

Jaarverslag 2024



Noord
de gouw



Inhoud

Deel A: Bestuursverslag

H1 Voorwoord

5

H2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

6

2.1 Treasurybeleid

6

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

6

2.1.2 Uitvoering van dit beleid in de praktijk

6

2.1.3 Informatie over uitstaande beleggingen en leningen, de aangetrokken leningen

6

2.2 Sectorspecifiek

6

2.2.1 Verantwoording over aanvullende bekostiging technisch vmbo

6

2.2.2 Extra ondersteuning nieuwkomers

6

2.3 Maatschappelijke thema's vo

6

2.3.1 Strategisch personeelsbeleid

6

2.3.2 Informatiebeveiliging en privacy

8

2.3.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau

9

2.3.4 Toetsing en examinering

9

2.3.5 Banenafpraak

9

2.3.6 Werkdrukmiddelen

9

H3 Visie en besturing

10

3.1 Visie

10

3.1.1 Doelstelling van de organisatie

10

3.1.2 Aanduiding van het beleid en de kern-activiteiten met de belangrijkste diensten

10

3.2 Besturing

10

3.2.1 Juridische structuur

10

3.2.2 Interne organisatiestructuur

11

3.2.3 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid

12

3.2.4 Zaken met een politiek of maatschappelijk impact (overheidsprioriteiten)

15

3.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'

15

3.2.6 Vermelding van de samenwerkingsverbanden waar de rechtspersoon lids van is en van de verbonden partijen

15

3.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, waaronder de samenwerkings-verbanden

15

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

16

3.3 Naleving branchecode

17

3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

17

3.3.2 Vermelding van de code goed bestuur die gehanteerd wordt

17

3.3.3 Vermelding van afwijking van deze code en de toelichting daarop

17

3.3.4 Wijze waarop de horizontale verantwoording wordt ingevuld

17

3.4 Verslag toezichthoudend orgaan

18

3.5 Omgeving

18

3.5.1 Afhandeling van klachten

18

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

18

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

18

H4 Risicomanagement

20

4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

20

4.2 Risicoprofiel

21

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

21

H5 Bedrijfsvoering

22

5.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis

22

5.1.1 Aantallen

22

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

24

5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing uitkeringen na ontslag

24

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

24

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

24

5.1.6 Financiële positie op balansdatum incl. een toelichting daarop

24

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

26

5.1.8 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen

28

5.1.9 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting en 2023

28

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

33

5.1.11 Toelichting op de kasstromen en financiering

33

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

34

5.1.13 In control statement

34

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

34

5.2 Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken

34

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar

34

5.2.2 Onderwijsprestaties

35

5.2.3 Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken

35

5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid van het onderwijs en het toelatingsbeleid

36

5.2.5 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

36

5.3 Duurzaamheid

37

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

37

H6 Toekomstige ontwikkelingen

38

6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

38

6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en onderzoek

38

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

38

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

38

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting

38

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

38

6.1.6 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

39

6.2 Continuïteitsparagraaf

39

6.2.1 Kengetallen/gegevensset tot en met 2027

39

6.2.2 Meerjarenbegroting 2025-2029

39

6.2.3 Majeure investeringen

39

(15% of meer van de totale baten)

H7 Rapportage toezichthoudend orgaan

40

H8 Rapportage Medezeggenschapsraad

43

H9 Rapportage Ouderraad

44

H10 Rapportage Leerlingenraad

45

JAARVERSLAG 2024

Stichting voor Christelijk Voortgezet
Onderwijs te Heerde
Christelijk College de Noordgouw

S.G. Meijer
stafmedewerker
financiën en beheer

C. van der Meulen
rector-bestuurder

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



www.noordgouw.nl

werk(t) met jouw talent!

DEEL A: BESTUURSVERSLAG

H1 Voorwoord

Het jaar 2024 was een jaar van groei en innovatie voor Christelijk College de Noordgouw (hierna: de Noordgouw). We hebben ons gericht op het versterken van onze onderwijsprogramma's en het verbeteren van de leeromgeving voor onze leerlingen. In dit voorwoord wil ik graag een overzicht geven van de belangrijkste ontwikkelingen en prestaties van onze school.

Directiewisselingen en begroting

Het jaar begon met enkele geplande directiewisselingen, die soepel zijn verlopen dankzij een goed voorbereide overgangsperiode. Financieel gezien hebben we het jaar positief afgesloten. Onze exploitatie laat een overschot zien, mede dankzij zorgvuldig financieel beheer en het verkrijgen van aanvullende subsidies. De inzet van onze docenten, medewerkers en leerlingen heeft hieraan bijgedragen en we zijn trots op wat we samen hebben bereikt.

Kengegevens en data

Onze kengegevens blijven een belangrijk aandachtspunt. We hebben nauwkeurig bijgehouden hoe onze leerlingen presteren en waar we verbeteringen kunnen doorvoeren. De doorstroomgegevens en examencijfers zijn wederom positief, wat aantoont dat we op de goede weg zijn. We blijven streven naar excellentie in ons onderwijs. Echter, de afstroom van havo naar mavo baart ons enige zorgen. We zullen daarom maatregelen nemen om deze trend om te buigen. Enkele mogelijke maatregelen zijn:

1. Extra begeleiding en ondersteuning: Het aanbieden van bijles en studiebegeleiding om leerlingen te helpen hun prestaties te verbeteren.
2. Mentorschap: Het inzetten van mentoren die leerlingen persoonlijk begeleiden en motiveren.

3. Aanpassing van het curriculum: Het curriculum aanpassen om beter aan te sluiten bij de behoeften en capaciteiten van de leerlingen.
4. Betere communicatie met ouders: Regelmatige gesprekken met ouders om hen te betrekken bij de voortgang van hun kind en samen te werken aan verbeteringen.

Met deze maatregelen hopen we de afstroom te verminderen en de prestaties van onze leerlingen te verbeteren.

Klachten en ontwikkeling

We zijn verheugd te melden dat er in 2024 geen klachten zijn geweest. Dit bevestigt dat we als school goed luisteren naar onze leerlingen, ouders en medewerkers. Daarnaast hebben we ons onderwijs verder ontwikkeld, met speciale aandacht voor burgerschap en loopbaanontwikkeling. We willen onze leerlingen niet alleen kennis bijbrengen, maar ook vaardigheden en waarden die hen voorbereiden op de toekomst.

Conclusie

Kortom, 2024 was een jaar van groei en positieve veranderingen. We kijken met vertrouwen naar de toekomst en blijven ons inzetten voor het beste onderwijs voor onze leerlingen.

C. van der Meulen
rector-bestuurder



Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

2.1 Treasurybeleid

2.1.1 Beschrijving van het beleid m.b.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 2021 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 aan de hand van de jaarlijks opgestelde risicoanalyse. Ons huidige risicoprofiel is laag hetgeen inhoudt dat wij een weerstandvermogen van minimaal 15% dienen aan te houden.

De (positieve) rente op het rekening courantsaldo bij het schatkistbankieren van de overheid liep in 2024 terug van 3,91% aan het begin van het jaar naar 2,91% aan het einde. Doordat de van de gemeente ontvangen voorschotbetalingen inzake de renovatie hoger lagen dan de feitelijke uitgaven terzake, steeg het saldo van de liquide middelen tot boven de tien miljoen euro. Op voorstel van de financiële commissie is de over het openstaand saldo van de renovatiegelden ontvangen rente (a.d.h.v. de dagrente berekend op een bedrag van € 127.000) in een afzonderlijke bestemmingsreserve ondergebracht.

2.1.3 Informatie over uitstaande beleggingen en leningen, de aangetrokken leningen

Voor het betalingsverkeer wordt naast enkele reguliere bankrekeningen gebruik gemaakt van het schatkistbankieren bij de rijksoverheid. Er zijn geen uitstaande beleggingen en er zijn geen leningen aangegaan. Ten opzichte van 2023 is er sprake van een status quo.

2.2 Sectorspecifiek

2.2.1 Verantwoording over aanvullende bekostiging technisch vmbo

Deze bekostiging is niet van toepassing.

2.2.2 Extra ondersteuning nieuwkomers

In 2024 werd voor 1 leerling eenmalig de aanvullende bekostiging 1e opvang nieuwkomers ontvangen ter grootte van € 3.600. Dit bedrag is hoofdzakelijk besteed aan extra 1-op-1 begeleiding van de betreffende leerling.

2.3 Maatschappelijke thema's vo

2.3.1 Strategisch personeelsbeleid

In het afgelopen jaar heeft de Noordgouw aanzienlijke stappen gezet om het personeelsbeleid te aligneren met onze onderwijskundige visie en de uitdagingen die onze scholen tegemoet treden. Dit proces is essentieel om ervoor te zorgen dat onze onderwijsinstelling niet alleen voldoet aan de huidige eisen, maar ook voorbereid is op toekomstige ontwikkelingen.

Professionalisering en Scholing

Een van de belangrijkste pijlers van ons personeelsbeleid is de voortdurende professionalisering en scholing van ons personeel. We hebben geïnvesteerd in diverse opleidingsprogramma's en workshops die gericht zijn op het verbeteren van didactische vaardigheden, het gebruik van technologie in het onderwijs en het bevorderen van inclusiviteit in de klas. Door onze docenten en medewerkers continu te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling, zorgen we ervoor dat zij in staat zijn om de onderwijskundige visie van de Noordgouw effectief uit te dragen en te implementeren.

Nieuw functiegebouw en herschrijven van functieprofielen

Om onze onderwijskundige doelen te bereiken, hebben we een nieuw functiegebouw geïntroduceerd. Deze nieuwe structuur biedt duidelijkheid en transparantie in de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen onze organisatie. In lijn hiermee zijn de functieprofielen herschreven om beter aan te sluiten bij de huidige en toekomstige behoeften van onze school. Deze herziening zorgt ervoor dat elke functie een duidelijke bijdrage levert aan onze onderwijskundige visie en dat medewerkers zich bewust zijn van hun rol in het grotere geheel.

Afscheid nemen van de rol van conrector

Een belangrijke verandering in ons personeelsbeleid is het afscheid nemen van de traditionele rol van conrector.

huidige eisen van het onderwijs. De taken en verantwoordelijkheden die voorheen bij de conrector lagen, zijn herverdeeld over andere functies binnen het nieuwe functiegebouw, waardoor er een efficiëntere en effectievere organisatie ontstaat.

Teamgerichte ArbeidsOrganisatie (TAO)

Daarnaast hebben we de Teamgerichte ArbeidsOrganisatie (TAO) geïmplementeerd om onze organisatie verder te versterken. In plaats van vier afdelingen waarin docenten individueel verantwoordelijk zijn voor hun eigen vak, werken we nu met teams van zes tot acht docenten die collectief verantwoordelijk zijn voor 80-100 leerlingen. Deze transitie bevordert samenwerking, flexibiliteit en ondersteuning binnen onze teams. Door een teamgerichte aanpak te hanteren, kunnen we beter inspelen op de behoeften van onze leerlingen en docenten, en zorgen we voor een meer cohesieve en ondersteunende werkomgeving. In conclusie, door ons personeelsbeleid af te stemmen op onze onderwijskundige visie en opgave, en door te investeren in professionalisering, een nieuw functiegebouw, het herschrijven van functieprofielen, het afscheid nemen van de rol van conrector en de TAO-transitie, zijn we beter voorbereid om de uitdagingen van het moderne onderwijs aan te gaan. Deze maatregelen zullen ons helpen om een hoogwaardig en toekomstgericht onderwijs te blijven bieden aan onze leerlingen.

Toelichting op de wijze waarop het personeelsbeleid wordt geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd

Het personeelsbeleid van de Noordgouw wordt zorgvuldig geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd om ervoor te zorgen dat het effectief bijdraagt aan onze onderwijskundige doelen en de behoeften van ons personeel. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste aspecten van dit proces.

Implementatie

De implementatie van het personeelsbeleid begint met het nieuwe functiegebouw, waarin de rollen en verantwoordelijkheden binnen onze organisatie duidelijk zijn gedefinieerd. Dit functiegebouw biedt een gestructureerde basis voor het personeelsbeleid en zorgt voor transparantie en duidelijkheid. Het P&O-team speelt een cruciale rol in de uitvoering van het beleid, door ervoor te zorgen dat de juiste procedures worden gevolgd en dat het beleid consistent wordt toegepast.

Monitoring

Om de voortgang en effectiviteit van het personeelsbeleid te bewaken, werken we nauw samen met adviseur Verus. Verus biedt deskundige begeleiding en ondersteuning bij het monitoren van het beleid, zodat we tijdig kunnen inspelen op eventuele knelpunten en verbeteringen.

kunnen doorvoeren. Daarnaast vindt er regelmatig overleg plaats met de Medezeggenschapsraad (MR), waarin zowel personeel als management vertegenwoordigd zijn. Dit overleg zorgt ervoor dat er een breed draagvlak is voor het beleid en dat er rekening wordt gehouden met de input van verschillende stakeholders.

Evaluatie

De evaluatie van het personeelsbeleid is een continu proces waarbij we regelmatig de resultaten en effecten van het beleid beoordelen. Dit gebeurt onder andere door middel van feedbacksessies en enquêtes onder het personeel, waarin zij hun ervaringen en suggesties kunnen delen. De communicatie naar het personeel is hierbij van groot belang; we zorgen ervoor dat alle medewerkers goed geïnformeerd zijn over de beleidsmaatregelen en de resultaten van de evaluaties. Op basis van deze evaluaties worden eventuele aanpassingen en verbeteringen doorgevoerd om het beleid verder te optimaliseren. In conclusie, door een gestructureerde implementatie, nauwgezette monitoring en regelmatige evaluatie van ons personeelsbeleid, zorgen we ervoor dat het beleid effectief bijdraagt aan de onderwijskundige visie van de Noordgouw en de behoeften van ons personeel. Deze aanpak stelt ons in staat om een hoogwaardig en toekomstgericht onderwijs te blijven bieden.



Toelichting op de wijze waarop het bestuur de dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en schoolleiders heeft ingericht

In het jaar 2024 heeft het bestuur van de Noordgouw zich intensief beziggehouden met het strategisch personeelsbeleid. Dit beleid is voortgekomen uit ons strategisch beleidsplan en heeft zijn weerslag gevonden in het schoolplan. Het doel van dit beleid is om een transparante en constructieve dialoog te bevorderen tussen het bestuur, leraren en schoolleiders.

Om deze dialoog effectief te laten verlopen, hebben we verschillende stappen ondernomen:

- **Besprekingen met de MR en het personeel:** Het strategisch personeelsbeleid is uitgebreid besproken met de Medezeggenschapsraad (MR) en het personeel. Deze besprekingen hebben geleid tot waardevolle feedback en suggesties, die zijn meegenomen in de verdere ontwikkeling van het beleid.
- **Inlooppmomenten:** We hebben regelmatig inlooppmomenten georganiseerd, waarbij leraren en schoolleiders de gelegenheid kregen om hun vragen, zorgen en ideeën te delen met het bestuur. Deze momenten hebben bijgedragen aan een open en directe communicatie.
- **Benen op tafel momenten:** Daarnaast hebben we informele sparsessies, de zogenaamde “benen op tafel momenten”, geïntroduceerd. Tijdens deze sessies konden leraren en schoolleiders in een ontspannen setting met het bestuur van gedachten wisselen over het strategisch personeelsbeleid en andere relevante onderwerpen.

Door deze aanpak hebben we een cultuur van openheid en samenwerking gecreëerd, waarin iedereen zich gehoord en betrokken voelt. We blijven ons inzetten voor het verbeteren van onze communicatie en samenwerking, zodat we gezamenlijk kunnen werken aan de verdere ontwikkeling van ons onderwijs.

