de subsidie resteerde per ultimo boekjaar nog € 25.397. Dit gehele bedrag zal in 2021 worden aangewend voor het haalbaarheidsonderzoek naar samenwerking met de RSG NOV. De beide andere deelnemende scholen (Van Kinsbergen en Nuborghcollege) zijn in kennis gesteld van het aanwenden van de resterende subsidie en hebben daar geen bezwaar tegen gemaakt.

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 toezichthouders zijn in februari een dag te gast op school, lopen mee met de lessen en spreken met vertegenwoordigers van alle geledingen in de school. Zo stellen zij zich onafhankelijk van de directie op de hoogte van wat er leeft binnen de school.

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

3.3.2 Vermelding van de code goed bestuur die gehanteerd wordt

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

3.3.3 Vermelding van afwijking van deze code en de toelichting daarop

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

3.3.4 Wijze waarop de horizontale verantwoording wordt ingevuld

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

3.4 Verslag toezichthoudend orgaan

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

3.5 Omgeving

3.5.1 Afhandeling van klachten

Er was in 2020 een schriftelijke klacht. Dit betreft de afhandeling van een drugsincident met een leerling. Deze klacht is conform de procedures uit de klachtenregeling via de klachtencommissie van Landstede en de RvB afgehandeld. De school is in het gelijk gesteld.

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

De school is lid van het Global Citizens Network. Deze organisatie bevordert actief internationale uitwisselingen. Het blijkt een waardevol netwerk te zijn. Door de coronamaatregelen was reizen niet mogelijk en kwamen alle geplande internationaliseringsactiviteiten te vervallen. Er is subsidie (€ 10.000) aangevraagd en toegekend voor het ontwikkelen van beleid voor internationalisering. De werkgroep heeft eind 2020 een eerste versie van het beleidsplan internationalisering gemaakt dat verder in de school zijn invulling moet krijgen.

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

We 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.

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: De leerlingenprognoses van 2019 gaven aan dat het leerlingenaantal de komende jaren fors zou dalen als gevolg van demografische ontwikkelingen in het voedingsgebied van de school. Zowel in 2020 als in 2021 is de aanmelding aanzienlijk hoger dan verwacht (2020: verwacht 156, werkelijk 214; 2021: verwacht 180, werkelijk 192). Er is eind 2020 een nieuwe leerlingenprognose opgesteld die met twee uiteenlopende scenario's kwam. Het is niet ondubbelzinnig vast te stellen waar deze extra aanmelding vandaan komt. Daarom kan er nog steeds niet structureel op gerekend worden en blijft de grootte van de leerlingenpopulatie een punt van zorg. Voorlopig blijft de school de concurrentieslag aangaan om leerlingen binnen te krijgen. Uit de risicoanalyse blijkt dat voor deze risico's in de reservepositie een bedrag van € 437.000 aanwezig zou moeten zijn.

De onzekere financieringsstromen worden vooral door het vereenvoudigde nieuwe bekostigingsstelsel en de verevening binnen het samenwerkingsverband gevormd. De vereenvoudiging van de bekostiging gaat per 1 januari 2022 in en is voor onze school gunstig. De positieve effecten (ca. 2,6% extra bekostiging) worden pas de komende jaren zichtbaar, omdat de stijging geleidelijk ingevoerd wordt met 20% van de extra bekostiging per jaar. De correctie op de baten van samenwerkingsverband zit in het laatste jaar. Er zijn wel toenemende kosten, omdat wij enkele leerlingen uiteindelijk toch naar het Speciaal onderwijs moesten verwijzen (€ 10.000 per leerling / per jaar).

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

In juni 2018 is duidelijk geworden dat er een verduurzaming van overheidsgebouwen dient plaats te vinden. Daartoe is begin 2019 een aanvraag voor levensduurverlengende renovatie ingediend bij de gemeente Heerde. De eerste toekenning voor verduurzaming van het hoofdtrak met plaatsing van ca. 500 zonnepanelen ad € 730.000 is door de gemeente toegekend en in de zomervakantie van 2020 uitgevoerd. Tevens is in samenwerking met ICS, gemeente Heerde en de schoolbesturen in Heerde het Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgesteld. Er is overeenstemming bij de schoolbesturen over de volgordelijkheid en de noodzaak van levensduurverlengende renovatie, dan wel nieuwbouw van een aantal schoolgebouwen in Heerde/Wapenveld. Begin 2021 zal het IHP in de gemeenteraad worden vastgesteld. Daarna volgen nog onderhandelingen met de gemeente over de kosten van het plan en de mogelijke eigen bijdragen van de schoolbesturen. De hoogte van de eigen bijdrage is onzeker en vormt daarmee een aanzienlijk risico voor de omvang van de reserves en de voorziening voor groot onderhoud.

Financiële positie: Op basis van de uitgevoerde risicoanalyse zou de minimale omvang van de publieke reserves € 1.241.400 moeten bedragen. De bestemmingsreserves personeel en materieel plus de algemene publieke reserve bedroegen per einde boekjaar € 1.670.400. De totale reserves (publiek + privaat) bedroegen ultimo boekjaar € 2.634.100. Ons risicoprofiel is als 'laag' te kwantificeren en daarmee zijn er ruim voldoende reserves in verhouding tot de risico's die de school loopt.

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

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

Wet- en regelgeving: Door het invoeren van de Algemene Verordening Gegevens-bescherming werden scholen in heel Nederland geconfronteerd met een serieuze toename aan administratieve 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. De werkgroep AVG borgt de aandacht voor de AVG. De Lumengroup zit als externe functionaris gegevensbescherming toe op de voortgang en uitvoering en voert jaarlijks een controle uit. Zij rapporteert daarover aan de schoolleiding. De schoolleiding legt deze rapportage voor aan RvB en de MR.

In het najaar van 2020 is voor het eerst ook een frauderisico-analyse opgesteld. Er is een inschatting gemaakt van de frauderisico's door de directie en de staffunctionarissen personeel en financiën. Er heeft afstemming plaatsgevonden met de accountant en aanbevelingen zijn overgenomen. De frauderisico-analyse gaat jaarlijks deel uitmaken van de interne risicobeheersing- en controlesystematiek.

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 31-12-2020		peildatum 31-12-2019		peildatum 31-12-2018	
	in FTE	aantal	in FTE	aantal	in FTE	aantal
Rector-bestuurder	1,0	1	1,0	1	1,0	1
Directie, overig	1,0	1	1,2	1	1,0	1
Afdelingsleiders	2,9	4	2,9	4	3,0	4
Onderwijzend personeel	53,8	66	57,7	71	60,0	75
Onderwijsondersteunend personeel	16,1	20	16,7	22	17,4	22
Totaal	74,8		79,5		82,4	
	aantal in personen		aantal in personen		aantal in personen	
Mannen	48		53		54	
Vrouwen	44		46		49	
Aantal medewerkers totaal	92		99		103	

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage is in 2020 ten opzichte van 2019 gedaald van 4,3% naar 4,1%. De ziekmeldingsfrequentie is gedaald van 1,4 naar 1,1 (een medewerker heeft zich dus gemiddeld 1,1 keer ziekgemeld in 2020). Het percentage personeelsleden wat in 2020 in het geheel niet verzuimd heeft, is 42,9%. Dit was in 2019 33,3%. De gemiddelde verzuimduur is gestegen ten opzichte van 2019, het was 11 dagen per ziektegeval en dit is in 2020 gestegen naar 11,3 dagen.

Jubilea

Er was ook in 2020 weer een aantal jubilea:

Mevr. H. Bezuijen, mevr. G. Hofstede en dhr. D. Riphagen bereikten allen in 2020 een ambtelijke diensttijd van 40 jaar. Voor mevr. H. Bezuijen en mevr. G. Hofstede geldt dat ze in 2020 ook 40 jaar aan de school waren verbonden.

Dhr. H. van Dam was in het afgelopen jaar 25 jaar in ambtelijke dienst. Dhr. Steen bereikte eerder al een 25-jarig ambtsjubileum; in 2020 was hij 25 jaar verbonden aan de school.

Lerarenbeurs

In het cursusjaar 2020-2021 maakte er slechts 1 medewerker gebruik van de lerarenbeurs voor een eerstegraadsopleiding. Dit had als oorzaak dat het ministerie het budget voor de lerarenbeurs ernstig heeft beperkt. Er zijn nog een 4-tal studerende docenten die hun bevoegdheid willen halen de komende tijd. Dit betreft 2 eerstegraads en 2 tweedegraads opleidingen. Begin 2021 werd aan 2 medewerkers met terugwerkende kracht alsnog een lerarenbeurs toegekend.

Pensionering

In 2020 hebben er 4 personeelsleden gebruik gemaakt van de regeling voor keuzepensioenen.

Dhr. M. Jaarsma, mevr. H.D. Planting-Sinnema, dhr. P.F.M. Rijpstra en dhr. J.J.B. Stap verlieten de school om van hun pensioen te gaan genieten.

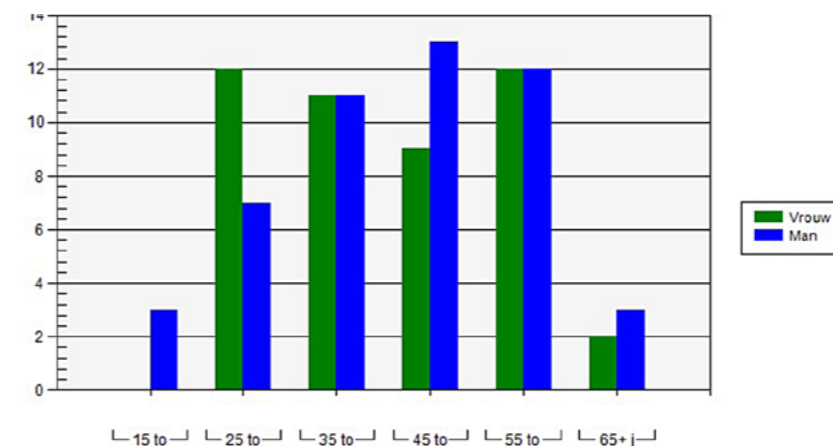
Functiemix

De ruimte voor uitgifte voor LC en LD wordt bepaald door de streefpercentages die binnen de school zijn vastgesteld. Er bleek dit jaar weer ruimte te zijn om nieuwe LC- of LD-functies uit te reiken. Onderstaande tabel is voorafgaand aan de uitgifte van LC en LD.

Er is 1,0 fte LD uitgereikt en 2,0 fte LC.

Salarisschaal	Streefpercentage	2018	2019	2020
LB	44,00%	39,0%	42,3%	46,4%
LC	27,00%	28,1%	28,3%	27,1%
LD	29,00%	32,9%	29,4%	26,5%

Leeftijdsverdeling van het personeel op 1-10-2020



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 2020 ca. € 9.600) 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

De daling van formatie binnen het OP is te verklaren door het feit dat de uren voor onderwijsontwikkeling in lijn zijn gebracht met de CAO VO. Dit resulteert in enkele lessen meer per fte.

Binnen het OOP zijn er geen noemenswaardige bijzonderheden te melden. De daling is te verklaren door het vertrek van de orthopedagoog in 2020. Deze expertise wordt nu ingekocht via Landstede.

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. De WW-uitkering van 1 ex-medewerker die de meeste kosten met zich meebracht, is eind 2020 gestopt aangezien hij nu zijn inkomsten verwerft met zijn eigen bedrijf.

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. De uitbetaling van een dergelijke transitievergoeding heeft in 2020 voor het eerst plaatsgevonden.

Zoals aangegeven worden deze kosten bij UWV gedeclareerd.

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

In het verslagjaar werd het hoofdak geïsoleerd (rc-waarde ging van 2,3 naar gemiddeld 8,0) en voorzien van nieuwe dakbedekking en zonnepanelen. Het gymdak lekte erg en werd in het najaar ook geïsoleerd, vernieuwd en voorzien van zonnepanelen. Er liggen nu ca. 550 zonnepanelen op het dak. Daarmee kunnen we naar verwachting in onze huidige energiebehoefte voorzien. We zullen eerst een jaar moeten meten, voordat we dat zeker weten.

Er is vanaf eind 2018 ingezet op een levensduurverlengende renovatie bekostigd door de gemeente Heerde. Architect Ebbens heeft het ontwerp geheel uitgewerkt en met de gemeente Heerde afdeling onderwijshuisvesting is er voortdurend afstemming geweest. Het opstellen en geaccordeerd krijgen van het Integraal Huisvestingsplan (IHP) staat hoog op de agenda. In het coronajaar is de noodzaak tot goede ventilatie nog urgenter geworden. Er is een landelijke ventilatiesubsidie aangevraagd in samenwerking met de gemeente Heerde. In het voorjaar van 2021 is bekend geworden dat deze subsidie (ca. € 400.000) is toegekend. Verdere afstemming met de gemeente over de toekenning van het renovatiebedrag (€ ca 7,7 miljoen) vindt begin 2021 plaats.

We streven naar Frisse Scholen Klasse B en in het huidige ontwerp zal dat gehaald worden. Tevens willen we gasloze verwarming bereiken, maar ook een hybride vorm is bespreekbaar gemaakt. We wachten dan het natuurlijk moment waarop de ketels vervangen moeten worden af en blijven zolang nog met gas of een combinatie van gas en warmtepomp verwarmen. 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.



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 2020 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 31-12-2019	Mutatie 2020	Stand 31-12-2020
Publieke reserves:			
Algemene reserve	599.888	-242.028	357.860
Bestemmingsreserve personeel	965.900	39.900	1.005.800
Bestemmingsreserve jonge docenten	17.658	-9.645	8.013
Bestemmingsreserve lagere werkdruk	76.000	-76.000	-
Bestemmingsreserve materieel	300.000	-400	299.600
Subtotaal	1.959.446	-288.173	1.671.273
Private reserve:			
Bestemmingsreserve overige exploitatie	910.101	52.686	962.787
Totaal eigen vermogen	2.869.547	-235.487	2.634.060

Door de bestemmingsreserve personeel worden de risico's gedekt m.b.t. de personele exploitatie. Rekening houdend met de uitkomsten van de in oktober 2020 uitgevoerde risicoanalyse is de minimumomvang van de reserve gesteld op € 1.005.800.

De bepaling van de normomvang van de bestemmingsreserve materieel geschiedt ook op basis van de risicoanalyse en is gesteld op € 299.600.

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

De bestemmingsreserve "werkdrukverlaging" betreft dat deel van de in 2019 ontvangen extra bekostiging dat feitelijk pas in 2020 besteed is. De verslaggevingsregels schrijven voor dat deze bate in 2019 als zodanig werd verantwoord, daarom is er destijds 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 2020 werd afgesloten met een negatief resultaat van € 235.487. In de begroting was een geprognosticeerd exploitatieresultaat opgenomen van € 46.300 negatief.

	2020	2019	2018	2017	2016
Weerstandsvermogen	33,42%	35,18%	35,24%	35,64%	24,48%
Solvabiliteit	51,99%	54,35%	55,34%	52,87%	38,14%
Solvabiliteit-2	75,06%	75,46%	74,41%	75,90%	58,37%
Liquiditeit	1,615	1,482	1,270	1,580	1,513
Rentabiliteit	-2,99%	0,06%	0,01%	1,00%	1,21%
Ratio eigen vermogen	0,43	0,47			

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.

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

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

	2020 €	2019 €	Mutatie €	
Activa				
Vaste activa				
Materiële vaste activa	3.027.775	3.359.680	-331.905	A)
Totaal van vaste activa	3.027.775	3.359.680	-331.905	
Vlottende activa				
Vorderingen	730.198	382.309	347.889	B)
Liquide middelen	1.308.788	1.537.807	-229.019	C)
Totaal van vlottende activa	2.038.986	1.920.116	118.870	
Totaal van activa	5.066.761	5.279.796	-213.035	
Passiva				
Vaste activa				
Eigen vermogen	2.634.060	2.869.547	-235.487	D)
Voorzieningen	1.170.294	1.114.674	55.620	E)
Kortlopende schulden	1.262.407	1.295.575	-33.168	F)
Totaal van passiva	5.066.761	5.279.796	-213.035	

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

Ad B) Doordat de schoolkostenfacturen in 2020 later zijn verzonden dan in 2019, is een kleiner deel van het totaal te ontvangen bedrag reeds in het boekjaar zelf ontvangen. Hierdoor steeg het openstaande saldo van € 16.500 naar € 32.800, ondanks dat meer ouders de factuur sneller en via iDeal betalen. Het totaal te ontvangen bedrag ligt door het schrappen van de buitenlandse reizen vanwege Covid-19 fors lager. Ondanks een toename het aantal ouders met financiële problemen (en daardoor het aantal betalingsregelingen) is het openstaande saldo beperkt en inbaar te noemen.

De overige vorderingen stegen met € 317.400. Vooral de toename van het totaal aan bij de Gemeente Heerde te claimen facturen inzake de verduurzamingsverbouwing ad € 264.300 (van € 58.800 tot € 323.100) was hier de oorzaak van. Daarnaast is het resultaat van het Samenwerkingsverband (over 2020 € 30.900) eerder bekend geworden dan normaal. De uitbetaling ervan is als vordering opgenomen. Verder is het totaal aan vooruitbetaalde bedragen met € 16.400 toegenomen.

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 onttrekking van het resultaat over het boekjaar ad € 235.487 negatief.

Ad E) De mutatie van de post voorzieningen ad +/- € 55.600 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 € 80.800 hogere dotatie aan dan besteding van de voorziening voor groot onderhoud. De onttrekkingen ad € 26.600 betroffen vooral bestedingen inzake de in 2020 uitgevoerde asbestsanering.