2.3.2 Informatiebeveiliging en privacy Zaken op het gebied van informatiebeveiliging waarop risico werd gelopen en waarop actie is ondernomen

Wachtwoordbeleid Wi-Fi

Het wachtwoordbeleid voor Wi-Fi-accounts wordt jaarlijks herzien, met specifieke focus op het gastennetwerk. De uitvoering en monitoring van deze wijzigingen vinden plaats via ons interne servicedesksysteem, waarmee wij zorgen voor een tijdige en gestructureerde aanpassing.

Voor medewerkers en leerlingen hanteren wij het

wachtwoordbeleid op basis van de best practices zoals aanbevolen door Microsoft. Zie: <https://learn.microsoft.com/en-us/microsoft-365/admin/misc/password-policy-recommendations?view=o365-worldwide>

Twee-factor-authenticatie (2FA)

Alle gebruikersaccounts van medewerkers en leerlingen maken gebruik van twee-factor-authenticatie. Voor serviceaccounts wordt 2FA ingesteld waar mogelijk. Indien dit niet mogelijk is, worden deze accounts beveiligd door uitsluitend toegang toe te staan vanaf geautoriseerde IP-adressen.

Single Sign-On (SSO)

Om het beheer van werkaccounts te centraliseren, worden losse componenten en applicaties stapsgewijs geïntegreerd binnen onze centrale beheeromgeving. Dankzij Single Sign-On hoeven gebruikers nog maar één keer in te loggen, wat het gebruiksgemak verhoogt en het aantal wachtwoorden en authenticatiemethoden beperkt.

Breens Identity Center (BIC)

Gebruikersaccounts die geregistreerd zijn in Magister en voldoen aan de juiste attributen (zoals startdatum, functie en functiegroep zoals OOP of OP) worden automatisch verwerkt in onze doelsystemen via het Breens Identity Center. Dit zorgt voor actueel en efficiënt gebruikersbeheer.

Normenkader IBP

Voor de invoering van het Normenkader Informatiebeveiliging & Privacy maken wij gebruik van ‘Privacy op School’ en ‘YourSafetynet’. Deze tools ondersteunen onze organisatie bij het structureel implementeren van privacy- en beveiligingsmaatregelen, waarmee wij voldoen aan de geldende normen en wetgeving.

Zaken op het gebied van privacy waarop risico werd gelopen en waarop actie is ondernomen

Met ingang van schooljaar 2025-2026 zullen we een gelijke functionaris gegevensbescherming (FG) hanteren als de overige VIA scholen. Bovendien zal er gewerkt worden met een ISO gecertificeerd registratiesysteem waarin alle processen binnen de Noordgouw worden beschreven. Normenkader IBP en privacy zal hierin ook worden beschreven evenals alle verwerkersovereenkomsten. Zaken die aandacht vereisen komen nu beter en sneller in beeld zodat hier ook snel actie op genomen kan worden.

2.3.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau

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

2.3.4 Toetsing en examinering

De examencommissie houdt toezicht op de naleving van het examenreglement en neemt beslissingen als er ongeregelheden zijn. De examencommissie werkt inmiddels met een nieuw en uitgebreider examenreglement.

De PTA's zijn wederom aangescherpt en gecontroleerd. Alles is nu conform de eisen van de inspectie. Met ingang van schooljaar 2025-2026 gaan we werken met 4 toetsweken voor de gehele school. De werkgroep Toetsbeleid heeft een beslisboom ontwikkeld die geldt als een leerling een toets heeft gemist (een afgeleide van het examenreglement, maar dan geldend voor niet-SE-onderdelen).



2.3.5 Banenafspraken

Als school streven we ernaar om bij te dragen aan de inclusieve arbeidsmarkt zoals geschetst in de regeling Banenafspraken. Helaas hebben we tot nu toe nog niet aan deze afspraak kunnen voldoen. We blijven echter toegewijd aan deze belangrijke doelstelling en zullen in het komende kalenderjaar contact opnemen met een organisatie die gespecialiseerd is in het ondersteunen van dergelijke trajecten. Samen hopen we stappen te zetten richting een inclusieve en duurzame toekomst.

2.3.6 Werkdrukmiddelen

Als onderdeel van de in 2022 afgesloten CAO zijn ook in 2024 financiële middelen beschikbaar gekomen voor werkdrukverlichting. Voor een bedrag van € 161.000 is het bestemd voor een collectieve aanpak. Voor de individuele component is een even groot bedrag ontvangen. De collectieve werkdrukmiddelen zijn voor het OP zijn op voorstel van de PMR vertaald in een aantal klokuren op de jaartaak als werkdrukverlaging. Voor het OOP is er gekozen voor een aantal extra verlofuren zodat men op die manier de werkdruk wat kan verlagen. De afspraak voor het OP is meerjarig, die voor OOP is geëvalueerd en daarna ook wederom vastgesteld. De individuele component van 40 uren is naar keuze uitbetaald of toegevoegd aan het persoonlijk urentegoed.

H3 Visie en besturing

3.1 Visie

3.1.1 Doelstelling van de organisatie

Missie

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

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.

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

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

Het beleid is weergegeven in het in 2024 opgestelde en vastgestelde Strategisch beleidsplan.

3.2 Besturing

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
leerlingenaantallen	914	959	942	962	941	929

3.2.1 Juridische structuur

Het bevoegd gezag van 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.



KERNWAARDEN



Veilig
Samen zorgen wij ervoor dat je hier veilig bent.



Eerlijk
Doe wat je zegt en zeg wat je doet.



Respect
Wij respecteren elkaar en onze omgeving.



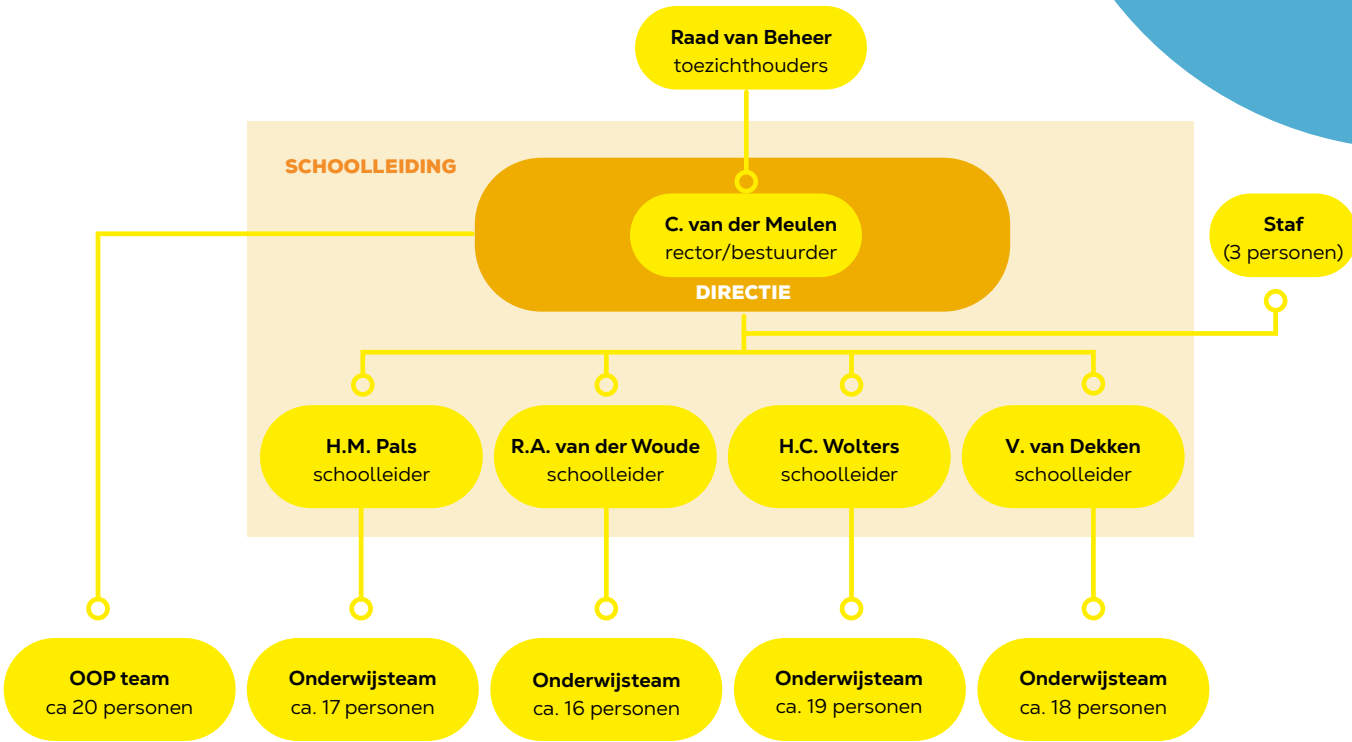
Aandacht
Wat aandacht krijgt, groeit.



Ambitie
Werk met je talent.

3.2.2 Interne organisatiestructuur

Intern is de schoolleiding als volgt vormgegeven, waarbij opgemerkt dat de stafleden en het OOP-team direct onder de directie ressorteren (status per 31-12-2024):



In het afgelopen jaar heeft de Noordgouw verschillende wijzigingen doorgevoerd in de interne organisatiestructuur om beter aan te sluiten bij onze onderwijskundige visie en de behoeften van onze schoolgemeenschap. Deze wijzigingen zijn vastgelegd in het managementstatuut en de schoolgids, die beide een belangrijke rol spelen in het functioneren van onze organisatie. Na het afschaffen van de functie van conrector heeft de school een eenhoofdige directie, zijnde de rector-bestuurder. Samen met de vier schoolleiders vormt hij 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.

Wijzigingen Managementstatuut

Het managementstatuut is herzien om de verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de school duidelijker te definiëren en te structureren. Deze herziening omvat onder andere de introductie van nieuwe managementfuncties en de herverdeling van taken om een efficiëntere en effectievere organisatie te creëren.

Door deze wijzigingen kunnen we beter inspelen op de dynamische eisen van het onderwijs en zorgen we voor een transparante en goed georganiseerde leiding binnen de school.

Aanpassingen Schoolgids

De schoolgids is eveneens aangepast om de veranderingen in de interne organisatiestructuur te reflecteren. Deze gids biedt een overzicht van de belangrijkste beleidsmaatregelen, procedures en richtlijnen die van toepassing zijn op onze school. De aanpassingen in de schoolgids zorgen ervoor dat alle leden van de schoolgemeenschap goed geïnformeerd zijn over de nieuwe structuur en de bijbehorende verantwoordelijkheden. Dit draagt bij aan een betere communicatie en samenwerking binnen de school.

In conclusie, door de wijzigingen in het managementstatuut en de aanpassingen in de schoolgids, heeft de Noordgouw een interne organisatiestructuur gecreëerd die beter aansluit bij onze onderwijskundige visie en de behoeften van onze schoolgemeenschap. Deze maatregelen zorgen voor een transparante, efficiënte en goed georganiseerde leiding, wat bijdraagt aan een hoogwaardig en toekomstgericht onderwijs.

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) 2024-2028.

AMBITIES

AMBITIE ONDERWIJS 1

Wij willen aan de eisen van de inspectie en haar onderzoekskader voldoen. De overheid stelt terecht eisen aan de kwaliteit van het onderwijs op de Noordgouw. Dit heeft zij beschreven in het meest recente onderzoekskader. Wij zijn verplicht hieraan te voldoen.

Doel

Een blijvend positief oordeel houden over ons onderwijs en onze afdelingen.

Hoe hebben we dit gedaan?

We hebben duidelijk gemaakt wat de eisen van goed onderwijs zijn en waar wij als school aan moeten voldoen. Ook is helder gecommuniceerd waar een goede les aan moet voldoen. Meerdere keren per jaar is er feedback gegeven op basis van lesbezoeken en een observatie-formulier. De vijf rollen van het observatieformulier – gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter – zijn zichtbaar geworden in de groepslessen.

Indicator

We hebben een positief oordeel van de inspectie.

Examenresultaten	2024		2023		2022		2021	
Mavo	84/91	92%	56/58	97%	62/64	97%	60/63	95%
Havo	63/68	93%	67/72	93%	74/78	95%	79/86	92%
Atheneum	49/51	96%	35/37	95%	48/48	100%	36/36	100%



AMBITIE ONDERWIJS 2

Wij willen een school zijn die onder meer bekend staat om de goede onderwijsresultaten. Uitdagende ambities houden je scherp, maken je trots op je organisatie en brengen je verder. In het geval van onderwijs spinnen vooral de leerlingen hier garen bij.

Doel

In alle onderwijsgegevens vanuit Vensters ambiëren wij bovengemiddeld te scoren.

Hoe hebben we dit gedaan?

We zijn gestart met een analyse van de huidige gegevens uit Vensters en hebben vastgesteld waar we succesvol zijn en waar groeimogelijkheden liggen. Vervolgens hebben we besproken en vastgelegd hoe we deze groei wilden realiseren. De nieuwe resultaten zijn geëvalueerd om inzicht te krijgen in de voortgang en effectiviteit van de ingezette acties.

Indicator

Onze onderwijsresultaten, zoals toetsgegevens, examenresultaten, doorstroomcijfers en gemiddelden, zijn gelijk of hoger dan het landelijk gemiddelde.

De examenresultaten lagen boven het niveau van het landelijk gemiddelde.

Er zijn geen aanpassingen geweest in de overgangsnormen. Onze normen boden voldoende mogelijkheden om voor elke leerling de juiste route te vinden. Door te werken met leerlingbespreking.nl hadden we breder zicht op de werkhouding, motivatie en leervooruitgang. Bij onvoldoende inzet moesten leerlingen een plan van aanpak schrijven en bespreken met de docent of mentor. Het doorstroompercentage onderbouw is licht gedaald t.o.v. voorgaande jaren. Voor de havo is het percentage nog verder gedaald. De totale tussentijdse uitstroom is zich inmiddels weer aan het stabiliseren. Door in de toekomst ook GTL te gaan aanbieden en meer in te zetten op kansrijk bevorderen denken wij dit te verbeteren.

AMBITIE MAATSCHAPPELIJK 1

Wij willen graag ‘verantwoordelijke burgers van de toekomst’ opleiden. De Nederlandse samenleving is divers en vraagt om burgers met gemeenschappelijke democratische waarden. Burgerschapsonderwijs draagt bij aan actief burgerschap en sociale cohesie en is een wettelijke taak van scholen. De Inspectie van het Onderwijs ziet toe op de kwaliteit hiervan.

Doel

Wij hebben als de Noordgouw een duidelijk uitgeschreven beleid en een duidelijke praktijk met betrekking tot de manier waarop wij burgerschap uitvoeren. Onze leerlingen leren ‘samen leven’ door ontmoetingen met andere mensen, visies en culturen om actief deel te nemen aan de democratische samenleving.

Hoe hebben we dit gedaan?

Een deel van het onderwijs is buiten de school georganiseerd. We hebben ons burgerschapsbeleid opgesteld, waarin zowel de visie als de concrete activiteiten zijn vastgelegd. We zijn doorgegaan met diverse burgerschapsactiviteiten die bijdragen aan democratie en het ontdekken van andere culturen, zoals een excursie naar de Tweede Kamer. Ook is er ingezet op een jaarlijkse internationale excursie voor iedere leerling, waarmee letterlijk de wereld buiten school wordt verkend. Alle activiteiten zijn geëvalueerd en waar nodig aangepast. Het burgerschapsdocument wordt jaarlijks geactualiseerd.

Indicator

In 2024-2025 omschrijven wij ons burgerschapsbeleid. Dit betekent dat er eind schooljaar 2024-2025 een beleidsplan burgerschap ligt. Jaarlijks worden de activiteiten en het beleidsplan geëvalueerd in het directie-overleg. Nieuwe activiteiten worden door de directie goedgekeurd en toegevoegd aan het beleidsdocument.