De personele voorzieningen zijn in omvang per saldo € 25.200 afgenomen. Bij de voorziening voor jubilea vielen de onttrekkingen wegens uitbetaling van een viertal jubilea in totaal € 4.300 hoger uit dan de dotatie. Aan de voorziening voor LFBP-verplichtingen moest wederom vrij fors gedoteerd worden vanwege het opnemen van oude rechten over enkele jaren van een paar personeelsleden en het nagenoeg niet opnemen van gespaarde uren (€ 20.100 per saldo meer gedoteerd dan onttrokken). Voor de voorziening voor het eigen deel van de ww-uitkeringen geldt dat de onttrekkingen ad € 15.400 hoger lagen dan het saldo van de dotatie ad € 18.300 en de vrijval wegens herberekening ad € 17.800 (per saldo derhalve een dotatie ad € 500). In verband met het eigen risicodragerschap voor ziekte en arbeidsongeschiktheid diende in het vorig verslagjaar een voorziening gevormd te worden ter grootte van de loonkosten van de personen die per 31 december 2019 langer dan 1 jaar ziek waren. Deze voorziening voor langdurige ziekte bedroeg € 26.000 en is in het boekjaar volledig besteed.

Ad F) De afname van de kortlopende schulden ad € 33.200 wordt verklaard door een lagere stand van de vooruit ontvangen subsidies ad € 2.900, een lagere reservering voor vakantiegeld en -uren en bindingstoelage (€ 4.800 minder), een lagere schuld inzake loonheffing en pensioenpremies (€ 2.900 minder), minder vooruit ontvangen ouderbijdragen ad € 5.800 en een € 60.600 lager saldo 'Nog te besteden bedragen' (door het vanwege Covid-19 ontbreken van voor verschillende reizen (Parijs, ski-reis, Cambridge) en de diverse excursies vooruit ontvangen bedragen). Hier tegenover staan een € 32.400 hoger crediteurensaldo en € 11.400 hogere overige schulden.

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. Belangrijke zaken – buiten de reguliere kosten- en batenbewegingen – die in positieve zin aan het resultaat hebben bijgedragen zijn de hogere baten uit het Samenwerkingsverband (+ € 56.700), de € 59.000 hoger dan begrote uitkeringen en de € 14.400 lagere kosten voor inhuur van extern personeel. De lager dan begrote kantinebaten (-/- € 7.200) de hoger dan begrote kosten voor schoonmaak (+ € 4.500), klein onderhoud (€ 5.000) en energie (€ 26.000) en de hogere doorbetaling aan schoolbesturen door meer VAVO-leerlingen (+ € 13.300) hadden een negatief effect op het gerealiseerde resultaat. De staat van baten en lasten is hieronder ter analyse opgenomen.

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

Begroting

	2020 €	2020 €	2019 €	
Baten				
Rijksbijdragen OCW	7.730.871	7.401.100	7.978.722	A)
Overige overheidsbijdragen	2.650	0	2.650	
Overige baten	147.454	162.100	175.401	B)
Totaal baten	7.880.975	7.563.200	8.156.733	
Lasten				
Personele lasten	6.277.076	5.894.700	6.363.426	C)
Afschrijvingen	575.564	588.500	562.542	
Huisvestingslasten	393.225	355.800	384.678	D)
Overige instellingslasten	839.470	752.700	817.895	E)
Doorbetalingen schoolbesturen	25.001	11.700	17.755	
Totaal lasten	8.110.336	7.603.400	8.146.296	
Resultaat exclusief financiële baten en lasten	-229.361	-40.200	10.477	
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	5	100	121	
Financiële lasten	6.131	6.200	6.059	
Saldo financiële baten en lasten	-6.126	-6.000	-5.938	
Resultaat	-235.487	-46.300	4.539	

Verklaring verschillen:

A) Totaal zijn de rijksbijdragen van het ministerie € 329.800 hoger uitgekomen dan begroot. De personele bekostiging viel € 182.300 hoger uit door aanpassing van de GPL-bedragen (CAO-stijging per 1 maart van 2,75% en stijging EJU met 0,6%). Van de totale stijging van 3,2% over het hele jaar 2020 was in de begroting niets opgenomen omdat de CAO pas na opstellen van de begroting over het boekjaar werd afgesloten). De materiële bekostiging werd i.v.m. prijsbijstelling € 12.600 hoger vastgesteld dan begroot. In 2020 werden niet begrote of hoger dan begrote subsidies ontvangen inzake de Lente-/zomerschool (€ 10.400, niet begroot) Prestatiebox (per saldo € 5.100 hoger), en m.b.t. het convenant Vervroegd Schoolverlaten (€ 8.200 hoger, waarvan € 2.900 niet begrote na-ontvangen m.b.t. 2018 en 2019).

In het kader van de bestrijding van leerachterstanden welke door de Covid-19 pandemie (de coronacrisis) zijn ontstaan, ontving de school een subsidie ter bestrijding van de kosten van € 81.000. Deze subsidie valt vrij naar mate deze feitelijk besteed wordt. In het boekjaar werd ruim € 77.400 aan kosten gemaakt.

Aan het eind van 2019 werd in het kader van de bestrijding van de werkdruk een bedrag van € 150.700 ontvangen. In overleg met de MR werd besloten dit bedrag te gebruiken ter dekking van de kosten die gepaard gaan met het beperken van de voorgeschreven lestaak van docenten. O.b.v. de cao is dat 720 uren per jaar, binnen de school lag dat op 675 uren per jaar. De extra bekostiging diende echter volledig ten gunste van het jaar 2019 te worden gebracht. Via de resultaatbestemming kwam een bedrag van € 76.000 - zijnde het deel met betrekking tot 2020 - in een bestemmingsreserve terecht. Dit bedrag werd via de resultaatbestemming over 2020 besteed aan de bekostiging van de lesurenreductie voor docenten tussen januari 2020 en juli 2020.

De school participeert in een overleggroep in het kader van de regionale leerlingen-daling. Terzake is t.b.v. de procesbegeleiding daarvan in het verleden een subsidie ontvangen ad € 79.570. De school fungeert als kassierschool en dient zowel de betreffende bate als lasten in de eigen jaarrekening te verantwoorden. De subsidie valt vrij naarmate deze wordt besteed. In het boekjaar werd in het kader van deze subsidie € 1.200 besteed en viel derhalve eenzelfde bedrag vrij. Deze post was hoger begroot en wel op € 26.600, derhalve een verschil van € 25.400 (negatief).

De doorbetalingen via het Samenwerkingsverband i.h.k.v. het passend onderwijs bedroegen over 2020 € 426.400. Deze doorbetaling was voor een bedrag van € 369.700 in de begroting opgenomen. Het positieve verschil van € 56.700 is een saldo van € 900 hoger vastgestelde doorbetaling, van een € 24.900 hogere uitkering inzake het maximaal eigen vermogen van het SWV over het 2019 (bekend geworden ver ná opstellen van de jaarrekening over 2019) en dito over 2020 ad € 30.900 (eerder bekend geworden dan verwacht).

Inzet doorbetalingen Samenwerkingsverband

De directe personele lasten ten behoeve van het in stand houden van de VIP-room i.c.m. zorgcoördinatie bedroegen 2,80 FTE ofwel € 175.500. Aan de versterking van het mentoraat werd 0,80 FTE ofwel € 74.900 besteed. De indirecte personele lasten betreffen de kosten van de inzet van schoolleiding (in totaal € 82.600), inzet van directie ad € 20.000 en overige indirecte uren ad € 92.300. Aan directe kosten werd ongeveer € 11.000 uitgegeven.

Inzet prestatiebox

Van de bate van de Prestatiebox in 2020 ad € 314.400 diende € 270.100 ter dekking van de kosten van talent- en onderwijsontwikkeling, betrof € 3.900 de extra uitgaven voor remedial teaching en had € 24.600 betrekking op de uitgaven inzake hoogbegaafdheid en excellente leerlingen. Totaal werd € 10.200 uitgegeven aan materiële zaken ter ondersteuning van bovenstaande posten. Het restant betrof enkele kleine posten.

B) De € 14.600 lagere overige baten worden voor € 7.200 verklaard door lager dan begrote kantinebaten. Hier is een directe link te leggen met de schoolsluiting i.v.m. de lock-downs t.g.v. de coronacrisis. Mede door een forse verlaging van de ouderbijdrage voor het schooljaar 2020/2021 viel de opbrengst € 4.100 lager uit dan begroot. Door het gebrek aan activiteiten waren de baten voor schoolclub, jubel- en treurfonds en personeelsvereniging € 4.000 lager.

C) De overschrijding van de personele lasten t.o.v. de begroting ad € 382.400 wordt als volgt verklaard (positief bedrag is meerkosten, negatief bedrag is minderkosten):

Hogere lonen en salarissen	476.900
Te weten:	
Salarisverhoging per per 1 maart met 2,75% / eenmalige uitkering / verhoging eindejaarsuitkering	230.700
Extra personeel in dienst door fors gestegen leerlingenaantal	152.400
Nieuwe conciërge foutief in begroting	37.200
Ondersteuning systeembeheer	9.600
Uitbetaalde transitievergoedingen	43.400
Diverse kleine verschillen, per saldo	3.600
Lagere overige personele lasten	-35.500
Te weten:	
Dotatie (per saldo) voorziening leeftijdsfasebewust personeels-beleid	14.500
Dotatie (per saldo) voorziening toekomstige personeelskosten	1.400
Dotatie (per saldo) voorziening eigen deel ww-uitkeringen	-13.000
Lagere kosten uitzendkrachten i.v.m. minder externe inzet	-14.300
Nascholing en professionalisering	3.900
Bedrijfsgezondheidszorg	-6.000
Personeelsactiviteiten	-3.900
Diverse kleine verschillen, per saldo lagere kosten	-9.600
Lagere ziekte-uitkeringen	-59.000
Totaal hogere lasten	382.400

D) De € 37.400 hogere huisvestingslasten worden als volgt verklaard (positief bedrag is meerkosten, negatief bedrag is minderkosten):

Hogere kosten voor klein onderhoud en reparatie	€ 5.000
Hogere energielasten door hoge afrekeningen (luchten i.v.m. corona) en nog geen effect zonnepanelen en buitenschil	€ 26.000
Hogere schoonmaakkosten door extra schoonmaak m.h.o.o. corona	€ 4.500
Diverse kleine verschillen, per saldo hogere kosten	€ 1.900

E) De € 86.800 hoger dan begrote overige instellingslasten kennen de volgende samenstelling en oorzaken:

1) Hogere administratie en beheerlasten	€ 9.000
2) Hogere lasten inventaris, apparatuur en leermiddelen	€ 104.400
3) Lagere overige lasten	- € 26.600

De hogere lasten voor **administratie en beheer** worden hoofdzakelijk verklaard door de afwijking in de kosten voor (juridische) advisering (+€ 5.600) en de bestuurskosten (+€ 4.600). Tegenover de lagere bestedingen in het kader van advisering m.b.t. de subsidie voor Regionale Procesbegeleiding Leerlingendaling ad € 25.400 staan kosten van de Lumen Group voor de AVG-coördinator ad € 7.200, van Inkada ad € 5.100 m.b.t. de Europese aanbesteding van de boekenaanschaf, van Verus € 3.400 inzake juridisch advies leerlingenkwestie, van CITO ad € 2.100 inzake consultancy toetsbeleid en van Steda i.v.m. het cultuuronderzoek ad € 13.000.

De hogere lasten voor **inventaris, apparatuur en leermiddelen** bestaan voor € 15.900 uit hogere examenkosten (veroorzaakt door unieke diploma-uitreiking) en worden voor € 25.100 verklaard door de kosten van de Lente- Zomer en Herfstschool. Tegenover die facturen staat de hiervoor ontvangen subsidie Lente- en Zomerschool en een deel van de 'corona-subsidie'. 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. De post 'Leerlingbegeleiding' is lastig te begroten, deze kan van jaar tot jaar ernstig fluctueren. Wegens het vertrek van de eigen orthopedagoge diende dat deel van de leerlingenzorg elders te worden betrokken. Dat leidde tot een extra last van € 9.000.

De ICT-kosten lagen € 22.600 hoger. Daarin zijn de kosten begrepen ad € 6.200 voor niet begrote aanschaf t.b.v. het digitaal lesgeven i.v.m. de coronacrisis. Daarnaast werd voor onderhoud en kleine aanschaf nog eens € 1.900 meer uitgegeven dan begroot. De overige ICT-uitgaven waren € 2.500 hoger door met name de hogere last van de stimuleringsbijdrage inzake de laptops (hoger aantal leerlingen dan begroot).

De hogere bestedingen van de secties (verbruiksmateriaal) bedroegen € 17.400. Deze post wordt in de publieke exploitatie vaak aan de zuinige kant begroot, zodat er wel sneller kans is op overschrijding. Van de overschrijding heeft € 2.700 betrekking op het VeVO-project van de Provincie Overijssel. Hier staat echter een subsidie van gelijke grootte tegenover. Overigens zijn in de kosten verbruiksmateriaal ook de kosten voor licht en geluid (in beheer bij TOA's) ad € 2.100, deels m.b.t. EHBO ad € 400 en voor schoolpasjes ad € 1.700 begrepen. Deze kosten worden voortaan buiten de sectiebestedingen gehouden. De aanschaf van keyboards met toebehoren ad € 1.900 en voor aanvullende aanschaf van boeken t.b.v. de nieuwe methode voor muziek ad € 2.500 waren beide niet begroot. Aan klein inventaris werd € 10.500 meer uitgegeven. Dit wordt hoofdzakelijk verklaard door de aanschaf van CO2-meters ad € 7.000 en de zogenaamde spatschermen ad € 2.800, beide i.h.k.v. de corona-crisis en beide onbegroot.

De per saldo € 26.600 lagere **overige kosten** worden voor € 15.900 in negatieve zin beïnvloed door hogere kosten voor PR (door nieuwe huisstijl € 5.300, advertentie in de VO-gids ad € 2.500 en voorlichtingsfilmjes ad € 4.300). De andere posten vielen alle lager uit dan begroot en wel de kantinekosten € 6.500 minder (door sluiting wegens lock-downs), de kosten voor bijzondere activiteiten en dagen € 14.800 minder (geen recrea-dag en geen festiviteiten i.v.m. 75 jaar bevrijding, resp. € 5.000 en € 7.000), identiteit € 7.100 minder (geen paas- en kerstviering) en voor het restant € 14.000 minder (o.a. internationalisering, activiteiten schoolclub en personeelsvereniging).

Ten opzichte van het kalenderjaar 2019 zijn de volgende verschillen te onderkennen.

Lagere rijksbijdragen		-/- € 247.900
Normatieve rijksbijdrage	43,5 leerlingen minder à € 6.862	-/- € 298.500
	929 leerlingen meer bekostiging	+ € 233.800
Extra bekostiging	Eenmalig toegekend in 2019	-/- € 150.700
Inhouding uitkeringskosten	Lagere inhouding i.v.m. uitkeringen	+ € 500
Geoormerkte subsidies	Zij-instroom	-/- € 20.000
Corona-achterstanden	Vrijval o.b.v. bestedingen	+ € 77.400
Niet geoormerkte subsidies	Prestatiebox + € 10.400, VSV + € 6.000 Lenteschool (-/- € 900), lerarenbeurs + € 9.800, boeken (-/- € 11.600), RAP (+ € 1.800) en programma doorstroom ad -/- € 6.100	+/- € 9.400
Overige verschillen	Lagere baten	-/- € 1.400
RPL-subsidie	Lagere bestedingen, lagere vrijval	-/- € 32.400
Rijksbijdrage SWV	Lagere doorbetalingen	-/- € 66.000
Per saldo lagere rijksbijdrage		-/- € 247.900

Lagere personeelslasten **-/- € 86.400**

Als verklaring voor de lagere personeelslasten gelden vooral de per saldo lagere formatie, de lagere dotatie aan de voorziening voor langdurig zieken ad € 26.000, idem voor jubilea ad € 31.000, idem voor het eigen deel van de ww-uitkeringen ad € 21.600 en de hogere bate ex ziekte- en zwangerschapsuitkeringen van € 68.300. Hier staan hogere kosten t.g.v. CAO-ontwikkelingen (per 1 maart 2,75% meer, eenmalige uitkering van € 750/fte en 0,6% meer eindejaarsuitkering) en de hogere kosten van transitievergoedingen ad € 43.500 tegenover.

Hogere huisvestingslasten **+/+ € 8.500**

De hogere huisvestingslasten worden nagenoeg geheel verklaard door de hogere schoonmaakkosten. Deze vielen hoger uit door diverse maatregelen rondom de Covid-19-pandemie.

Hogere overige instellingslasten **+/+ € 21.600**

De grootste bewegingen die bovenstaand verschil verklaren betreffen de in het boekjaar gemaakte hogere (juridische) advieskosten (+/+ € 7.700, o.a. huisvestingsaanvraag/cultuur-onderzoek), examenkosten (+/+ € 15.900 i.v.m. unieke diploma-uitreiking), leerlingbegeleiding (+/+ € 22.800 hogere facturen lente- en zomerschool), aanschaf klein inventaris (€ 9.900 door corona-gerelateerde uitgaven voor CO2-meters en spatschermen), gerealiseerde boekver-liezen (+/+ € 13.600) en de hogere PR-kosten (+/+ € 11.300 door huisstijl en filmpjes). Lager waren de kosten inzake RPL-samenwerkingsonderzoek (-/- € 30.000), inkoop van de kantine (-/- € 8.000 wegens sluiting), bijzondere dagen en activiteiten (-/- € 13.600, nagenoeg alles gecancelld), identiteit (-/- € 2.100) en afboekingen van vorderingen (-/- 5.800 lager).