AMBITIE MAATSCHAPPELIJK 2

Wij willen graag dat de leerling zichzelf kent en spreekt en handelt vanuit persoonlijke waarden en normen. We vinden het belangrijk dat elke leerling weloverwogen keuzes kan maken vanuit zelfkennis en daarmee in staat is om voor zichzelf te zorgen in een snel veranderende maatschappij.

Doel

Leerlingen gaan de school af met kennis over zichzelf. Zij verlaten de school met een plusdocument dat bestaat uit reflectie op vormende ervaringen.

Hoe hebben we dit gedaan?

We hebben voorbereidingen getroffen om de mentorlessen anders in te richten, met een duidelijke focus op groepsvorming, LOB en burgerschap. Vanaf schooljaar 2025-2026 willen we structureel gaan werken met een plusdocument en docenten trainen in hun rol als mentor. Ook is debatteren geïntroduceerd binnen de school. Steeds meer leerlingen nemen hieraan deel, wat bijdraagt aan het ontwikkelen van belangrijke burgerschapsvaardigheden.

Indicator

Elke leerling verlaat de school met een plusdocument. Dit meten we aan het einde van elk schooljaar. We starten hiermee in het schooljaar 2025-2026. Dit betekent dat de eerste leerlingen in juni 2026 van school gaan met één jaar aan plusdocument. Elk jaar komt daar een jaar bij.

AMBITIE PERSONEEL 1

Wij willen dat personeel bevoegd en bekwaam is en dat iedereen zich blijft ontwikkelen. Leerlingen hebben recht op bevoegde en bekwame docenten. Als directie vinden we het van belang om dit te blijven toetsen, zodat de mogelijkheid om goed onderwijs te geven aanwezig is.

Doel

Het personeel van de Noordgouw is bevoegd. Daarnaast blijft het personeel zich actief ontwikkelen door middel van studie en/of cursussen.

Hoe hebben we dit gedaan?

We hebben onderzocht of we konden aansluiten bij ‘Opleiden in de school’ en in kaart gebracht wie er bevoegd zijn en hoe onbevoegden werken aan het behalen van hun bevoegdheid. Elk personeelslid heeft deelgenomen aan schoolbrede ontwikkeltrajecten en studiedagen en heeft zich actief geschoold op verbeterpunten. We zijn in gesprek gegaan met bestaande samenwerkingspartners om zelfstandig personeel op te leiden. Docenten vervullen inmiddels meerdere rollen: zij zijn niet alleen instructeurs, maar ook begeleiders en ontwerpers van leerprocessen. Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) ontwikkelt zich steeds meer tot interne ondersteuner. We hebben ingezet op intervisie, supervisie, beeldcoaching, het delen van good practices, lesbezoeken en zowel online als externe scholing. Lessen zijn bezocht met behulp van een kijkwijzer, ontwikkeltijd is gepland en er wordt gewerkt vanuit vaksectieplannen.

Indicator

Bij de Noordgouw is ieder personeelslid bevoegd voor

haar functie of bezig om op korte termijn zijn bevoegdheid te halen.

AMBITIE PERSONEEL 2

We willen bevoegde en bekwame schoolleiders op de Noordgouw. Leerlingen en medewerkers verdienen schoolleiders die leiding en sturing geven aan kwalitatief goed onderwijs.

Doel

Schoolleiders in de school voldoen aan de nieuwe beroepsstandaard schoolleider VO 2021 en intern gestelde standaarden.

Hoe hebben we dit gedaan?

We hebben de functie van afdelingsleider aangepast van een lerarenschaal naar een OOP-schaal voor schoolleiders. Schoolleiders zonder bevoegdheid hebben de mogelijkheid gekregen om hun bevoegdheid te behalen, ondersteund in zowel tijd als financiële middelen. Ambities op het gebied van leiderschap zijn actief gestimuleerd en medewerkers hebben de ruimte gekregen om zich hierin verder te ontwikkelen. Docenten met de ambitie om leiding te geven hebben mogelijkheden gekregen voor studie en het opdoen van werkervaring in leidinggevende rollen.

Indicator

De schoolleiders zijn bekwaam en hebben een OOP-schaal. De schoolleiders zijn bevoegd of bereid hun bevoegdheid te halen. Per schooljaar 2024-2025 functioneren schoolleiders in een OOP-schaal.

AMBITIE ORGANISATIE 1

We willen het managementstatuut en organogram aanpassen. Het onderwijskundig leiderschap ligt nu bij de rector en conrector, en daarmee te ver van de werkvloer.

Doel

De organisatiestructuur en de sturing in de organisatie passen bij de nieuwe vormen van onderwijs.

Hoe hebben we dit gedaan?

De functie van conrector is komen te vervallen en de afdelingsleiders zijn overgegaan van een lerarenschaal naar een directie OOP-schaal. Hiermee hebben we het leiderschap dicht bij de werkvloer gebracht en de onderwijskundige aansturing versterkt.

Indicator

Er is geen conrector meer en er zijn vier schoolleiders. Dit is gerealiseerd in schooljaar 2024-2025.

AMBITIE ORGANISATIE 2

Wij willen dat er goed toezicht wordt gehouden op de school. Onderwijs in een veilige situatie is van fundamenteel belang voor elk opgroeiend kind. De directie geeft sturing aan het onderwijs, waarin elke medewerker zijn of haar steentje bijdraagt. De Raad van Bestuur (RvB) dient erop toe te zien dat dit goed verloopt.

Doel

De school moet zich op elk moment kunnen verantwoorden over de kwaliteit van het onderwijs, hoe men daar zelf op toeziet en de gemaakte keuzes hierin.

Hoe hebben we dit gedaan?

Om de bestuurlijke verantwoordelijkheid vorm te geven, hebben we een werkbare cultuur en structuur van verantwoorden ingericht met behulp van een planmatige gesprekscyclus en een kwaliteitskalender. Het toezichtskader van de RvB is geactualiseerd, toegepast en wordt jaarlijks geëvalueerd aan de hand van de RvB-agenda, die in lijn ligt met het beleidsplan.

Indicator

Het toezichtskader wordt doorlopend toegepast en jaarlijks geëvalueerd.

AMBITIE KWALITEIT 1

Wij willen graag van elkaar leren. Er is veel kennis, zowel in de school als daarbuiten, en deze kennis kan anderen helpen om beter onderwijs te geven.

Doel

Er vindt uitwisseling plaats waar geleerd wordt van elkaar, waar het goede gesprek leidend is en waarmee ons onderwijs verbeterd en vernieuwd wordt.

Hoe hebben we dit gedaan?

We hebben lesbezoeken, collegiale consultaties en visitaties georganiseerd en gefaciliteerd. Deze vormen van samenwerking en reflectie hebben bijgedragen aan het creëren van een cultuur van continue professionele ontwikkeling binnen de school. Ook hebben we leerkrachten in plaats van afdelingen in kleine onderwijsteams ingedeeld om meer en beter met elkaar samen te werken.

Indicator

Er vinden elk jaar flitsbezoeken, lesbezoeken, collegiale bezoeken en visitaties plaats. Dit is een doorlopend proces.

3.2.4 Zaken met een politiek of maatschappelijk impact (overheidsproblemen)

Korthedshalve wordt verwezen naar hetgeen hierover in paragraaf 2.3 van dit verslag is opgenomen. In aanvulling daarop het volgende:

De Noordgouw hecht veel waarde aan het bewustzijn en de naleving van politieke en maatschappelijke prioriteiten, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Deze regelgeving is van groot belang voor de bescherming van persoonsgegevens en de privacy van onze leerlingen, medewerkers en andere betrokkenen.

Bewustwording van de AVG

Om de bewustwording wat betreft de AVG te vergroten, plaatsen wij periodiek informatie en uitlegvideo's in het vluchtschrift. Deze materialen zijn bedoeld om onze schoolgemeenschap te informeren over de belangrijkste aspecten van de AVG, zoals de rechten van betrokkenen, de verplichtingen van de school en de maatregelen die we nemen om persoonsgegevens te beschermen. Door deze informatie regelmatig te delen, zorgen we ervoor dat iedereen binnen onze school goed op de hoogte is van de AVG en de impact ervan op ons dagelijks functioneren.

Overheidsprioriteiten

Naast de AVG zijn er andere overheidsprioriteiten die van invloed zijn op ons beleid en onze praktijk. We blijven ons actief inzetten om te voldoen aan de richtlijnen en eisen die door de overheid worden gesteld, zoals de kwaliteitsnormen voor onderwijs, inclusiviteit en duurzaamheid. Door deze prioriteiten te integreren in ons beleid en onze dagelijkse praktijk, dragen we bij aan een veilige, rechtvaardige en duurzame samenleving.

In conclusie, door periodiek informatie en uitlegvideo's over de AVG te plaatsen in het vluchtschrift, vergroten we de bewustwording binnen onze schoolgemeenschap en zorgen we voor naleving van belangrijke politieke en maatschappelijke prioriteiten. Deze aanpak helpt ons om een verantwoordelijke en toekomstgerichte onderwijsinstelling te blijven.

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 lid van is en van de verbonden partijen

De Noordgouw werkt nauw samen met verschillende verbonden partijen en samenwerkingsverbanden om de



kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en te verbeteren. Deze samenwerkingen zijn essentieel voor het delen van kennis, het optimaliseren van processen en het gezamenlijk aanpakken van uitdagingen.

Samenwerkingsverband (SWV) Hanzeland (voorheen SWV 23.05)

Passend onderwijs wordt in samenwerking met het Samenwerkingsverband Hanzeland verzorgd.

Veluwe Interne Arbeidsmarkt (VIA)

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

Opleidingsschool IJssel Veluwe

Een nieuw en belangrijk initiatief is de Opleidingsschool IJssel Veluwe, die is opgezet om het lerarentekort tegen te gaan.

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

Samenwerkingsverband (SWV) Hanzeland (voorheen SWV 23.05)

We zijn actief betrokken op het Samenwerkingsverband (SWV) Hanzeland, waarin we samenwerken op het gebied van zorg en aanbod. Dit samenwerkingsverband stelt ons in staat om gezamenlijk oplossingen te vinden voor zorggerelateerde vraagstukken en om een breed scala aan ondersteuningsmogelijkheden te bieden aan onze leerlingen. Door deze samenwerking kunnen we beter inspelen op de individuele behoeften van onze leerlingen en zorgen voor een inclusieve en ondersteunende leeromgeving. De door het samenwerkings-

verband 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.

Veluwse Interne Arbeidsmarkt (VIA)

Binnen de VIA-scholen onderhouden we nauwe contacten op het gebied van personeelszaken (P&O), ICT en bestuursniveau. Deze korte lijnen stellen ons in staat om snel te schakelen en effectief te overleggen over belangrijke kwesties. Door deze samenwerking kunnen we best practices delen, gezamenlijke initiatieven ontwikkelen en elkaar ondersteunen bij de implementatie van nieuwe beleidsmaatregelen.

Opleidingsschool IJssel Veluwe

Dit initiatief levert stagiaires op en bevordert goede samenwerkingen met de betrokken scholen Greijdanus en Nuborgh College, evenals met hbo Windesheim. Door deze samenwerking kunnen we toekomstige leraren opleiden en ondersteunen, wat

bijdraagt aan de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs. De Opleidingsschool biedt een waardevolle leeromgeving voor stagiaires en versterkt de banden tussen de deelnemende onderwijsinstellingen. In conclusie, de samenwerkingen met de VIA, de Opleidingsschool IJssel Veluwe en SWV Hanzeland zijn van groot belang voor de Noordgouw. Deze verbonden partijen en samenwerkingsverbanden stellen ons in staat om kennis en middelen te delen, gezamenlijk uitdagingen aan te pakken en de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. Door deze nauwe samenwerking kunnen we onze onderwijskundige visie effectief realiseren en bijdragen aan een duurzame en toekomstgerichte onderwijsomgeving.

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

De bestuursfunctie secretaris was per ultimo 2024 vacant. Met ingang van 2025 wordt deze vervuld door mevr. C. van de Beek.

De RvB van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heerde bestond ultimo 2024 uit:

Toezichthouders			
Functie	Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties (niet betaald)
Secretaris (t/m juli) Voorzitter (vanaf aug.)	Dhr. R. Stolting	Partner bij Kwattaas BV	Geen
Penningmeester	Dhr. J. van Dorp	Partner KRC van Elderen Corporate Finance Business Valuator	Penningmeester Stg. Gilde Traditionele Schaapherders Penningmeester Stg. Kunstgrasvelden Wachtelenberg
Lid	Dhr. J.H. van Mossel	Directeur intramurale zorg Groot Veluwe bij Ielie Zorg-groep	Geen
Lid	Mevr. C. van de Beek	Managing partner Brand/C BV Professioneel spreker	Lid Raad van Advies Deltion College Bestuurslid (secretaris) Bedrijven Contact Heerde
Lid	Mevr. A. Doespers	Eigenaar The Carbon Club	Geen
Lid	Mevr. E. Keppel		Vrijwilliger bij P1 detentie Zwolle Rotary Heerde-Hatterm Stichting Timon Adviesraad Sociaal Domein Heerde
Uitvoerend bestuurder			
Lid	Dhr. C. van der Meulen	Rector-bestuurder	Bestuurslid SWV Hanzeland

3.3 Naleving branchecode

3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

Aanpassing Managementstatuut

Het managementstatuut is herzien om beter aan te sluiten bij de huidige en toekomstige behoeften van onze school. Deze herziening omvatte een grondige evaluatie van de bestaande structuren en processen, met als doel de verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de organisatie duidelijker te definiëren en te structureren. Door deze aanpassingen kunnen we efficiënter en effectiever opereren, wat bijdraagt aan een transparante en goed georganiseerde leiding.

De wijzigingen in het managementstatuut zorgen ervoor dat de rollen en verantwoordelijkheden van het managementteam en andere leidinggevende functies duidelijk zijn vastgelegd. Dit bevordert niet alleen de



manier worden genomen. Bovendien biedt het nieuwe statuut een solide basis voor verdere professionalisering en ontwikkeling van onze managementstructuur. In conclusie, de aanpassing van het managementstatuut is een belangrijke stap in de voortdurende verbetering van de governance-structuur van de Noordgouw. Deze ontwikkeling stelt ons in staat om beter in te spelen op de uitdagingen van het moderne onderwijs en draagt bij aan een transparante, efficiënte en goed georganiseerde leiding.

3.3.2 Vermelding van de code goed bestuur die gehanteerd wordt

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

Zie ook: https://noordgouw.nl/Portals/0/files_publick/Toezichtkader%202020-2024.pdf?ver=DDnHs6O_MBxQCt5kmFazWA%3d%3d

De Noordgouw hanteert de Code Goed Bestuur zoals vastgesteld door de VO-Raad. Deze code vormt een belangrijk kader voor de governance binnen onze school en helpt ons om transparant, verantwoord en effectief te opereren.

Behandeling in de Raad van Beheer (RvB)

De Code Goed Bestuur wordt regelmatig besproken en geëvalueerd in de vergaderingen van de Raad van Beheer (RvB). Tijdens deze vergaderingen wordt de naleving van de code gecontroleerd en worden eventuele verbeterpunten geïdentificeerd. Door deze periodieke evaluaties zorgen we ervoor dat onze governancestructuur voortdurend wordt versterkt en aangepast aan de actuele behoeften en uitdagingen.

In conclusie, de Code Goed Bestuur is een essentieel onderdeel van de governance bij de Noordgouw. Door deze code regelmatig te bespreken en te evalueren in de RvB, blijven we ons inzetten voor een transparante, verantwoorde en effectieve organisatie.

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-scholen vorm te geven. Voor het overige wordt overeenkomstig de code gehandeld.