Privaat resultaat

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

Verplichte schoolfonds-bijdrage	€ 66 per leerling (1e kind) resp. € 57 (2e kind) en € 33 (3e/4e kind uit 1 gezin)	€ 66.300
Vrijwillige bijdrage	€ 15 per leerling	€ 13.000
Schoolkosten	Bijdragen tekendoos, sport, profielen, agenda	€ 12.200
Sponsorgelden	Sponsoring survivalrun	€ 800
Schoolclub, Jubel- en treur-fonds, PV en diversen	Totale baten	€ 6.000
Diverse private baten	Diverse kleine posten	€ 2.000
Giften	Vrijwilligersvergoedingen RvB-leden	€ 10.200
	Totale private baten	€ 110.500
Kluisjes	Huur en overige kosten	€ 15.700
Schoolkosten	Tekendozen, sport, profielen, agenda	€ 8.600
Vrijwilligersvergoedingen	Vergoedingen aan RvB-leden	€ 10.200
Schoolclub, Jubel- en treur-fonds, PV en diversen	Totale lasten	€ 14.100
Betalingsverschillen	Niet ontvangen bijdragen	€ 2.500
Diverse private lasten	Diverse kleine posten	€ 6.700
	Totale private lasten	€ 57.800
Privaat resultaat		+/+ € 52.700

Met het oog op bovenstaand positieve resultaat is in het voorjaar van 2021 besloten om de verplichte schoolfondsbijdrage voor het schooljaar 2021/2022 verder te verlagen met € 27 per leerling (tarief 1e kind). De oudergeleding van de Medezeggenschapsraad heeft hiermee in het voorjaar van 2021 ingestemd. Indien het privaat resultaat over 2021 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	47.100	63.000	15.900	A)
Inrichting, meubilair en stoffering	83.100	88.500	5.400	B)
ICT	100.400	34.400	-66.000	C)
Overige investeringen (inclusief boeken)	109.500	65.400	-44.100	D)
Subtotaal feitelijke investeringen	340.100	251.300	-88.800	
Groot onderhoud, planmatig	100.000	900	-99.100	E)
Asbestsanering	48.000	25.700	-22.300	F)
Totaal investeringen	488.100	277.900	-210.200	



Verklaring van de verschillen:

- A)** Voor re-styling en zichtbaar maken van Covey is € 9.800 minder uitgegeven dan begroot. Aan overige investeringen werd € 25.700 meer uitgegeven. In de begroting was een stelpost van € 15.000 voor overige investeringen opgenomen. In 2020 is in de sportvelden een beregeningsinstallatie aangelegd voor in totaal € 33.400. Daarnaast werd nog LED-verlichting aangelegd voor € 2.400 en werden op het terrein het net van de ballenvanger vervangen (€ 1.700) en een stuk hekwerk (€ 3.200).
- B)** Aan de uitbreiding van de e-installatie incl. tekenwerk werd € 2.100 meer uitgegeven. Dat betreft de niet voorziene investering in wandgoten en wandcontactdozen in de gymafdeling voor € 2.400. In plaats van 96 leerlingensets (voor 3 lokalen) werden er 'slechts' 42 sets gekocht. Hierdoor werd hiervoor € 13.100 minder uitgegeven dan begroot. Aan overige installaties en meubilair werd € 15.500 meer gependeed. Dit betreft met name de herinrichting van de VIP-room ad € 4.100 en de brandmeldinstallatie ad € 9.100. Verder werden 2 bureaustoelen eerder vervangen dan ingeschat, dit leidde tot een niet begrote investering van € 1.900.
- C)** De uitbreiding van het netwerk werd beperkt uitgevoerd (minpost € 12.800). De investering in randapparatuur en servers is niet in het boekjaar gedaan (lagere investering van € 40.000). Dat geldt ook voor vervanging van de hardware in het OLC (minpost € 6.000). Niet alle iPhones zijn in 2020 vervangen, dat leidde tot een minderuitgave van € 5.100. De aanschaf van iPads voor muziek viel € 2.300 goedkoper uit.
- D)** De onderschrijding is te wijten aan de in totaal lagere aanschaf van boeken en dergelijke (minpost € 19.100) en het niet doen van € 14.000 aan wel voorgenomen investeringen. € 11.000 aan investeringen (gaskranen binask-lokalen en keramiekoven voor handvaardigheid) werd in 2019 al gerealiseerd, echter na opstellen van de begroting over 2020.
- E)** Met het oog op de verduurzamende renovatie / revitalisatie van het pand (hoofdzakelijk de aanbouw) wordt 'regulier' groot onderhoud zo veel mogelijk uitgesteld. Dit verklaart de onderschrijding.
- F)** De asbestsanering is veel goedkoper uitgevallen dan op voorhand is voorzien. De hoeveelheid te verwijderen asbest was veel minder dan vooraf ingeschat.

De grootste voorgenomen investeringen in 2021 op het gebied van huisvesting en inrichting betreffen de nieuwe rubberen vloerbedekking in 2 lokalen (€ 11.800), de uitbreiding van de e-installatie (€ 20.000), de vervanging van oude verdeelkasten (€ 20.000) en de vervanging van de tafels in de aula (€ 21.000).

Voor wat betreft ICT is de vervanging van de diverse randapparatuur (€ 40.000) een belangrijk speerpunt.

Bij de boeken en de overige investeringen springt de investering in de eigen methode voor literatuur (€ 12.000) in het oog. Deze methode zal in 2021 volledig worden herzien.

De levensduur-verlengende renovatie van het pand is nog wat verder uitgesteld en zal niet eerder dan in 2022 worden aangevangen. Hoewel vanuit de overheid een verduurzamings-opdracht richting de gemeenten (en dus ook de scholen) is opgelegd, kan hier pas na opstellen van een gemeentelijk integraal huisvestingsplan (IHP) invulling aan worden gegeven. Dat IHP is inmiddels door de Gemeente Heerde vastgesteld.

5.2.8 Toelichting op de 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 de boekenleverancier 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 loonbelasting. Jaarlijks wordt een liquiditeitsbegroting opgesteld waarin de totale inkomende en uitgaande kasstromen worden gepreciseerd. Maandelijks vindt afstemming plaats met de feitelijke liquiditeitspositie en worden verschillen geanalyseerd.

5.2.9 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 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.

Over 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.

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

5.3 Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken

5.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar

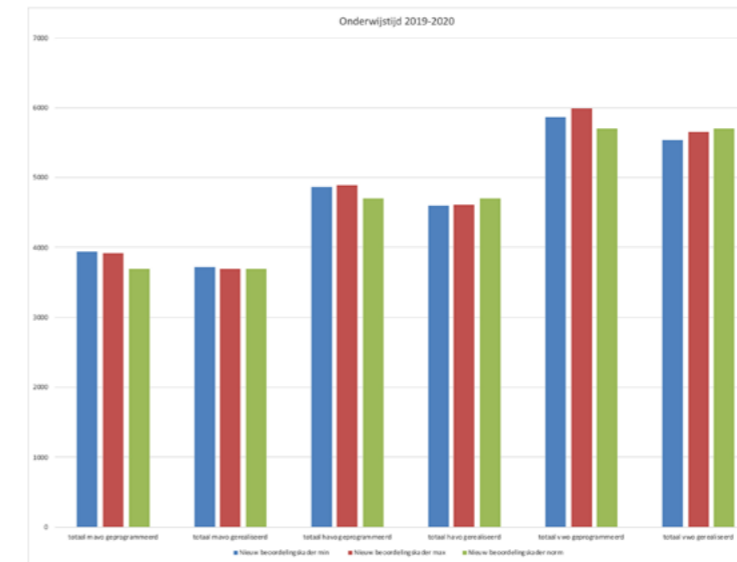
Zie onderwijsindicatoren pagina 12 t/m 14.

5.3.2 Onderwijsprestaties

Zie onderwijsindicator O1 pagina 12.

Overige kengetallen: www.scholenopdekaart.nl

5.3.3 Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken



Er was een gemiddeld lesuitvalpercentage van 5,9 %. Er waren 189 lesdagen geprogrammeerd.

De norm werd niet meer in alle afdelingen gehaald, ondanks de ruime marge in geprogrammeerde onderwijstijd. Er was teveel lesuitval. Het jaar 2020 is qua onderwijstijd moeilijk te duiden, aangezien de lessen deels online werden gegeven. De organiseerbaarheid van de effectieve lestijd in de thuissituatie en in de schoolsituatie zorgde ervoor dat de werkelijkheid van de feitelijk genoten lestijd voor leerlingen niet eenduidig kan worden vastgesteld. Wij streven naar een zo laag mogelijk lesuitvalpercentage, dat niet meer dan 6% mag bedragen.



5.3.4 Informatie over de toegankelijkheid van het onderwijs en het toelatingsbeleid

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

Bij extra zorgbehoefte(n) onderzoeken wij de mogelijkheden.

Het kind moet in elk geval:

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

Verder zijn er grenzen aan het aanbod als:

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

Een verdere omschrijving van de toelating en toegankelijkheid staat beschreven in het Schoolondersteuningsplan 2019-2020 en is te vinden onder 'Downloads' op de website van de school.

5.3.5 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.