3.3.4 Wijze waarop de horizontale verantwoording wordt ingevuld

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

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

De Noordgouw hanteert een duidelijke en transparante klachtenprocedure om ervoor te zorgen dat eventuele klachten op een correcte en efficiënte manier worden afgehandeld. Deze procedure is ontworpen om de belangen van alle betrokkenen te beschermen en een rechtvaardige oplossing te bieden voor eventuele problemen.

In het afgelopen jaar zijn er geen klachten ingediend bij de Noordgouw. Dit geeft aan dat onze schoolgemeenschap tevreden is met de huidige gang van zaken en dat eventuele zorgen en problemen effectief worden aangepakt voordat ze escaleren tot formele klachten. Desondanks blijven we alert en bereid om onze klachtenprocedure te volgen indien nodig, zodat we altijd kunnen zorgen voor een veilige en ondersteunende omgeving voor onze leerlingen en medewerkers.

In conclusie, door de klachtenprocedure strikt te volgen en te zorgen voor een open en transparante communicatie, hebben we in het afgelopen jaar geen klachten ontvangen. Dit weerspiegelt de positieve sfeer en het effectieve management binnen de Noordgouw.

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

Sinds dit schooljaar is internationalisering ondergebracht onder het bredere thema burgerschap.

Daarnaast zijn de werkgroepen van burgerschap en internationalisering samengevoegd. Burgerschap gaat fungeren als overkoepelend thema waaronder activiteiten vallen die aangeboden worden naast het reguliere programma. Het is de bedoeling dat er een digitaal portfolio bijgehouden gaat worden door alle leerlingen, waarin ze gaan reflecteren op hun activiteiten en ervaringen.

Naast deze organisatorische veranderingen hebben we ook met A5 weer deelgenomen aan het High School Programme, georganiseerd door United Netherlands. Leerlingen worden bij dit programma in drie trainingsdagen voorbereid op een grote simulatie van de Verenigde Naties. Bovendien zijn we met de leerlingen uit A5, A6 en H5 met Frans in hun pakket naar onze partnerschool in Verviers geweest voor de jaarlijkse uitwisselingsdag.

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

Ons doel voor de toekomst is dat internationalisering een vaste plek behoudt binnen de brede vorming die op de Noordgouw wordt aangeboden. De huidige vaste activiteiten, zoals MUN en de uitwisseling met Verviers, blijven behouden. De uitwisseling zal bovendien worden uitgebreid van een eendaagse, naar een tweedaagse activiteit. We verwachten verder het aanbod te kunnen uitbreiden en integreren in het curriculum van burgerschap, zodat internationalisering een structureel onderdeel blijft binnen de brede vorming van onze leerlingen.





Risicomanagement

4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Strategie: Voor de stichting liggen volgens de risicoanalyse de grootste risico's in de ontwikkeling van de leerlingenaantallen, de kwaliteit van het onderwijskundig beleid, onderwijskundige vernieuwingen, ziekteverzuim, het personeelsverloop, de omvang van de voorziening voor groot onderhoud en de verduurzaming van het gebouw (met name niet door de gemeente bekostigde zaken in verband met de renovatie). Wij zijn erop gericht om het thuisnabij voortgezet onderwijs in Heerde in stand te houden. Ons onderwijsaanbod moet leerlingen klaarstomen voor de 21e eeuw en aantrekkelijk en motiverend zijn voor de doelgroep.

Operationele activiteiten: De demografische gegevens zijn minder somber dan voorgaande jaren. Het totaal aantal leerlingen in groep 8 is aan de lage kant, in groep 7 aan de hoge(re) kant. We gaan ervanuit dat we minimaal 170 leerlingen in de aanmelding moeten kunnen halen. Ten tijde van het opstellen van dit verslag stond de teller van het aantal aanmeldingen voor 2025/2026 op 163. Het blijft onzeker welk marktaandeel in de leerlingenaanmelding wij weten te realiseren. Ten opzichte van het schooljaar 2023/2024 is het aantal leerlingen in 2024/2025 van 959 gedaald naar 914. We verwachten volgend schooljaar nog iets verder te dalen naar 890 leerlingen. Dit is exclusief een verwacht positief effect van de invoering van vmbo bb/kb.

Het personeelsverloop is een risico omdat de kosten van (transitie-) vergoedingen bij ontslag 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.

De omvang van de voorziening voor groot onderhoud vormt een risico omdat ten gevolge van de stelselwijziging de herrekenende dotatie aan de voorziening leidt tot hogere lasten. De school is voornemens om na het gereedkomen van de renovatie een nieuw meerjarenonderhoudsplan (MJOP) op te laten stellen. Risico hierbij is het niet volledig zijn van het MJOP en dus de te kleine omvang van de voorziening.

Belangrijke risico's m.b.t. de renovatie zijn momenteel nog het bouwheerschap dat bij de school berust, de fors gestegen bouwkosten, een nog grotere eigen bijdrage van de school in het geheel en claims wegens de verlate start van de werkzaamheden (inmiddels fors verlaagd). Het eerste risico is gemitigeerd door te kiezen voor een ervaren bouwbegeleider die de voortgang, de kosten en de kwaliteit bewaakt. De andere genoemde risico's zijn vooralsnog door het totaal van de private reserves, de publieke reserves en de commerciële waarde van de 'bestuursweide' (een paar jaar geleden nog getaxeerd op minimaal € 700.000) voldoende afgedekt.

Financiële positie: Op basis van de uitgevoerde risicoanalyse zou de minimale omvang van de publieke reserves € 1.493.500 moeten bedragen. De bestemmings-reserves publieke exploitatie plus de algemene publieke reserve bedroegen per einde boekjaar ca. € 2.715.000. Dit is echter inclusief € 475.900 aan bestemmingsreserves inzake de werkdrukmiddelen en die m.b.t. het strategisch personeelsbeleid. Per saldo € 2.239.300. De totale reserves (publiek + privaat) bedroegen ultimo boekjaar € 3.699.100. Omdat ons risicoprofiel als 'laag' te kwantificeren valt, zijn er voldoende reserves in verhouding tot de risico's die de school loopt. Te meer omdat voor het risico op een nog hogere eigen bijdrage inzake de renovatie ten laste van de resultaatbestemming een afzonderlijke bestemmingsreserve wordt gevormd.

Financiële verslaglegging: De school is 'in control' hetgeen door de Inspectie van het Onderwijs voor het laatst begin 2019 werd bevestigd tijdens het meest recente routineonderzoek. Ook zijn de parameters voor het op orde hebben van de financiële verslaglegging in het accountantsverslag min of meer stabiel op hoog niveau gebleven.

4.2 Risicoprofiel

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

Elk jaar wordt in het najaar een risicoanalyse uitgevoerd. De risicoanalyse wordt opgesteld door de directie in samenwerking met de staffunctionarissen personeel en financiën en wordt vervolgens voorgelegd aan de (financiële commissies van de) MR en de RvB. Hierbij wordt voor de deelgebieden leerlingen, kwaliteit onderwijs,

personeel, organisatie, gebouwen en inventaris en apparatuur ingeschat welke risico's er binnen genoemde deelgebieden worden gelopen. Vervolgens worden deze risico's gekwantificeerd door aan de diverse "deelrisico's" gewichten toe te kennen. Aan de hand van de gevonden speerpunten onderneemt de directie actie en/of implementeert beleid om de risico's te verlagen. De uitkomst van de risicoanalyse wordt getoetst aan de feitelijke omvang van de reserves en zo nodig worden de reserves aangepast aan de gewenste omvang.

De frauderisico-analyse maakt jaarlijks deel uit van het interne risicobeheersing- en controlesystematiek. De inschatting van de frauderisico's wordt gemaakt door de directie en de staffunctionarissen personeel en financiën. De fraude-analyse wordt ook jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Er zijn in 2024 geen fraude-gevallen geconstateerd.



H5 Bedrijfsvoering

5.1. Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis

5.1.1 Aantallen

	peildatum 31-12-2024		peildatum 31-12-2023		peildatum 31-12-2022	
	in FTE	aantal	in FTE	aantal	in FTE	aantal
Rector-bestuurder	1,0	1	1,0	1	1,0	1
Schoolleiders	4,0	1	1,0	1	1,0	1
Afdelingsleiders	n.v.t.	n.v.t.	3,2	4	3,2	4
Onderwijzend personeel	55,2	72	56,6	74	59,6	78
Onderwijsondersteunend personeel	21,6	29	20,3	27	19,0	22
Totaal	81,8		82,1		83,8	

	aantal in personen		aantal in personen		aantal in personen	
Mannen		53		51		57
Vrouwen		53		56		49
Aantal medewerkers totaal		106		107		106

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage is in 2024 ten opzichte van 2023 fors gedaald van 6,0% naar 5,0%. De ziekmeldingsfrequentie is bijna gelijk gebleven en is gegaan van 1,7 naar 1,8 (een medewerker heeft zich dus gemiddeld 1,8 keer ziekgemeld in 2024). Het percentage personeelsleden wat in 2024 in het geheel niet verzuimd heeft, is helaas gedaald van 37,8% naar 28,2%. De gemiddelde verzuimduur is iets gestegen, het was 8,5 dagen per ziektegeval en dit is in 2024 uitgekomen op 9,8 dagen. Een enkel langdurig geval stuwt deze duur al snel iets omhoog. Al met al geen alarmerende ontwikkelingen op het gebied van ziekteverzuim.

Jubileea

Er waren in 2024 drie medewerkers die een jubileum konden vieren. Twee collega's bereikten een ambtelijke dienststijd van 25 jaar en één collega was het afgelopen jaar 25 jaar verbonden aan de school.

Lerarenbeurs

In 2024 heeft DUO alle aanvragen kunnen honoreren met als gevolg dat er vier docenten de Lerarenbeurs

toegekend hebben gekregen. Van deze vier zijn er drie docenten die een eerstegraadsopleiding volgen.

Pensionering

In 2024 hebben twee personeelsleden gebruik gemaakt van de regeling voor keuzepensioenen.

Funciemix

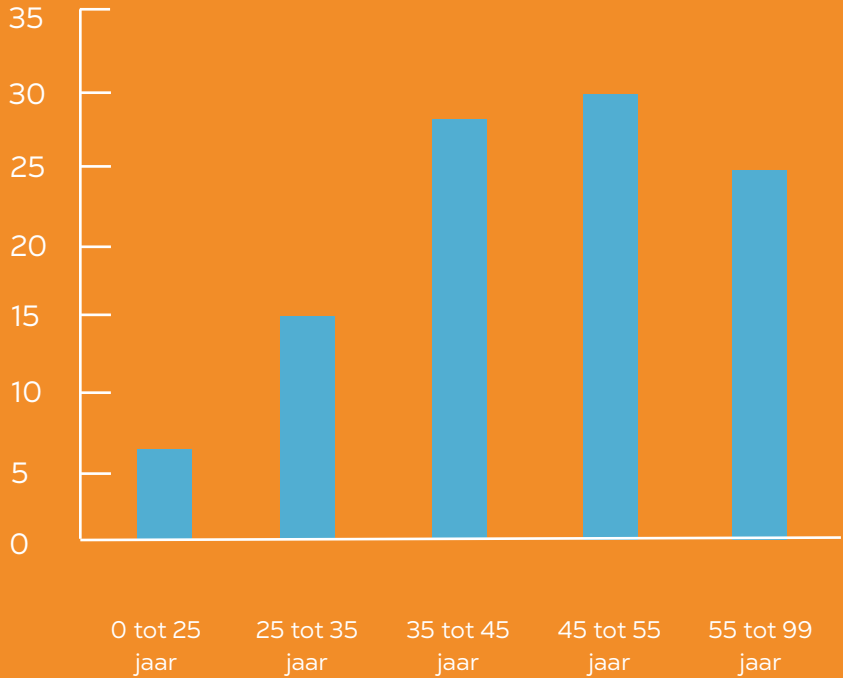
De ruimte voor uitgifte voor LC en LD wordt bepaald door de streefpercentages die binnen de school zijn vastgesteld. In september is er uitgegaan van ruimte voor uitgifte van promoties naar LC en LD. Vanaf 2024 is ervoor gekozen om dit via een sollicitatieprocedure vorm te geven. Onderstaande tabel is de situatie van de Funciemix na uitreiking op 1-1-2025.

Begeleiding nieuwe docenten

LIO-ers en nieuwe collega's worden begeleid door een vakcoach en door de 'begeleiders nieuwe docenten'. Alle nieuwe docenten worden de eerste twee schooljaren structureel en intensief begeleid. Startende docenten ontvangen in het eerste jaar 20% lestijdreductie en 10% in het tweede jaar.

Salarisschaal	Streefpercentage	2022	2023	2024
LB	44,00%	44,4%	47,1%	46,1%
LC	27,00%	25,1%	24,8%	29,2%
LD	29,00%	30,5%	28,2%	24,7%

Aantal medewerkers per leeftijdscategorie op 31-12-2024



Verklaring omtrent het gedrag

Alle nieuwe personeelsleden en stagiairs dienen een verklaring omtrent het gedrag (VOG) te overleggen alvorens zij met hun werk op de Noordgouw mogen beginnen. In alle gevallen was deze op het moment van aanvang van de werkzaamheden aanwezig.

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	15	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	0	0	0

Wij hebben onze accountant niet opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG's.

5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. personeel

De daling van formatie binnen het OP is te verklaren door het feit dat er een einde gekomen is aan vervangingen. Er is afscheid genomen van een arbeidsongeschikte medewerker. Er is een aantal medewerkers geweest dat op eigen verzoek ontslag heeft genomen om elders te gaan werken. Er zijn twee medewerkers met pensioen gegaan. Binnen het OOP is extra formatie ingezet op een jongerenwerker die deels door de gemeente wordt betaald. Daarnaast is een technisch onderwijsassistent aangetrokken voor D&P en de creatieve vakken.

5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing uitkeringen na ontslag

Inzake uitkeringen na ontslag hanteert de school een terughoudend beleid. Vanzelfsprekend is het uitgangspunt dat voorkomen beter is dan genezen. Indien het duidelijk is dat een verder vervolg op de school niet meer mogelijk is, worden maximaal de wettelijke regels rondom de transitievergoeding gevolgd. Vanaf 1 januari 2020 heeft iedereen vanaf de eerste dag van indienst-treding recht op transitievergoeding bij einde dienst-verband. Dit was tot die datum pas na 24 maanden dienstverband. Aangezien ook vervangingsbenoemingen bij einde recht geven op de transitievergoeding zullen de kosten iets toenemen. Een transitievergoeding vanwege arbeidsongeschiktheid kan gedeclareerd worden bij UWV. Daarvan is in 2024 eenmaal sprake geweest.

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

Voor het VO niet van toepassing.

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

Door verschillende vertragende factoren kwam pas na de herfstvakantie de levensduur verlengende renovatie van het schoolgebouw goed op gang. De bevoorschotting door de gemeente liep in 2024 echter wel conform het eerder opgestelde plan. Hierdoor werd in de periode januari t/m oktober per saldo € 5,73 M meer ontvangen dan uitgegeven. In november en december werd in totaal € 490.400 besteed, tegenover de ontvangst van de € 420.000 ventilatiesubsidie. Met de gemeente Heerde afdeling onderwijshuisvesting is voortdurend afstemming geweest. De buitenschil van het gebouw wordt volledig gestript en vervangen door een goed isolerende nieuwe schil (gevels en dak) in combinatie met vloerisolatie. Daarnaast wordt het binnenklimaat aangepakt ter bevordering van de temperatuurregulatie en de ventilatie. Dit leidt ertoe dat het schoolgebouw toekomstbestendig wordt gemaakt en na de renovatie naar verwachting nog zo'n 30 jaar mee kan.

5.1.6 Financiële positie op balansdatum inclusief een toelichting daarop

Weerstandvermogen in relatie tot het risicoprofiel

Het financieel beleid is erop gericht de continuïteit van de organisatie te waarborgen en optimale randvoorwaarden te creëren voor de missie, de visie en de doelstellingen van de Noordgouw. Om de continuïteit te waarborgen is weerstandvermogen (vrij besteedbare reserve) nodig. De omvang van het benodigde weerstandvermogen is afhankelijk van het risicoprofiel. Op basis van de in 2024 uitgevoerde risicoanalyse is sprake van een laag risicoprofiel i.c.m. een kleinschalige

omgeving (eenpitter) en ligt de norm voor het weerstandvermogen tussen de 0 en 15%. De berekening van de norm wordt vergeleken met het bedrag dat uit de risicoanalyse blijkt. Gezien de solide financiële positie van de school is er voor gekozen het uitgangspunt 'de hoogste van de twee bedragen is maatgevend' los te laten en te kiezen voor het laagste bedrag. Aangezien de private bestemmingsreserve overige exploitatie een feitelijke reserve is, heeft aanpassing in de overige publieke reserves daarvoor geen gevolgen.

	Stand 1-1-2024	Mutatie 2024	Stand 31-12-2024
Publieke reserves:			
Algemene reserve	12.706	606.076	618.782
Bestemmingsreserve publiek	2.031.500	-538.000	1.493.500
Bestemmingsreserve werkdruk		170.510	170.510
Bestemmingsreserve renovatie	0	127.000	127.000
Bestemmingsreserve NPO-gelden	272.780	-272.780	0
Bestemmingsreserve idem, gemeente Heerde	6.608	-6.608	0
Bestemmingsreserve strategisch personeelsbeleid	375.816	-70.416	305.400
Subtotaal	2.699.410	15.786	2.715.192
Private reserve:			
Bestemmingsreserve overige exploitatie	969.354	14.586	983.940
Totaal eigen vermogen	3.668.764	30.368	3.699.132

*) Dit betreft de per 1 januari 2024 gecorrigeerde beginstand t.g.v. de verwerking van het effect van de stelselwijziging m.b.t. de bepaling van de omvang van de voorziening voor groot onderhoud (i.e. € 47.226 lager).

De bestemmingsreserve publiek dient ter dekking van de geïnventariseerde risico's. Rekening houdend met de uitkomsten van de in november 2024 uitgevoerde risicoanalyse in vergelijking met 15% van de personele en materiële lasten is de minimum- of normomvang van de reserve gesteld op € 1.493.500.

De bestemmingsreserve werkdruk betreft de in 2024 ontvangen maar nog niet bestede middelen voor de bestrijding van de werkdruk. Totaal is € 322.000 ontvangen. Het bedrag wordt 50-50 verdeeld over een collectief en een individueel deel. Het collectieve deel wordt in overleg met de personeelsgeleding van de MR besteed, het individuele deel wordt gebruikt voor de financiering van de gevolgen van de individuele keuzes van het personeel v.w.b. de persoonlijke budgetturen. De bestemmingsreserve renovatie betreft de over 2024 gerealiseerde rentebate over het bij de gemeente Heerde uitstaande saldo van het renovatiekrediet. Door de vertraging in de uitvoering van de werkzaamheden, hoefden in 2024 nog geen bijpassende

crediteurenbetalingen te worden gedaan. De reserve wordt aangehouden m.h.o.o. eventuele tegenvallers.

De bestemmingsreserves NPO-gelden en strategisch personeelsbeleid betreffen de delen van de eerder ontvangen extra bekostiging. Die worden feitelijk pas m.i.v. 2023 besteed. Conform de verslaggevingsregels is in de jaren van ontvangst een afzonderlijke bestemmingsreserve gevormd. De mutatie in 2024 betreft de saldi van nieuwe ontvangsten (niet van toepassing voor NPO) minus het totaal van de bestedingen in dat jaar. Via de resultaatbestemming over 2024 worden de saldi ten laste of ten gunste van de bestemmingsreserve gebracht. De bestemmingsreserve NPO-gelden Gemeente Heerde betrof het nog te besteden deel van een van de gemeente ontvangen subsidie ad € 10.000 i.h.k.v. het programma Lezen op de Noordgouw. In 2024 is de rest van dit bedrag besteed aan nieuwe leesboeken en aan het uitnodigen van verschillende schrijvers op school. Dat deel van publieke reserves dat niet onder bovenstaande bestemmings-reserves is ondergebracht, wordt opgenomen in de algemene reserve. Het resultaat op de eigen activiteiten (met name exploitatie van de schoolkosten) wordt ondergebracht in de private reserve.



Financiële positie

De cijfers van de school zijn samen te vatten in diverse kengetallen. Hieronder volgt een overzicht van de afgelopen vijf jaren.

	2024	2023	2022	2021	2020
Weerstandsvermogen	39,54%	38,89%	38,11%	37,58%	32,45%
Solvabiliteit	27,68%	50,23%	57,93%	55,27%	51,995%
Solvabiliteit-2	39,80%	69,55%	81,71%	78,52%	75,06%
Liquiditeit	1,322	1,948	2,964	2,360	1,615
Rentabiliteit	0,31%	2,61%	2,96%	6,13%	-2,99%
Ratio eigen vermogen	0,69	0,65	0,65	0,57	0,43

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

	2024 €	2023 €	Mutatie €
Activa			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	2.724.209	3.009.060	-284.851 A)
Totaal van vaste activa	2.724.209	3.009.060	-284.851
Vlottende activa			
Vorderingen	594.621	474.348	120.273 B)
Liquide middelen	10.046.165	3.914.095	6.132.070 C)
Totaal van vlottende activa	10.640.786	4.388.443	6.252.343
Totaal van activa	13.364.995	7.397.503	5.967.492
Passiva			
Vaste activa			
Eigen vermogen	3.699.132	3.715.990	30.368 D)
Voorzieningen	1.619.837	1.428.995	143.616 E)
Kortlopende schulden	8.046.026	2.252.518	5.793.508 F)
Totaal van passiva	13.364.995	7.397.503	5.967.492

*) Voor het gemak is het effect van de stelselwijziging inzake de voorziening groot onderhoud ad € 47.226 verwerkt in de cijfers van 2023 (i.e. de stand per 1-1-2024).

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) Het openstaand debiteurensaldo is ten opzichte

van 2023 ruim € 21.000 gedaald. Dat komt vooral door de ontvangst van de vordering inzake een zij-instroom-subsidie ad € 25.000. Hoewel het totaal aan gevraagde bijdragen i.v.m. de schoolkosten over 24/25 met € 161.100 bijna € 39.000 lager ligt, is de openstaande post gestegen. Ook het aantal betalingsregelingen is gestegen. Het schoolkostenportal, waarin iDeal-betalingen de norm zijn, helpt bij regelen van betalen in termijnen.

Het aantal ouders met financiële problemen neem toe, maar ook die met 'betalingsonwil'. Aan het eind van het jaar worden openstaande posten van het afgelopen schooljaar afgeboekt t.l.v. de exploitatie. Eind 2024 werd € 10.400 van de oorspronkelijke € 199.100 voor het schooljaar 2023/2024 als oninbaar afgeboekt (= 5,2%). Een post van bijna € 3.800 inzake 23/24 werd al op voorhand 'uitgezet'. Totaal dus € 14.200 oftewel 7,1%. Van genoemd bedrag ad € 161.100 is in ieder geval € 6.800 uitgezet (dat is alleen al 4,2%).

Het totaal aan vooruitbetaalde bedragen steeg met € 101.800. Hiervan wordt € 81.600 verklaard door een licentie die in oktober 2024 voor 10 jaar vooruitbetaald werd.

De nog te ontvangen rentepost groeide met € 31.300 ondanks het wat lagere rentepercentage, maar dankzij het gemiddeld veel hogere saldo aan liquide middelen.

Ad C) Voor een uitgebreide toelichting op de mutatie van de liquide middelen wordt verwezen naar het in de jaarrekening opgenomen kasstroomoverzicht. Met name het wel ontvangen van de bevoorschotting van de gemeente maar het niet of later pas hoeven betalen van crediteurenfacturen i.v.m. de renovatie zorgt voor hogere rentebaten.

Ad D) De mutatie van het eigen vermogen betreft de toevoeging van het resultaat over het boekjaar ad € 30.368 positief.

Ad E) De mutatie van de post voorzieningen ad +/- € 143.600 betreft het saldo van de dotaties en de onttrekkingen aan en de vrijval van de verschillende voorzieningen. De mutatie wordt voor € 124.400 verklaard doordat de dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud € 152.300 bedroeg, terwijl daar slechts € 27.900 aan bestedingen (tapijttegels OLC) tegenover stond. De dotatie viel veel hoger uit door de herrekening van de voorziening o.b.v. de componentenmethode.

De personele voorzieningen zijn samen in omvang per saldo € 19.300 toegenomen.

Aan de voorziening voor leeftijdsfasebewust personeels-beleid moest € 78.900 worden toegevoegd door een hoger urenspaarsaldo. De waarde van de per 31 december nog niet uitbetaalde of opgenomen uren i.h.k.v. het individuele deel van de werkdrukverminderingsgelden dient – samen met die van de eerder al gespaarde LFBP-uren – in de balans te worden opgenomen. De uitbetaling en besteding (bijvoorbeeld via het taakbeleid) van een aantal uren van een aantal personeelsleden zorgde voor een daling van in totaal € 49.400.

Bij de voorziening voor jubilea bedroegen de onttrekkingen in totaal € 6.200 (uitbetaling i.v.m. twee jubilea). De dotatie bedroeg € 11.500, per saldo een toename van € 5.300. Voor de voorziening voor het eigen deel van de ww-uitkeringen geldt dat de dotatie per saldo € 15.500 lager lag dan de onttrekkingen wegens feitelijke uitkeringen en de vrijval wegens minder verplichtingen.

Ad F) De stijging van de kortlopende schulden met € 5.793.500 wordt onder andere verklaard door een € 5.614.000 hogere stand van de 'Nog te besteden bedragen' (betreft vrijwel geheel de mutatie in de schuldpositie bij Gemeente Heerde inzake saldo bevoorschotting en uitgaven voor de renovatie), de € 160.000 hogere vooruit ontvangen subsidies (Ontwikkelkracht en Financiële Educatie), de hogere schuld inzake de loon-heffing en premies (plus € 44.400) en de € 111.100 hogere overige schulden (waarvan € 70.000 voor de nog te betalen eenmalige uitkering t.g.v. de nieuwe CAO). Hier tegenover staan een € 12.900 lagere schuld omzet-belasting, een lagere reservering voor vakantiegeld en –uren en bindingstoelage (€ 26.500 minder), een € 92.400 lager crediteurensaldo en een € 8.100 lagere stand van de vooruit ontvangen en gefactureerde ouderbijdragen.



5.1.8 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen

Voor een uitgebreide toelichting op de verschillen tussen de begroting en realisatie wordt verwezen naar de volgende paragraaf. Belangrijke zaken – buiten de reguliere kosten- en batenbewegingen – die in positieve zin aan het resultaat hebben bijgedragen zijn:

- De € 119.800 hogere overige subsidies waarvan die voor Ontwikkelkracht (€ 78.000, niet begroot), werkdrukvermindering (€ 18.700 hoger dan begroot) en financiële educatie (€ 8.800, niet begroot) het verschil grotendeels verklaren;
- De € 29.100 hogere uitbetalingen door het Samenwerkingsverband i.v.m. projectgeldten;
- In de kostensfeer waren er de € 97.300 lagere lonen en salarissen, de € 57.800 lagere kosten voor inhuur van extern personeel en tot slot de € 23.100 lagere afschrijvingen.

De € 352.200 lagere reguliere bekostiging (incl. herverdelingseffect en afrekening algemeen deel uitkeringen), de € 102.300 hoger dan begrote dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud (i.v.m. nieuw stelsel), de € 18.000 hogere energie-lasten, de per saldo € 14.000 hogere lasten voor de verstrekking van leermiddelen/verbruiksmaterialen, het boekverlies op buitengebruik gestelde verlichtingsactiva ad € 40,200 en de € 33.500 hogere advieskosten hadden een negatief effect op het resultaat. De staat van baten en lasten is hieronder ter analyse opgenomen.

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

Het boekjaar 2024 werd afgesloten met een positief resultaat van € 30.368. In de begroting was uitgegaan van € 166.400 positief.

	Begroting			
	2024	2024	2023	
	€	€	€	
Baten				
Rijksbijdragen OCW	9.610.362	9.809.800	9.337.780	A)
Overige overheidsbijdragen	0	0	10.000	B)
Overige baten	142.404	136.700	173.671	C)
Totaal baten	9.752.766	9.946.500	9.521.451	
Lasten				
Personele lasten	7.906.958	8.088.800	7.586.202	D)
Afschrijvingen	483.248	506.400	497.503	
Huisvestingslasten	492.976	372.400	336.845	E)
Overige instellingslasten	1.037.040	918.400	950.289	F)
Doorbetalingen schoolbesturen	33.052	30.000	23.095	
Totaal lasten	9.953.274	9.916.000	9.393.934	
Resultaat exclusief financiële baten en lasten	-200.508	30.500	127.517	
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	234.477	140.000	126.852	G)
Financiële lasten	3.601	4.100	3.392	
Saldo fin. baten en lasten	230.876	135.900	123.460	
Resultaat	30.368	166.400	250.977	

Verklaring verschillen:

A) Totaal zijn de rijksbijdragen van het ministerie € 199.400 lager uitgekomen dan begroot.

De reguliere bekostiging viel door loon- en prijscompensatie t.g.v. CAO-ontwikkelingen 5,77% hoger uit, abusievelijk was een stijging van 10% begroot. Een groot deel van de stijging was namelijk reeds in 2023 ontvangen, daar is in de begroting niet voldoende rekening mee gehouden. In absolute zin € 357.500 lager. De verrekening van het herverdeeffect werd € 4.900 hoger vastgesteld dan begroot (dus een lagere bate) tegenover een lagere last (€ 10.200 lager) wegens de afrekening van het algemeen deel van de uitkeringen.

De aanvullende bekostiging werkdrukverlichting en de ontvangen subsidie voor strategisch personeelsbeleid, -begeleiding en verzuim kwamen uiteindelijk € 26.200 hoger uit dan in de begroting opgenomen. De niet bestede delen van de subsidies zijn via de voorgenomen resultaatbestemming toegevoegd aan de betreffende bestemmingsreserves. Naar mate er in de komende jaren subsidiabele kosten worden gemaakt, zullen de bestemmingsreserves via de resultaatbestemming worden besteed.

Nieuw ontvangen zijn de subsidie Ontwikkelkracht ad € 186.600 en een voorschot voor die voor Financiële Educatie ad € 67.700. De eerste wordt gebruikt voor het financieren van de omschakeling van de organisatiestructuur naar een teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO), de tweede om zogenaamde geldlessen vorm te geven en te implementeren. In 2024 werd respectievelijk € 78.000 en € 8.800 besteed in het kader van beide subsidies, leidend tot een even grote vrijval van de subsidies. Beide baten waren niet begroot. Dat geldt ook voor het restant van de zij-instroomsubsidie ad € 6.800.

Inzet doorbetalingen Samenwerkingsverband

De doorbetalingen via het samenwerkingsverband i.h.k.v. het passend onderwijs bedroegen over 2024 per saldo € 241.000. Deze doorbetaling was op € 212.000 begroot. Uiteindelijk dus € 29.000 hoger. Dit betreft de uitbetaling van een deel van de reserves in de vorm van project-gelden. De school heeft deze projectgeldten aangewend voor het dekken van een deel van de kosten van de jongerenwerker, een dyslexiecoach en het opleiden van procesbegeleiders t.b.v. de TAO-implementatie. De 'reguliere' doorbetalingen dekten voor een groot deel de directe personele lasten ten behoeve van het in stand houden van de VIP-roomzorg i.c.m. zorgcoördinatie. Deze bedroegen 4,3 FTE ofwel € 294.200. Aan orthopedagogie werd € 8.100 besteed. De indirecte personele



lasten betreffen de kosten van de inzet van directie en schoolleiding (in totaal € 113.800). Aan directe kosten werd ongeveer € 8.700 uitgegeven.