5.3.5.1 Werkgroep Aandacht en Veilig

De werkgroep Aandacht en Veilig heeft op diverse manieren het jaarthema onder de aandacht gebracht. In coronatijd zijn er diverse attenties naar collega's en leerlingen gestuurd en is er via kaarten en posters veelvuldig aandacht geweest voor het thema. Gezien de bijzondere tijd is het thema verlengd in 2020-2021.

5.3.5.2 Werkgroep AVG

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

5.3.5.3 Werkopdrachten secties

Naar aanleiding van de bevindingen van het Inspectiebezoek in februari 2019 is 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. De uitwerking heeft per sectie plaatsgevonden en de onderlinge afspraken zijn vastgelegd in het vakwerkplan. De komende jaren behoeven deze onderwerpen nog steeds aandacht, zodat we het ons nog beter eigen maken. De coronatijd heeft het digitaal gedifferentieerd werken en het laptop/ICT gebruik een enorme boost gegeven.

5.3.5.4 Afdelingswerkgroepen

In elke afdeling zijn een aantal werkgroepen actief die meestal jaarlijks van thema wisselen. Voor de mavo-afdeling stonden de gevolgen voor de lessentabel 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.

5.3.5.5 Identiteitscommissie

Leden van de Identiteitscommissie hebben geparticipeerd in andere werkgroepen, zoals de werkgroepen 'Eerlijk' en 'Ambitie' en de werkgroepen die de vieringen vormgeven.

5.3.5.6 Werkgroep internationalisering

De werkgroep internationalisering kon in 2020 weinig beginnen vanwege reisbeperkende coronamaatregelen. Er is gewerkt aan internationaliseringsbeleid. Daarvoor is ook een extra subsidie van € 10.000 ontvangen. Deze subsidie wordt omgezet in taakuren om het beleid verder te ontwikkelen.

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. 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 en in april 2021 in de gemeenteraad geaccordeerd. Inmiddels zijn het hoofddak en het gymdak geïsoleerd en is de dakbedekking vervangen. Ook zijn beide daken van zonnepanelen voorzien. Qua verwarming was 2020 niet duurzaam, aangezien we bovenmatig moesten ventileren (ramen, dakramen en deuren open ook in de wintermaanden). Daardoor is er veel meer gas verbruikt dan was voorzien. De plannen voor de verduurzaming van de buitenschil zijn in samenwerking met de architect inmiddels volledig uitgewerkt. Wij zijn verder in onderhandeling met de gemeente Heerde over de financiering en dat is een traag proces.



6 Toekomstige ontwikkelingen

6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

Ook in 2021 hebben we nog te maken met de gevolgen van de wereldwijde coronapandemie. Er zijn diverse subsidies beschikbaar gesteld om leerachterstanden in kaart te brengen en te repareren. De verschillen zijn per leerling groot. We zijn nog in overleg hoe we hier het beste mee om kunnen gaan.

Al eerder is gemeld dat er een intentieverklaring tot samenwerking met de Auroragroep is getekend en we middenin een haalbaarheidsfase verkeren, waarvan de uitkomst nog onduidelijk is. Mocht het tot verregaande samenwerking komen, dan heeft dat effect op alle beleidsterreinen. Bij de beschrijving van de toekomstige ontwikkelingen is uitgegaan van het voortbestaan van de huidige situatie als eenpitter.

6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs

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

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

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

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

Er is aan het eind van 2020 en in het begin van 2021 een uitgebreid cultuuronderzoek gedaan door STEDA. De resultaten zijn teruggekoppeld en de gesprekken krijgen een vervolg in de afdelingen, in de secties, bij de schoolleiding en bij de mr. Er blijft aandacht voor de kwaliteit van de lessen. Verder blijven we procedures en de kwaliteit van de samenwerking monitoren en verbeteren.

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

Wederom waren er meer aanmeldingen dan geprognoseerd (i.p.v. 180 waren het er 193). Verder is er veel geld beschikbaar gekomen door het Nationaal Plan Onderwijs (NPO), waardoor er extra formatie kan worden uitgegeven om achterstanden weg te werken, maar ook kleinere klassen te maken of extra ondersteuning in de VIP in te zetten. Bezuinigingen zijn dus van de baan voorlopig. De middelen zijn echter niet structureel. We waken ervoor om de NPO-gelden dan ook om te zetten in structurele formatie.

6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting

De school blijft inzetten op levensduur verlengende renovatie. Het opstellen van het IHP in samenspraak met de andere schoolbesturen uit Heerde en de gemeente is afgerond. Nu volgt de fase van het opstellen van een businesscase, waarin de financiering helder moet worden. De gemeenteraad zal daar afzonderlijk over oordelen. Pas daarna kunnen we verdergaan in de uitvoering. Het project heeft in die zin al een jaar vertraging opgelopen. Verwachte realisatie is nu oplevering na de zomervakantie van 2023. 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 bij de tijd. De investeringen zullen vooral op het gebied van vervangen van elektrische installaties, verduurzaming en ICT-voorzieningen liggen.

6.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

Zie ook huisvesting. Het gehele gebouw wordt verduurzaamd in de komende drie 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 2021 ontleend aan de jaarbegroting 2021 zoals deze in december 2020 is vastgesteld. Voor wat betreft de jaren 2022 en verder zijn de cijfers ontleend aan de meerjarenbegroting 2021-2025 die ten tijde van het opstellen van deze jaarrekening weliswaar nog niet officieel was vastgesteld maar een actueel beeld geeft dan de meerjarenbegroting 2020-2024. De cijfers over 2019 en 2020 zijn ontleend aan de jaarrekening over die jaren.

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

6.2.1 A 1 Kengetallen/gegevensset tot en met 2025

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

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

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

6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting 2021-2025

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. Bij de aanbesteding in het najaar 2020 is gekozen voor OsingaDeJong, die tegen betere condities kon leveren. 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. De aanmelding voor 2021 overtrof ook de verwachting (180 werd 195). Als gevolg daarvan is het perspectief anders geworden en zullen we de komende vier schooljaren weer groeien richting de 1000 leerlingen. Er is geanticipeerd op deze ontwikkeling door de meerjarenbegroting in het voorjaar van 2021 opnieuw geheel te herzien en bespreekbaar te maken in de diverse gremia. Door de beschikbaar gestelde achterstandsgelden is het moeilijk om een realistische meerjarenbegroting te maken. De 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. Nu het gemeentelijk integraal huisvestingsplan is vastgesteld (voorjaar 2021) kan op korte termijn 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 raad van beheer werkt volgens de Code Good Governance voor het voortgezet onderwijs 2019 van de VO-Raad. Er zijn geen afwijkingen van de Code te melden. In november 2020 heeft de raad versterking gevonden in Bert Veuger, die zitting heeft genomen in de raad.

De leden bestonden in 2020 uit:

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

Een uitgebreider overzicht van de (neven)functies is opgenomen onder paragraaf 3.2.8 *Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies*

Beloningsbeleid

De toezichthoudende leden van de raad van beheer doen dit op vrijwillige basis en ontvangen geen vergoeding. Van de rector-bestuurder is in 2020 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 2020 vijf keer bijeengewees in een reguliere vergadering, wanneer de maatregelen rondom het Covid-19 virus het toelieten fysiek, anders online via Teams. Dit overleg wordt altijd gestart met een voor-vergadering zonder de rector-bestuurder en aansluitend wordt gezamenlijk vergaderd.

Om voeling te houden met de school is er ieder jaar een zogenoemde meeloopdag tijdens een reguliere schooldag. Er zijn dan ontmoetingen 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 waarbij wordt gesproken over relevante actuele thema's. Dit jaar stond het verkennen van de regiovisie en het samenwerken met RSG Epe centraal.

Ook dit jaar hebben we tijdens een strategische beleids- c.q. studiedag, zowel strategische thema's als ook de richtinggevende uitspraken uit het geldende strategisch beleidsplan besproken, geëvalueerd en aangepast.

Met deze thema's houdt de raad zich bezig:

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

Dit jaar zijn voor alle domeinen binnen de RvB commissies gevormd van ten minste twee leden die de richtinggevende uitspraken binnen het betreffende domein bewaken. Een aantal van deze commissies functioneert al langer.

Tijdens de strategie-sessie is het functioneren van de RvB als zodanig via feedback geëvalueerd. De voorzitter en een lid 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.

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). Op de meeloopdag en in contact met de afdelingsleiders en de medezeggenschap heeft de raad zich een goed beeld kunnen vormen van de invulling van de kernwaarden van de school in de dagelijkse praktijk.

Onderwijs

Door middel van de meeloopdag spreekt de RvB met docenten, onderwijsondersteunend personeel en leerlingen.

In 2020 heeft de raad dankzij briefings en bijpraatmomenten de gang van zaken rondom de corona-crisis gevolgd. De raad van beheer is meegenomen in de uitkomsten van enquêtes die afgenomen zijn onder leerlingen en ouders, waarbij het onderwijs in coronatijd geëvalueerd werd.

De commissie onderwijs en kwaliteit is per november 2020 van start gegaan.