B) De € 5.700 hogere overige baten worden verklaard door elkaar tegengestelde afwijkingen t.o.v. de begroting. De bate uit detachering ad € 21.900 was niet begroot. In het boekjaar werd met Gemeente Heerde een overeenkomst gesloten om een werknemer van de school als jongerenwerker te detacheren (€ 17.700). Verder is een van de docenten voor 0,1 FTE in het schooljaar 2024/2025 gedetacheerd als schoolopleider (€ 4.200). Door meer verhuur aan externen kwam de verhuurbate € 1.400 hoger uit. De invoering van een bijdrage voor de activiteiten-dagen in het schooljaar 2024/2025 was niet begroot. Daardoor ontstond een positief verschil t.o.v. de begroting van € 7.100. Diverse kleine posten kwamen in totaal per

Lagere lonen en salarissen	97.300
Te weten:	
Salarisverhoging (herinschaling, LC/LD)	69.000
Lagere kosten door personeel eerder uit dienst	-/- 76.700
Hogere transitievergoedingen/uitkeringen bij ontslag	38.500
Lagere kosten uitbetalingen/taakbeleid werkdrukmiddelen	-/- 151.800
Tijdelijke taakuitbreidingen onderwijzend personeel	-/- 40.800
Hogere nog te betalen eenmalige uitkering t.g.v. nieuwe CAO	70.000
Diverse kleine verschillen, per saldo	-/- 5.500
Lagere overige personele lasten	-/-89.100
Te weten:	
Hogere dotatie voorziening leeftijdsfasebewust personeelsbeleid (reguliere spaarders en individueel deel werkdrukverlaging)	1.900
Vrijval (per saldo) voorziening eigen deel ww.-uitkeringen	-/- 8.700
Lagere kosten uitzendkrachten i.v.m. minder externe inzet	-/- 40.600
Nascholing en professionalisering	-/- 39.300
Diverse kleine verschillen, per saldo hogere kosten	-/- 2.400
Lagere ziekte-uitkeringen	4.600
Totaal lagere lasten	-/- 181.800

D) De € 120.600 hogere huisvestingslasten worden hoofdzakelijk verklaard door de hogere dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud t.g.v. de stelselwijziging ad € 102.300 hoger en de per saldo € 18.400 hoger dan begrote kosten voor energie t.g.v. met name de lagere opbrengst van de zonnepanelen (bij nieuwe leverancier geldt niet langer terugleveringstarief = leveringstarief) dan begroot.

saldo € 4.800 hoger uit. Door een hogere afboeking van oude debiteurenvorderingen ad € 10.300 (wegens betalingsonmacht en -onwil) én het afschaffen van de vrijwillige schoolfondsbijdrage met ingang van 2024/2025, viel de bate uit ouderbijdragen totaal € 22.600 lager uit. Verder staan de € 4.900 lager dan begrote kantineopbrengsten (o.a. door de vrij vroege sluiting voor de zomervakantie en late opstart erna) en de € 2.000 lagere bate uit sponsoring (geen acties ontplooid) tegenover de hogere baten.

C) De onderschrijding van de personele lasten t.o.v. de begroting ad € 181.800 wordt als volgt verklaard (positief bedrag is meerkosten, negatief bedrag is minderkosten):

E) De € 118.600 hoger dan begrote overige instellingslasten kennen de volgende samenstelling en oorzaken:

- 1) Hogere administratie en beheerlasten € 34.000
- 2) Hogere lasten inventaris, apparatuur en leermiddelen € 69.000
- 3) Hogere overige lasten € 15.600

De hogere lasten voor administratie en beheer worden hoofdzakelijk verklaard door de per saldo € 25.700 hogere advieskosten. Het niet laten uitvoeren van een ICT-penetratietest en het niet laten opstellen van een nieuw meerjarenonderhoudsplan zorgde voor € 20.000 lagere uitgaven. Daarvoor in de plek kwamen de advieskosten i.h.k.v. het invoeren van TOA in de organisatiestructuur ad € 32.900, de kosten van de Europese aanbesteding van de leermiddelen ad € 5.900, het herschrijven van het functiegebouw OOP ad € 6.600 en de advisering m.b.t. de uitbreiding van het aanbod met VMBO bb/kb ad € 2.200. Verder zijn de contributies € 8.800 hoger uitgekomen.

De hogere lasten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen bestaan voor € 13.800 uit de hogere kosten van de verstrekking van gratis leermiddelen door hogere licentiekosten. Daarnaast zijn de kosten voor ICT € 16.800 hoger uitgevallen door onder andere niet begrote aanschaf van extra schermen t.b.v. roostermdingen (€ 2.800) en anti DDosaanvallenbescherming ad € 8.300. Doordat diverse verlichtingsinvesteringen t.g.v. de renovatie worden gesloopt, zijn deze buiten gebruik gesteld. Dit leidde tot een boekverlies van € 40.300 (€ 33.700 meer dan begroot). De aanschaf van

Hogere rijksbijdragen		€ 272.600
Normatieve rijksbijdrage	15 leerlingen meer à € 8.551	+/- € 128.300
	958,5 leerlingen meer bekostiging	+/- € 482.000
	Hoger vast bedrag per vestiging	+/- € 14.300
Herverdeeeffect	Lagere inhouding herverdeeeffect	+/- € 38.400
Strategisch beleid etc.	Hogere toekenning/bate	+/- € 8.600
NPO-gelden	Lagere toekenning/bate	-/- € 459.900
Ontwikkelkracht	Nieuwe toekenning/bate	+/- € 78.000
Niet geoordeelde subsidies	VSV +/- € 15.700, nieuwkomers +/- € 3.600 en lerarenbeurs +/- € 2.200	-/- € 14.300
Zij-instroom	Lagere vrijval/bate	-/- € 36.400
Rijksbijdrage SWV	Hogere doorbetalingen	+/- € 18.400
Overige verschillen, per saldo		+/- € 15.200
Per saldo hogere rijksbijdrage		€ 276.600

Hogere personeelslasten +/- € 320.800

De € 118.300 lagere bate ziekte- en zwangerschapsuitkeringen verklaart een groot deel van het verschil. Verder waren er in de VIP-room diverse ontwikkelingen die leidden tot extra kosten t.o.v. 2023 zoals extra vervangingskosten doordat de vervanger van de vervanger ook ziek werd en uitbreiding van het team. Extra kosten ongeveer € 67.000. De aanstelling van een extra ICT'er (kosten 2024 € 16.600) en een heel jaar kosten voor

klein inventaris viel € 7.000 hoger uit, aan reproductie werd € 5.400 meer uitgegeven. De lagere kosten voor leerlingenzorg (€ 9.600 lager) zorgden voor een positief tegenwicht.

De per saldo € 15.600 hogere overige kosten worden voor € 8.400 verklaard door de hogere tekorten op de excursies e.d. Deze worden deels gedekt door de NPO-gelden. De kantinekosten vielen € 3.800 hoger uit en de kosten voor de bijzondere dagen en activiteiten € 2.100. Omdat de activiteitendagen van het schooljaar 2023/2024 niet in het schoolkostenoverzicht waren opgenomen, leidden de kosten tot een niet begroot tekort van € 2.800. De kosten voor PR vielen door minder uitgaven voor de open avonden juist € 5.700 lager uit dan begroot.

F) De rente op het tegoed bij het Schatkistbankieren daalde in 2024 van bijna 4% naar iets onder de 3%. Het uitstaande saldo door de hogere bevoorschotting door de gemeente dan de bestedingen i.h.k.v. de renovatie steeg echter van € 3,95 M naar ruim € 10 M.

Ten opzichte van het kalenderjaar 2023 zijn de volgende verschillen te onderkennen:

in 2023 gestarte OLC-medewerkster (+/- € 14.400) verklaren een ander deel van de forse stijging van de lasten OOP-personeel. Eenmalige uitkering is € 70.000 hoger. Hier staan een per saldo € 58.400 lagere dotatie aan de diverse personeelsvoorzieningen en lagere kosten van uitzendkrachten ad € 17.700 tegenover.

Hogere huisvestingslasten +/- € 156.100

Een belangrijk deel van het verschil wordt verklaard door de

hogere dotatie aan voorziening voor groot onderhoud t.g.v. de stelselwijziging (+ € 102.300) en de gestegen kosten van energie (namelijk € 35.600 hoger). Dat vindt vooral zijn oorzaak in de lagere feitelijke opbrengst van de terug geleverde elektra. Daarnaast vielen de schoonmaakkosten hoger uit door het gestegen prijsniveau (+ € 16.900).

Hogere overige instellingslasten +/- € 86.700

De administratie- en beheerlasten lagen in totaal € 48.100 hoger dan over 2023. Dit wordt grotendeels verklaard door de € 41.600 hogere advieskosten (m.n. TAO € 32.900 en € 4.000 functiegebouw OOP) en de € 10.600 hogere contributies (gewijzigd prijsniveau).

De kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen lagen totaal € 44.700 hoger dan over 2023. Negatieve uitschieters waren de kosten voor de gratis leermiddelen (+ € 45.900), die voor ICT (+/+ € 11.100) en de hoogte van de boekverliezen (m.n. verlichting, in totaal +/- € 13.400). Positief waren de € 17.800 lagere kosten voor leerlingbegeleiding en de € 11.400 lagere huurkosten voor de kluisjes (huur liep tot in 2023).

Binnen de overige kosten (€ 6.100 lager) vallen vooral de € 6.700 lagere kosten voor PR en de € 6.400 lagere kosten voor werkweken en reizen op. De kosten voor internationalisering waren € 8.700 hoger door extra activiteiten (Globaland en Climate Connection).

Privaat resultaat

Het privaat resultaat kende de volgende samenstelling en omvang:

Schoolfondsbijdrage 23/24 (vervallen m.i.v. 24/25)	€ 30 per leerling (1e kind) resp. € 24 (2e kind, 3e/4e kind uit 1 gezin vrijgesteld)	€ 15.600
Vrijwillige bijdrage (idem)	€ 15 per leerling	€ 8.300
Schoolkosten	Tekendozen, sport, profielen, agenda	€ 15.300
Omzetbelasting	Teruggaaf i.v.m. zonnepanelen	€ 2.800
Activiteitendagen	1e jaar in kostenoverzicht, € 15 per leerling	€ 11.400
Schoolclub, Jubel- en treur-fonds, PV en sponsoring	Totale baten	€ 9.400
Diverse private baten	Diverse kleine posten	€ 1.600
Giften	Vrijwilligersvergoedingen	€ 13.300
Rente privaat vermogen	Rente over saldo bij Schatkist	€ 34.200
Diverse private baten	Diverse kleine posten	€ 1.600
Totale private baten		€ 111.900

Schoolkosten	Tekendozen, sport, profielen, agenda	€ 15.500
Activiteitendagen	CJP en andere kosten	€ 9.900
Vrijwilligersvergoedingen	Vergoedingen aan RvB-leden + OLC	€ 13.300
Werkweken/reizen	Hogere kosten binnenlandse reizen	€ 18.200
Schoolclub, Jubel- en treur-fonds, PV en diversen	Totale lasten	€ 14.300
Betalingsverschillen	Niet ontvangen bijdragen/afboekingen	€ 10.300
Diverse private lasten	Diverse kleine posten	€ 15.800
Totale private lasten		€ 97.300

Privaat resultaat	€ 14.600
-------------------	----------

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

Uit de toelichting op de balans blijkt dat in het boekjaar een bedrag van € 487.400 is geïnvesteerd. De desinvesteringen betreffen voornamelijk afgeschreven activa (m.n. laptops en boekencomplexen) en de i.v.m. de renovatie verwijderde verlichtingsinvesteringen. De vergelijking van de begrote versus de gerealiseerde investeringen is als volgt:

(in €)	Begroting	Realisatie	Verschil	
Gebouwen, verbouwingen en terreinen	220.800	181.500	-39.300	A)
Inrichting, meubilair en stoffering	90.000	35.900	-54.100	B)
ICT	195.900	100.500	-95.400	C)
Overige investeringen (inclusief boeken)	185.800	80.000	-105.800	
In aanleg	0	89.500	+89.500	D)
Subtotaal feitelijke investeringen	692.500	487.400	-205.100	
Groot onderhoud, planmatig	31.100	27.900	-3.300	E)
Totaal investeringen	723.600	515.300	-208.400	

Verklaring van de verschillen:

A) De voorziene verbouwingsinvestering in het OLC ad € 25.000, in laadpalen ad € 10.000 en rolluiken ad € 30.000 zijn niet gerealiseerd. De renovatie kwam in 2024 nog niet zover gereed dat de vloerbedekking in de verkeersruimten kon worden gelegd. De post inzake de elektra van de nieuwe berging is nog verwerkt in de openstaande post bij Gemeente Heerde. Indien aan het einde van de renovatie binnen het bouwbudget nog ruimte is, zal die post zo afgewikkeld worden. De gerealiseerde investering betreft het totaal van een aantal posten uit de post in aanleg per begin van 2024.ad € 181.500. Het betreft de tweede eigen bijdrage van de school in de kosten van de renovatie. B) De nieuwe vloerbedekking in het OLC is niet geactiveerd maar ten laste van de voorziening voor groot onderhoud gebracht (€ 21.500 minder). De investeringen in nieuw meubilair in het OLC bedroegen € 8.600 (€ 6.400 lager dan begroot). De voorgenomen investeringen in paneelgordijnen in de personeelskamer (€ 12.500), de 30 docentebureaus (€ 21.000) en de inrichting van de nieuwe sectieruimte gym (groot € 10.000) werden niet gerealiseerd. Wel werd € 13.700 besteed aan een afzuiginstallatie en meubilair voor D&P. Deze post was overigens voor € 10.000 begroot onder de overige investeringen. Aan verschillende de installatie van extra stopcontacten in het OLC werd € 4.500 besteed en aan de installatie/bekabeling van de roostermonitoren door de hele school heen € 6.400. C) Totaal werd € 99.600 aan geplande investeringen in iPads, laptops en touchscreens niet in 2024 gerealiseerd

(vooral verklaard door € 80.000 aan touchscreens die verschoven is naar 2025). Het saldo van duurder en goedkoper uitgevallen investeringen was beperkt. Echter zijn er bij individuele investeringen grote verschillen te constateren. Zo waren de kosten ad € 22.700 voor het nieuwe HRM-programma van Visma niet begroot, maar vielen de investeringen in randapparatuur € 22.300 lager uit. D) De onderschrijding van € 105.800 valt v.w.b. de boeken-aanschaf te wijten aan de lagere reguliere aanschaf (-/- € 30.100), de € 14.000 lagere aanschaf van naslagwerken en docent-exemplaren en de € 2.500 lagere overige aanschaf. Voor wat betreft de overige investeringen valt te melden dat die in de gevelversiering uitgesteld is naar 2025 (minpost van € 53.000). Dat geldt ook voor de portofoons (€ 3.000) en de garderobematten (€ 3.000). De redbox ten behoeve van D&P zorgde voor een overschrijding van € 6.400, verder vielen de overige investeringen per saldo € 6.800 hoger uit dan begroot. E) Met het oog op de levensduur verlengende renovatie van het pand (hoofdzakelijk de oudbouw) wordt 'regulier' groot onderhoud zo veel mogelijk uitgesteld. De nieuwe vloerbedekking van het OLC was opgenomen in de "oude" voorziening voor groot onderhoud en is daarom ten laste ervan gebracht. Dit verklaart de relatief beperkte onderschrijding.

5.1.11 Toelichting op de kasstromen en financiering

De belangrijkste financieringsbron en kasstroom betreft de bekostiging vanuit het ministerie van OCW. Het nieuwe bekostigingsstelsel brengt met zich

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

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

Voor onze organisatie niet van toepassing.

5.1.13 In control statement

Voor onze organisatie nog niet van toepassing.

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

In het jaar 2024 hebben we aanzienlijke stappen gezet op het gebied van interne en externe kwaliteitszorg binnen de Noordgouw. De portefeuille kwaliteitszorg is belegd bij een toegewijde schoolleider, die verantwoordelijk is voor het waarborgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit.

Gedurende het jaar zijn de verzamelde gegevens zorgvuldig geanalyseerd en gepresenteerd aan het schoolbestuur en andere belanghebbenden. Deze gegevens omvatten onder andere de discrepantie tussen schoolexamens en centrale eindexamens, gemiddelde cijfers en slagingspercentages. We zijn verheugd te kunnen melden dat we aan veel van deze kengetallen voldoen, wat aantoont dat onze inspanningen op het gebied van kwaliteitszorg vruchten afwerpen.

Een punt van zorg blijft echter de afstroom van havo naar mavo. We hebben geconstateerd dat deze afstroom te hoog is, en dit vraagt om gerichte maatregelen. In de komende periode zullen we ons richten op het bieden van meer kansen aan onze leerlingen. Dit houdt in dat we bij twijfelgevallen vaker zullen adviseren om leerlingen door te laten gaan, ondersteund door gerichte begeleiding en ondersteuning.

Onze aanpak omvat de volgende maatregelen:

- Extra begeleiding en ondersteuning: het aanbieden van bijles en studiebegeleiding om leerlingen te helpen hun prestaties te verbeteren;
- Mentorschap: het inzetten van mentoren die leerlingen persoonlijk begeleiden en motiveren;
- Aanpassing van het curriculum: het curriculum

aanpassen om beter aan te sluiten bij de behoeften en capaciteiten van de leerlingen;

- Betere communicatie met ouders: regelmatige gesprekken met ouders om hen te betrekken bij de voortgang van hun kind en samen te werken aan verbeteringen.

Met deze maatregelen streven we ernaar de afstroom te verminderen en de prestaties van onze leerlingen te verbeteren. We blijven ons inzetten voor het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs en het creëren van een stimulerende leeromgeving voor al onze leerlingen.

5.2 Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar

Onderwijsaanbod en leerlingenaantallen

Het onderwijsaanbod binnen ons bestuur omvat een breed scala aan onderwijssoorten, waaronder vmbo-(g)t, havo en vwo. Dit brede aanbod stelt ons in staat om aan de diverse behoeften van onze leerlingen te voldoen. Het totaal aantal leerlingen is stabiel gebleven, met een lichte toename in sommige onderwijssoorten.

Examenresultaten

De examenresultaten van het afgelopen jaar zijn over het algemeen positief. Het slagingspercentage per onderwijssoort is als volgt:

- vmbo-(g)t: 92,3%
- havo: 92,6%
- vwo: 96,1%

Deze percentages liggen boven het landelijk gemiddelde, wat aantoont dat onze leerlingen goed presteren. Het driejaarsgemiddelde van de centrale examens laat ook een positieve trend zien, hoewel er ruimte is voor verdere verbetering.

Tevredenheid van leerlingen en ouders

De tevredenheid van zowel leerlingen als ouders is een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Uit de tevredenheidsonderzoeken blijkt dat onze leerlingen en ouders over het algemeen tevreden zijn met de school. De tevredenheidsscores liggen in veel gevallen boven het landelijk gemiddelde, wat wijst op een positief schoolklimaat en een goede leeromgeving.

Kwaliteitszorg

De kwaliteitszorg binnen ons bestuur is verder versterkt. De portefeuille kwaliteitszorg is belegd bij een

schoolleider, die verantwoordelijk is voor het analyseren van gegevens en het presenteren van de bevindingen. Dit heeft geleid tot een beter inzicht in de prestaties van onze leerlingen en de identificatie van aandachtspunten, zoals de discrepantie tussen schoolexamens en centrale eindexamens.

Afstroom van havo naar mavo

Een punt van zorg blijft de afstroom van havo naar mavo. Hoewel onze doorstroomgegevens en examencijfers positief zijn, zien we dat er te veel leerlingen van havo naar mavo afstromen. Dit vraagt om gerichte maatregelen om deze trend om te buigen. We zullen ons richten op het bieden van extra begeleiding en ondersteuning, het inzetten van mentoren, het aanpassen van het curriculum en het verbeteren van de communicatie met ouders.

Conclusie

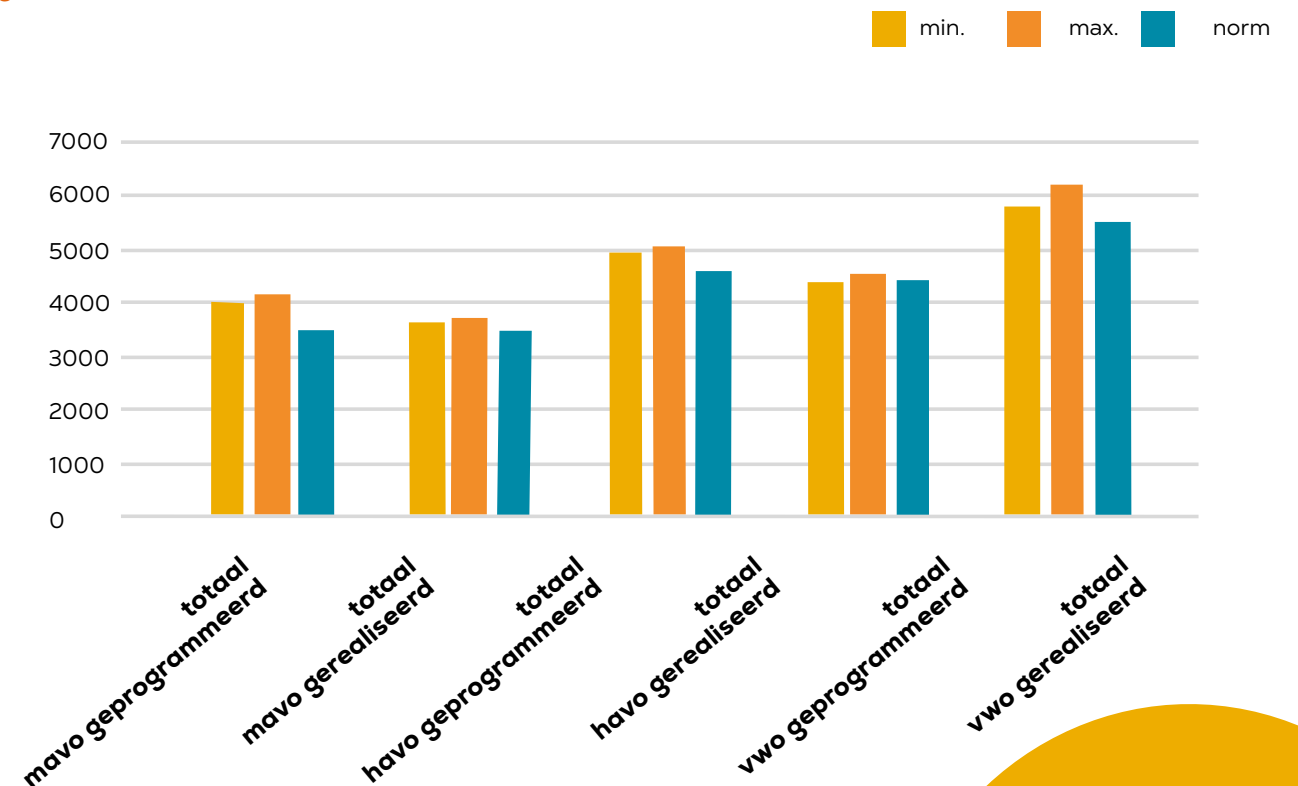
Het schooljaar 2023-2024 was een jaar van groei en positieve ontwikkelingen voor de Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heerde. We blijven ons inzetten voor het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs en het creëren van een stimulerende leeromgeving voor al onze leerlingen.

5.2.2. Onderwijsprestaties

Zie onderwijsindicator.

Overige kengetallen: www.scholenopdekaart.nl

5.2.3. Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken



5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid van het onderwijs en het toelatingsbeleid

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

Het kind moet in elk geval:

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

Verder zijn er grenzen aan het aanbod als:

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

Een verdere omschrijving van de toelating en toegankelijkheid staat beschreven in het Schoolondersteuningsplan 2023-2024 en is te vinden onder 'Downloads' op de website van de school.

5.2.5 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

Door gesprekken en enquêtes proberen we steeds meer te werken aan een cultuur van leren en ontwikkelen. Dit conform de PDCA-cyclus. Daarbij is het uitgangspunt om de verantwoordelijkheid te leggen waar die hoort (en die te pakken) en meer van en met elkaar te leren.

5.2.5.1 Werkgroep Toetsing

Zie hetgeen in paragraaf 2.3.4 is vermeld.

5.2.5.2 Identiteitscommissie

'Christelijk onderwijs anno 2025'. Tijdens de studiedag hebben we gekeken welke plek de Noordgouw inneemt, als Christelijk College, in een veranderde samenleving. Hierbij zijn diversiteit in geloofsbeleving en minder begrip voor christelijke tradities de voornaamste uitdagingen. Voor ons betekent dit dat er leerlingen en medewerkers kunnen zijn die geen christelijke achtergrond hebben of zelfs atheïstisch zijn. Dit vraagt om een inclusieve benadering van de christelijke identiteit, waarbij we proberen de christelijke waarden in een breed spectrum te begrijpen en uit te dragen zonder de mensen die geen deel van deze traditie uitmaken uit te sluiten.

Voornaamste uitkomsten:

- de christelijke identiteit van de Noordgouw staat als een paal boven water;
- de dagopeningen zijn een belangrijk (essentieel) onderdeel van de dagelijkse onderwijspraktijk om de christelijke identiteit vorm te geven;
- de vieringen verdienen meer aandacht en hebben het bijbelverhaal als leidraad.

Met elkaar in gesprek zijn is heel waardevol en essentieel om de christelijke identiteit uit te dragen en vorm te geven.

5.2.5.3 Werkgroep internationalisering

Zie hetgeen is vermeld in paragrafen 3.5.2 en 3.5.3.

5.2.5.4 Werkgroepen regionale samenwerking

We zijn wel bezig met de regio meer in kaart brengen voor ons onderwijs en onze zorg.

5.2.5.5 Werkgroep Burgerschap

Zie hetgeen is vermeld in paragrafen 3.5.2 en 3.5.3.

5.2.5.6 Werkgroep Leesbeleid

In het begin van het schooljaar 2022-2023 is de werkgroep Leesbeleid gestart. De groep heeft als doel de leesvaardigheid van de leerlingen te bevorderen en de motivatie om te lezen te vergroten. De gemeente Heerde heeft een subsidie beschikbaar gesteld van € 10.000 (vanuit NPO-gelden) om het lezen te stimuleren en/of de leesvaardigheid te bevorderen. De subsidie is gebruikt om de collectie van de bibliotheek aan te vullen en deels te vervangen. Ook zijn er activiteiten door gefinancierd, zoals de opvoering van het theaterstuk Max Havelaar en het uitnodigen van verschillende schrijvers op school.

5.3 Duurzaamheid

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

De levensduur verlengende renovatie is aan het einde van 2024 volop in gang gezet. Ten behoeve van de verwarming zijn warmtepompen geplaatst die ervoor zorgen dat er in de toekomst steeds minder tot geen gas meer gebruik zal worden. Daarnaast wordt de verlichting vervangen door LED-verlichting. Verder heeft de renovatie tot doel de ventilatie op orde te brengen en om de buitenschil en het vloeroppervlak te isoleren.



H6 Toekomstige ontwikkelingen

6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

In het kader van het NPO hebben we ingezet op extra personeel, extra activiteiten die de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen bevorderen, extra ondersteuning voor het personeel, digitale ondersteuning en klassenverkleining. Daarnaast is er een subsidie beschikbaar gesteld om de werkdruk van het personeel te verminderen en strategisch personeelsbeleid vorm te geven en te implementeren.

6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en onderzoek

In het komende jaar zullen we ons richten op diverse innovatieve ontwikkelingen binnen ons onderwijs. Een belangrijk aandachtspunt is het onderzoek naar de mogelijkheid van het opzetten van een BB/KB afdeling, waarmee we onze leerlingen nog beter kunnen bedienen en hen een breder scala aan onderwijsopties kunnen bieden. Daarnaast zullen we intensief inzetten op klassenbezoeken door de schoolleiding en vaksectie collega's. Deze bezoeken zijn bedoeld om de basisvaardigheden van onze docenten verder te ontwikkelen en te versterken. Door middel van observaties en feedbacksessies willen we een cultuur van voortdurende professionele groei en samenwerking bevorderen, zodat onze docenten optimaal kunnen bijdragen aan de leerprestaties en het welzijn van onze leerlingen.

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

In het komende jaar zullen we ons richten op het verder verbeteren van onze kwaliteitszorg door de bevindingen en data meer te delen met het personeel en de onderwijsteams. Door deze informatie transparant te maken, kunnen we gezamenlijk afspraken maken en deze nauwgezet monitoren. Dit stelt ons in staat om gerichte acties te ondernemen en de prestaties van onze leerlingen nog verder te verbeteren. Het delen van data en bevindingen zal niet alleen bijdragen aan een cultuur van continue verbetering, maar ook aan een sterker gevoel van betrokkenheid en verantwoordelijkheid onder alle medewerkers.

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

In 2025 zullen we ons formatieproces naar voren halen,

waardoor we eerder de markt op kunnen en daarmee hopen goede docenten te verleiden om voor de Noordgouw te kiezen. Daarnaast zullen we onze wervingsstrategie vernieuwen door gebruik te maken van andere teksten, meer video's en een grotere aanwezigheid online via sociale media. Tot slot zullen we formeel aansluiten bij de IJssel Veluwe Groep als opleidings-school, zodat we goede stagiaires binnen kunnen halen die wellicht in de toekomst bij ons kunnen komen werken. Met deze maatregelen reageren we proactief op het lerarentekort en zorgen we ervoor dat we goed voorbereid zijn om kwalitatief hoogstaand onderwijs te blijven bieden.

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting

Als de buitenschil van de school is vernieuwd en de andere verduurzamingsmaatregelen zijn uitgevoerd, zullen de lasten voor huisvesting aanzienlijk afnemen wat betreft groot onderhoud en energie. Wel zal dan nog de buitenruimte aangepakt moeten worden.

6.1.5 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.

De grootste voorgenomen investeringen in 2025 op het gebied van huisvesting en inrichting betreffen het leggen van de reeds aangeschafte rubberen vloerbedekking in de verkeersruimten ad € 211.600, de vervanging van de rolluiken in de BINASK-lokalen en de aula ad € 30.000 en de vervanging van 30 docentebureaus ad € 21.000.

Voor wat betreft ICT zijn de vervanging van de AVIT-core (€ 20.000), 40 touchscreens (voor een bedrag van € 80.000) en vervanging van de server en storage (€ 35.000) belangrijke speerpunten.

Bij de boeken is de reguliere aanschaf ad € 60.000 de meest in het oog springende post. Bij de overige investeringen is die in een nieuwe gevelreclame ad € 53.000 de grootste post.

6.1.6 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

Zie ook huisvesting. Het gehele gebouw wordt verduurzaamd. De renovatie zal in 2025 afgerond worden.