Personeel en organisatie

Aandachtspunten voor de raad zijn thema's als ziekteverzuim, opleiding en ontwikkeling, innovatiebevordering, functioneringsgesprekken en werkdruk. De raad heeft kennisgenomen van het aangepaste managementstatuut en de voortgang van het integraal huisvestingsplan. Een specifiek terugkerend punt van aandacht was uiteraard de impact van de coronacrisis op de school, kinderen en medewerkers.

Tijdens de studiedag zijn de richtinggevende uitspraken vanuit het strategisch beleidsplan geëvalueerd en bijgesteld.

Kwaliteit en governance

Met instemming heeft de raad meegewerkt aan een cultuuronderzoek waarbij onderzocht werd hoe onder de verschillende geledingen cultuur en leiderschap ervaren wordt in een tijd waarin veel gevraagd wordt op het gebied van onderwijsinnovatie en adaptief vermogen. In de vergaderingen van de raad heeft de conrector het kwaliteitsbeleid toegelicht.

Financiën

De raad heeft goedkeuring verleend aan de begroting 2021, de jaarrekening 2019, het bestuursverslag 2019 en het strategisch meerjarenplan 2021-2025. Het boekjaar 2020 zien we als raad van beheer financieel als een transitiejaar. De daling van het aantal leerlingen in de afgelopen jaren heeft ertoe geleid dat voor het begrotingsjaar 2021 een besparing van kosten noodzakelijk was. Daartoe is door de rector-bestuurder een transitieplan opgesteld en door de raad goedgekeurd om personeelskosten te besparen door onder meer het terugdraaien van verkorte lestijden die was ingezet ten bate van onderwijsontwikkeling. Desondanks werd voor het kalenderjaar 2020 een begrotingstekort verwacht, welke is toegestaan door de raad op basis van een bijgestelde meerjarenbegroting. Ook voor 2021 wordt een tekort op de begroting verwacht. De solvabiliteits- en liquiditeitspositie van de stichting is echter zodanig sterk dat dit een verantwoorde beslissing werd en wordt geacht. Mede op basis van de leerlinginstroom in het schooljaar 2020/2021 wordt voor de komende jaren (2022 – 2025) een sluitende begroting verwacht op basis van een wederom bijgestelde meerjarenbegroting.

Iedere maand ontvangt de financiële commissie van de raad de maandelijkse cijfers, afgezet t.o.v. de begroting en een bijgestelde prognose. Op kwartaalbasis worden de cijfers besproken met de rector-bestuurder en de controller. Daarbij wordt tevens toegezien op de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Ook kon worden vastgesteld dat de aanwezige middelen conform het treasurystatuut worden belegd.

Momenteel vindt er onderzoek plaats naar de haalbaarheid van een vergaande samenwerking met RSG Noord-Oost Veluwe in Epe. Ook de financiële haalbaarheid daarvan wordt onderzocht. Bij het uitbrengen van de jaarrekening 2020 zijn de resultaten van dit onderzoek nog niet bekend. Naast vele andere belangrijke besliscriteria is zeker de toekomstige bestemming van de aanwezige en opgebouwde private reserves een onderwerp van aandacht.

Voor het boekjaar 2020 is door de Raad van Beheer aan Van Ree Accountants de opdracht gegeven om de jaarrekening te controleren. Met van Ree bestaat al een meerjarige samenwerking. De concept jaarcijfers 2020 zijn besproken met de financiële commissie. Tevens zal de financiële commissie aanwezig zijn bij de bespreking van de jaarrekeningcontrole.

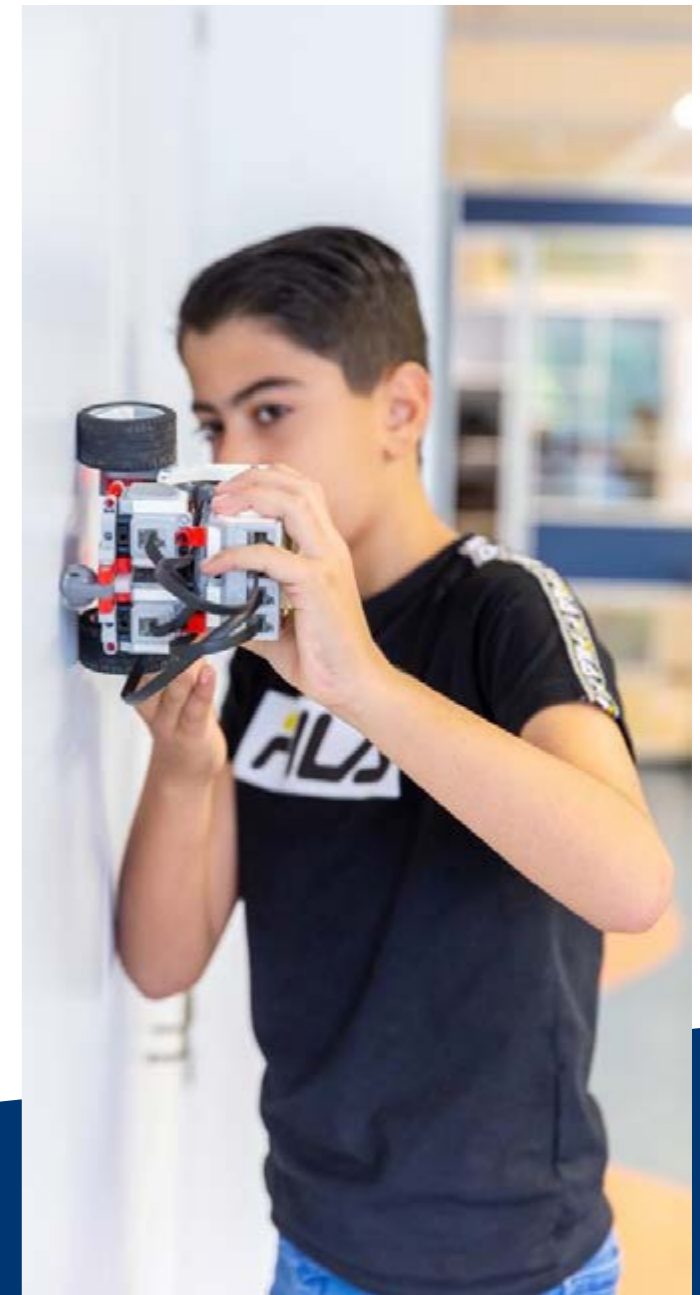
Regiovisie en positionering

Vanuit het ministerie heeft de school de opdracht gekregen om na te denken over samenwerking in de regio om voortgezet onderwijs ook op de lange termijn beschikbaar te houden in de regio. Samen met RSG Noord Oost Veluwe onderzoekt de Noordgouw met de gezamenlijke onderwijsbesturen de manier waarop kwalitatief sterk en divers onderwijsaanbod in de regio gerealiseerd blijft nu het leerlingenaanbod daalt. Onder leiding van PentaRho vinden er verkennende gesprekken plaats tussen verschillende geledingen binnen de scholen om antwoord te vinden op de gestelde vraag en na te denken over manieren van een eventuele samenwerking. Namens de Noordgouw neemt de rector-bestuurder plaats in de gevormde stuurgroep. Om mogelijke strijdige belangen te voorkomen t.a.v. de positie van de rector-bestuurder heeft de raad van beheer besloten ook de penningmeester in de stuurgroep af te vaardigen.

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.

Namens de raad,

Marielle Bouwman-Reinders
Voorzitter RvB



8 Rapportage Medezeggenschapsraad

Jaarverslag 2020-2021 Medezeggenschapsraad

De MR bestond dit jaar uit de volgende personen: namens de leerlingen Ilse Montfrooy, Mei-Lan Bolle en Rik Hollander (i.v.m. toetreding tot het examenjaar slechts een gedeelte van het jaar), de ouders: Nico Lijkendijk, Andre Montfrooy en Helen Dekker, en het personeel: Harm Bel, Edwin van de Vosse, Tineke Okkema, Pieter Meindersma, Wendy van de Ven en John van der Linden.

Thema's die de revue passeerden waren:

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

Bezuinigingen in het kader van de betaalbaarheid van het onderwijs op de Noordgouw: Overeengekomen werd de eerder ingevoerde ontwikkeltijd te laten vervangen door lessen, een reductie van de taken te bewerkstelligen en daartegenover ontwikkelmiddagen/-ochtenden in het leven te roepen om de onderwijsontwikkelingen wel doorgang te laten vinden.

Het managementstatuut, waarin de verantwoordelijkheden binnen de school beschreven zijn, werd geactualiseerd.

Er werd een aanvang gemaakt met de plannen voor een wettelijk verplichte invoering van het vak D&P. Daarbij behorende zal er een voorstel komen tot een nieuwe lessentabel, waartoe een commissie van betrokkenen gevormd is.

Enquêtes over tevredenheid/welbevinden van leerlingen/ouders en werknemers in relatie tot de school hebben inzicht gegeven en zijn uitvoerig besproken.

Dyscalculie- en dyslexieprotocollen zijn opgesteld en zijn leidraad geworden/gebleven voor het beleid.

Een intentieverklaring is getekend door betrokken partijen over een oriëntatie tot samenwerking met RSG als onderdeel van de Aurora-groep en de Noordgouw.

Bovenstaande onderwerpen zijn een greep uit de vele thema's die aan de orde zijn gekomen. Vanwege corona is menig vergadering in teams (digitaal) gegaan, maar dat heeft de kwaliteit en de intensiteit gelukkig niet geschaad. De MR kan met een goed gevoel op de constructieve samenwerking met directie terugkijken.

John van der Linden
Voorzitter 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 de Noordgouw. De ouderraad bestaat uit ouders van leerlingen uit de vier afdelingen (brugklas, mavo, havo en atheneum) en vergadert samen met de rector.

Dit schooljaar bestond de OR uit 12 ouders waarbij alle vier de afdelingen door 2 of meer ouders vertegenwoordigd waren. Er wordt naar gestreefd om 4 x per jaar bijeen te komen voor overleg, waarbij de verschillende belangen van iedere afdeling ter sprake gebracht kunnen worden. Door de coronamaatregelen hebben we dit jaar weliswaar 4 x kunnen vergaderen, maar helaas 2 x vanuit huis via Teams. In deze vergaderingen zijn voornamelijk het verloop en de werking van de coronamaatregelen besproken, geëvalueerd en hernieuwd. Verder is er veel gesproken over de regionale samenwerking met de RSG. Over deze en andere lopende zaken heeft gedurende het jaar goed en zinvol overleg plaats gevonden tussen ouders en directie.

De OR heeft begin van het schooljaar aangegeven meer bij bepaalde zaken betrokken te willen zijn door zich pro-actiever te willen opstellen. Dit werd door de schoolleiding omarmd en de eerste stappen hiervoor zijn inmiddels gezet; ieder lid van de OR heeft een stukje tekst over zich/haar zelf geschreven en dit is reeds gepubliceerd op de website. Foto's van de leden volgen spoedig. Dit in de hoop de drempel qua communicatie van ouders richting OR/school 'laagdrempeliger' te maken.

Een taak van de ouderraad is ook de organisatie van een informatieavond voor ouders. Dit jaar was er gekozen voor het thema "Opvoeden is Topsport". Net als vorig jaar was ook deze avond online. Rode draad van deze voorstelling was; hoe om te gaan met de tiener in huis, en de te gebruiken handvaten waren te herleiden tot de topsport. Ben ik 'trainer', 'coach' of 'fan' van mijn kind(eren). Een deel van deze avond was ook interactief en daarbij werd actieve deelname gevraagd van de "aanwezigen". Het aantal aanmeldingen was goed en de reacties waren lovend.

Hopelijk kunnen we ons met zijn allen gaan opmaken om na de zomervakantie dit 'nieuwe normaal' achter ons te laten en met een positieve blik terug te keren naar het echte normaal!

Helen Dekker
voorzitter



10 Rapportage Leerlingenraad

Jaarverslag Leerlingenraad 2020-2021

Aan het begin van het jaar hebben we afscheid genomen van een groot aantal leden. Een aantal zat in het examenjaar en een aantal hadden aangegeven dat ze graag wilden stoppen. Ook de toenmalig voorzitter ging examen doen. Deze taak werd door mij, Ilse Montfrooij, overgenomen. Het was voor iedereen even wennen. Het was voor mij even wennen aan alle taken die kwamen kijken bij het voorzitterschap. Ook voor de andere leden was het wennen, aangezien iedereen gewend was aan dat Jana de voorzitter was. Omdat we nog maar met acht leden waren overgebleven, zijn we snel opzoek gegaan naar nieuwe leden. We kregen achttien aanmeldingen, waarvan er uiteindelijk zeven in de leerlingenraad zijn gekomen. Toen we net de aanmeldingen binnen hadden, kwam het coronavirus in Nederland. Hierdoor was het opeens verboden om nog naar school te gaan. We hebben hierdoor voor een lange periode niet kunnen vergaderen. Ook hebben we even gewacht met de nieuwe leden introduceren, totdat we weer naar school mochten. Dit kon gelukkig weer vanaf het nieuwe schooljaar. Het duurde even voordat we allemaal aan elkaar gewend waren, omdat we met een hele nieuwe samenstelling begonnen.

Normaal gesproken doen we aan het begin van ieder schooljaar een startactie. Vaak is dit de welbekende croissantjesactie. Dit doen we om de aandacht te trekken van de leerlingen. Zo weten de leerlingen wie wij zijn en dat ze naar ons toe kunnen komen met klachten of ideeën. Dit jaar wilden we iets anders doen dan croissantjes. We wilden niet bekend staan als 'de leerlingenraad die gratis croissantjes weggeeft', maar als een leerlingenraad die wat kan bereiken voor de leerlingen. We hebben uiteindelijk besloten om de actie uit te stellen naar volgend schooljaar, omdat we niet een actie konden bedenken die coronaproof was.

Door de coronasituatie hebben wij minder input gekregen van de leerlingen. We hadden ook minder vaak de mogelijkheid om te vergaderen, omdat we allemaal thuis zaten. Toen we weer gedeeltelijk naar school mochten, kregen we weer wat input, zoals dat de leerlingen niet iedere pauze naar buiten wilden. Ook hebben we het gehad over de mentale gezondheid van de leerlingen. Hieruit is gekomen dat de mentoren wat vaker contact moesten zoeken met hun leerlingen. Verder hebben we het nog gehad over wat kleine dingetjes, zoals haakjes in de wc of spiegels in de kleedkamers.

Omdat er zo weinig input kwam werd het voor iedereen een beetje saai. We hadden wel onze wekelijkse pauzevergadering, maar we hadden weinig om te bespreken. We hadden besloten om minder vaak te vergaderen zodat we echt wat te bespreken hadden in de vergadering. Toen in december de scholen opnieuw dicht gingen, gingen we ook weer minder vergaderen. Hierdoor hadden we af en toe een vergadering waarin we ook echt wat te bespreken hadden. Hierdoor werd het voor de leden ook weer wat interessanter om naar een vergadering te komen en mee te doen.

In januari 2021 heeft de leerlingenraad ook meer invloed gekregen in Heerde bij de gemeente, dus we zijn meer buiten ons schoolgebouw gaan kijken met elkaar. Dit maakte het nieuwe kalenderjaar gelijk al een stuk interessanter voor de leerlingenraad. Wij kregen de vraag of wij na wilden denken over mogelijke activiteiten voor de jongeren in de gemeente Heerde. Dit moest natuurlijk coronaproof zijn, dus het was nog best wel een opgave om iets leuks te bedenken. Uiteindelijk hebben wij bedacht om een online concert te organiseren met DJ Jay Connor en zangeressen. Dit was een hele uitdaging voor de leerlingenraad, maar het resultaat mocht er zijn! We hebben leuke reacties gekregen van mensen die hadden gekeken. Ook de gemeente was erg blij met onze inzet.

Vanaf dit moment hebben we samen met de gemeente besloten dat we deze samenwerking voort willen zetten in de toekomst. De leden van de leerlingenraad zijn allemaal jongeren en wij kijken natuurlijk anders tegen verschillende zaken aan dan volwassen mensen van de gemeente. Onze input kan heel erg helpen om andere kanten te belichten. Ook is het voor de leerlingenraad zelf een goede zaak om dit voort te zetten. Zo kunnen we laten zien dat we samen écht dingen voor elkaar kunnen krijgen en écht invloed hebben op bepaalde zaken. Dit is iets waar de laatste tijd nog wel eens aan getwijfeld werd bij veel mensen op school, dit kregen ik en de andere leden vaak te horen van medescholieren. Het is dus niet alleen een goede zet voor de gemeente, maar ook voor ons als school en leerlingenraad.

In het begin van 2021 heeft de leerlingenraad een enquête uitgezet naar alle leerlingen. Het onderwerp van deze enquête was online lessen en de mentale gezondheid van leerlingen onder deze omstandigheden. Hier is veel in naar voren gekomen waar de school zeker wat mee kan doen. Het gaf inzicht voor alle medewerkers van school, wat de coronacrisis nou echt met de leerlingen doet.

We hopen dat de rest van 2021 beter wordt voor de leerlingenraad, maar ook voor de rest van de school. Voor leerlingen, docenten, medewerkers en ouders. Hopelijk verloopt de rest van het jaar weer (redelijk) normaal en kunnen we interessante en gezellige vergaderingen houden met zijn allen op school.

Leden leerlingenraad 2020/2021:

Ilse Montfrooij (voorzitter), Dinand Bredenhof (secretaris), Mei-Lan Bolleboom (notulist), David Kole, Femke Montfrooij, Femke Dekker, Joshuel Keizer, Koen van Norel, Lotte Ludwig, Melissa Broekhuis, Merle Montfrooij, Ruben Toorn, Tessa Huiskes, Vince Kasteel en Leona Visser

Ilse Montfrooij & Tessa Huiskes





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