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 2025 ontleend aan de jaarbegroting 2025 zoals deze in januari 2025 is vastgesteld. Voor wat betreft de volgende jaren zijn de cijfers ontleend aan de meerjarenbegroting 2025-2029. Deze is in het voorjaar van 2025 opgesteld. Ten behoeve van de volledigheid van het cijfermateriaal zijn de gegevens 'met de kennis van nu' geëxtrapoleerd. De cijfers over 2023 en 2024 zijn ontleend aan de jaarrekeningen over die jaren.

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

6.2.1 Kengetallen/gegevensset tot en met 2027

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

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

personeelsformatie te bepalen. De school verwacht de komende jaren dat de leerlingenaantallen dalen en stabiliseren rond de 860 leerlingen.

6.2.2 Meerjarenbegroting 2025-2029

Het meerjarenperspectief is v.w.b. de leerlingenaantallen negatiever geworden. Op basis van de ontwikkeling in het leerlingenaantal zal het aantal groepen in de onderbouw met ingang van het schooljaar 2025/2026 met twee verlaagd kunnen worden. Voor de bovenbouw geldt m.b.t. het vorige punt twee groepen minder vanaf komend schooljaar en drie groepen minder vanaf het schooljaar 2028/2029. Besparingen/bezuinigingen op het personeel zijn in de MJB op de kosten van het personeel met tijdelijke contracten in mindering gebracht.

De nieuwe bekostigingssystematiek pakt voor de Noordgouw gunstig uit en leidt uiteindelijk tot een extra bekostiging van ca. 2,7%.

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

De totale investering in het pand zal ongeveer tien miljoen euro zijn. Deze investering wordt grotendeels door de gemeente bekostigd. Het eigen deel voor de school is verhoogd en bedraagt netto ca. € 438.000. Er zijn verder geen majeure investeringen te verwachten die meer dan 15% van de totale baten bedragen.

Heerde, 23 juni 2025

C. van der Meulen, rector-bestuurder



H7 Rapportage toezichthoudend orgaan

De Raad van Beheer

De Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heerde vormt het bevoegd gezag van de Noordgouw. De Raad van Beheer (RvB) vormt het bestuur van de stichting en bestaat uit één uitvoerend bestuurder (de rector-bestuurder) en een toezichthoudend deel.

Het toezichthoudend deel van de RvB heeft als wettelijke taak toezicht te houden op het functioneren van de onderwijsinstelling, waaronder de kwaliteit van het onderwijs, de financiën, het jaarverslag, de identiteit en de organisatiecultuur. De RvB hanteert de (wettelijke) uitgangspunten zoals vastgelegd in de statuten en werkt conform de Governancecode Goed Onderwijsbestuur VO (2019). Er zijn in 2024 geen afwijkingen van deze code geconstateerd. In de vergaderingen en de voorbereiding op de themadag (2025) is gereflecteerd op toepassing van de code.

De raad bestond in 2024 uit:

- B. Veuger, voorzitter (tot en met juli)
- R. Stolting, secretaris (tot en met juli), voorzitter (vanaf augustus)
- J. van Dorp, penningmeester
- E. Keppel
- A. Doespers
- J.H. van Mossel
- C. van de Beek
- C. van der Meulen, rector-bestuurder

Een overzicht van de nevenfuncties van de leden van de raad is opgenomen onder paragraaf 3.2.8 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven-) functies. De nevenfuncties gaven in 2024 geen aanleiding tot conflicten van belangen. In 2024 was geen sprake van (potentieel) tegenstrijdige belangen of belangenverstrengelingen. Er zijn geen aanwijzingen dat de onafhankelijkheid van een of meerdere leden in het geding is geweest.

Inrichting toezicht

De inrichting van toezicht sluit aan bij de aanbevelingen van de VTOI-NVTK:

- **Toezichtvisie:** gericht op publieke waarde en de maatschappelijke opdracht;
- **Toezichtkader:** thematische commissies en werkstructuur;
- **Scheidingsmodel bestuur/toezicht:** vastgelegd in statuten en reglementen;
- **Basisgegevens:** rooster van aftreden, profielschets, onafhankelijkheid;

- **Vergoedingsregeling:** niet van toepassing, leden ontvangen geen vergoeding;
- **Werkwijze en taakverdeling:** vastgelegd en geëvalueerd;
- **Professionalisering:** o.a. deelname leergang door voorzitter, reflectie via themadag.

Beloningsbeleid

De toezichthoudende leden van de Raad van Beheer vervullen hun taak op vrijwillige basis. Aan hen is een vrijwilligersvergoeding toegekend, waarbij zij afstand hebben gedaan op het recht op uitbetaling. De toegekende vergoeding is vervolgens geschonken aan de school.

Ten aanzien van de rector-bestuurder, de conrector en de schoolleiders is in 2024 door de toezichthouders vastgesteld dat hun beloning binnen de wettelijke grenzen valt, zoals gesteld in de Wet Normering Topinkomens (WNT).

De Raad heeft de arbeidsovereenkomst van de rector-bestuurder voortgezet (omzetting naar onbepaalde tijd). Er is een evaluatiegesprek gevoerd dat in de raad is besproken. Informele contactmomenten droegen bij aan de invulling van de werkgeversrol.

Werkwijze

a. Aantal vergaderingen en behandelde thema's

De Raad kwam in 2024 vijfmaal bijeen in reguliere setting. Hoofdthema's waren:

- Financiën en jaarstukken
- Strategisch beleidsplan
- Huisvesting en verbouwing
- Onderwijskwaliteit en leerlingenzorg
- HR-beleid, cultuur, identiteit

b. Verslag van vergaderingen in commissies

De Raad kende in 2024 de volgende commissies:

- Financiën
- Onderwijs & Kwaliteit
- Organisatie & Cultuur
- Identiteit
- Regiovisie
- Benoeming & Remuneratie

Deze commissies bereidden besluiten inhoudelijk voor en rapporteerden aan de voltallige raad.

Evaluatie van het uitvoerend bestuur

De rector-bestuurder heeft periodiek gerapporteerd via managementinformatie. Eind 2024 vond een formeel evaluatiegesprek plaats, dat is besproken in een besloten raadsvergadering.



Zelfevaluatie en functioneren toezicht

Een geplande themadag over zelfevaluatie, toezichtrol en samenwerking werd verplaatst naar begin 2025. De voorbereiding vond plaats in 2024 onder begeleiding van Verus. In vergaderingen werd actief gereflecteerd op de invulling van het toezicht.

Financiën

In 2024 zijn de volgende stukken formeel goedgekeurd:

- Jaarverslag en jaarrekening 2023
- Begroting 2024
- Begroting 2025
- Arbeidsovereenkomst rector-bestuurder (voortzetting en omzetting)

Daarnaast heeft de RvB het strategisch beleidsplan 2024-2028, het bijgestelde managementstatuut, de risicoanalyse, de frauderisico-analyse en het treasuryplan vastgesteld.

De Raad heeft toezicht gehouden op de rechtmatige verwerving en de recht- en doelmatige aanwending van middelen. Daartoe ontvangt de financiële commissie van de raad de maandelijkse cijfers, afgezet tegen de begroting en een bijgestelde prognose. Op kwartaalbasis is hier in de reguliere vergaderingen op gestuurd.

Het boekjaar 2023 is wat jaarrekening betreft door Van Ree accountants gecontroleerd, en met de financiële commissie besproken. Voor het boekjaar 2024 heeft de Raad van Beheer de aanwijzing van Van Ree Accountants als externe accountant opnieuw bevestigd.

Slotbeschouwing

In 2024 heeft de Raad van Beheer zijn toezichthoudende rol met toewijding en zorgvuldigheid vervuld. De samenwerking met de rector-bestuurder kenmerkte zich door wederzijds vertrouwen, open communicatie en gezamenlijke focus op de onderwijskwaliteit en maatschappelijke opdracht van de school. De raad heeft actief gestuurd op strategische koers, financiële stabiliteit, en de versterking van de organisatiecultuur.

Hoewel de onderwijsinhoudelijke deskundigheid binnen de raad door recente wisselingen onder druk is komen te staan, is er tegelijkertijd sprake van een positieve ontwikkeling in de professionele kracht van het toezichthoudend orgaan als geheel. De voorbereiding van een themadag over reflectie en verdere professionalisering onderstreept deze ambitie.

De Raad van Beheer concludeert dat de stichting in 2024 op een stabiele en transparante wijze is bestuurd en dat het intern toezicht op een constructieve en zorgvuldige manier heeft bijgedragen aan de verdere ontwikkeling van de Noordgouw.

Namens de Raad van Beheer (toezichthoudend orgaan),

Rutger Stolting, voorzitter

H8

Rapportage Medezeggenschapsraad

De samenstelling van de MR kende dit jaar de nodige wisselingen. Er werd afscheid genomen van Edwin van de Vosse, Wendy van de Ven, John van der Linden, Jacqueline Dekker en Amber van Loo.

De MR bestaat momenteel uit de volgende personen: Namens de leerlingen zitten Charlotte van Westerveld en Elisa Kruithof in de MR. Namens de ouders zijn Mirjanne Toorn, Astrid Paauw en Nico Lijkendijk lid. En het personeel wordt vertegenwoordigd door Vincent Rijntjes, Marlies Boxem, Richard Nooteboom, Harry Post, Marjolein Nitrauw en Paul Sterken.

In het begin van 2024 hebben wij ons vooral bezig gehouden met de mogelijke verandering van organisatie-structuur. Ook hebben wij ons gebogen over het strategisch beleidsplan. De collectieve werkdrukmiddelen zijn geëvalueerd en na een positieve stemming door middel van een enquête worden deze gecontinueerd in het schooljaar 2024-2025. Er zijn verschillende bijeenkomsten geweest over de introductie van TAO, deze zijn door de (P)MR door middel van een enquête geëvalueerd en de uitkomsten zijn met het personeel gedeeld.

In het begin van het schooljaar is de PMR met de school-leiding de heil op geweest om te werken aan een betere samenwerking. We hebben gekeken hoe wij deze kunnen versterken door te handelen vanuit dezelfde bedoeling.

Het hele jaar door heeft de MR zich laten informeren over de voortgang van de verbouwing van het schoolgebouw. Onderwerpen die daarnaast aan de orde zijn geweest, zijn o.a. het managementstatuut, de risicoanalyse, de RI&E, overgangsnormen, het schoolplan en het functiebouw-werk. Verder hebben we ons gebogen over de te realiseren onderwijstijd in relatie tot de behaalde onderwijstijd.

Niet alles ging even vlekkeloos dit jaar en er wordt gewerkt aan het verstevigen van de band/het vertrouwen tussen de MR en de schoolleiding. De MR kijkt terug op een constructieve samenwerking met de schoolleiding.

Paul Sterken, voorzitter

Harry Post, plaatsvervangend secretaris



H9 Rapportage Ouderraad

De ouderraad (OR) bestaat uit een groep betrokken ouders, die meedenken over onderwerpen die belangrijk zijn voor de hele school. Deze onderwijs gerelateerde zaken hebben bijvoorbeeld betrekking op de organisatie van het onderwijs, de lessen, de communicatie en de opvoeding.

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 vwo) en vergadert samen met een afgevaardigde van de schoolleiding. Er is dit schooljaar namens de school vergaderd met Chris van der Meulen (rector-bestuurder). Enkele ouders uit de OR hebben zitting in de MR van de school.

De OR is dit schooljaar vier keer bij elkaar gekomen voor overleg, waarbij de verschillende belangen van iedere afdeling ter sprake gebracht werden. Vaste onderwerpen op de agenda met vragen aan de rector waren:

- Stand van zaken onderwijs.
- Stand van zaken organisatie.
- Stand van zaken renovatie schoolgebouw.

Belangrijke onderwerpen die dit jaar o.a. aan de orde kwamen tijdens de vergaderingen waren:

- Preventielessen aangeboden door Stip.
- Het pestprotocol.
- Evaluatie "telefoons thuis of in de kluis".

- Het toetsbeleid (toetsweken en toetsen door het jaar heen).
- De bereikbaarheid van docenten voor ouders.
- Mededelingen van de MR.

Afgelopen jaar hebben we over bovenstaande onderwerpen en ook andere onderwerpen goed en zinvol gesproken. De rector-bestuurder is op verschillende onderwerpen teruggekomen en heeft ook met verschillende punten wat gedaan binnen de organisatie.

De jaarlijkse thema-avond ging over toenemende stress, hoge verwachtingen en de invloed van sociale media op pubers. Spreker Bert Wienen sprak op een luchtige en herkenbare manier over deze onderwerpen. De aanwezige ouders hebben deze avond goed ontvangen en waren veelal erg positief over de invulling van de avond.

Komend schooljaar zullen sommige onderwerpen terugkomen op de agenda en er zullen uiteraard ook weer nieuwe punten op de agenda komen.

Mirjanne Toorn-Dekker, voorzitter ouderraad



H10 Rapportage Leerlingenraad

Aan het einde van het schooljaar 2023-2024 hebben we afscheid genomen van een enkele leden. Een aantal ging examen doen en een aantal had aangegeven te willen stoppen. We begonnen dit schooljaar met zeven leden. Om de continuïteit te kunnen waarborgen heeft er een wervingsactie plaatsgevonden. We zijn de klassen rond gegaan met een filmpje en hadden uiteindelijk een hele lijst met leerlingen die graag in de leerlingenraad zouden willen. Het grootste gedeelte kwam uit de brugklas en tweede klas. We hebben gekeken naar niveau en leerjaar zodat alle leerlingen worden vertegenwoordigd in de leerlingenraad. We hebben vier nieuwe leden gekozen waardoor we een groep van elf leden hebben. De nieuwe leden moesten even wennen, maar iedereen heeft nu zijn/haar plek gevonden in de leerlingenraad. Niels is nog steeds secretaris en notulist. Charlotte en Elisa zitten volgend jaar in het examenjaar, waardoor ze minder actief zullen zijn. Halverwege het jaar zijn Emma en Rinke de nieuwe voorzitters geworden, het voorzitterschap doen ze wel nog samen met Charlotte en Elisa, zodat ze het kunnen leren.

De startactie hebben wij zoals vorige jaar aangepakt. We hebben pepernoten uitgedeeld en aan de zakjes hadden we briefjes geniet met ons mailadres en Instagramaccount. Zo wisten de leerlingen waar ze ons kunnen bereiken. Dit was een groot succes. We kregen vlak na de startactie erg veel input van de leerlingen.

We hebben, zoals vorig jaar afgesproken, de samenwerking met gemeente Heerde voortgezet. We hebben niet iets groots georganiseerd, maar we hebben vooral vergaderd en de problematiek besproken onder jongeren in de Gemeente Heerde. Ook hebben we vergaderd over de jongerenraad van de gemeente, een paar van onze leden zijn ook in de jongerenraad gegaan. De gemeente Heerde waardeert de input. Ook heeft de gemeente ons uitgenodigd voor verschillende openingen, daar zijn we naartoe geweest, wat erg interessant was.

In de vergaderingen met meneer Van der Meulen hebben wij het over interessante onderwerpen gehad. We hebben met de leerlingenraad geregeld dat er vier toetsweken in de onderbouw komen in plaats van twee. Ook hebben we het weer gehad over tampons en maandverband in de toiletten van de dames, hier is nu een box voor opgehangen. Verder hebben we vergaderd over de verbouwing, uitwisselingen met andere scholen en laptopgebruik.

Leden leerlingenraad: Elisa Kruihof, Charlotte van Westerveld (voorzitsters), Louka de Jager, Sam Hup, Manoe Eikelboom, Niels Grolleman, Emma de Kruijf, Rinke van Ark, Lienke Tessemaker, Julia de Kruijf en Vlinder Fennema.

Charlotte van Westerveld en Elisa Kruihof





werk(t) met
jouw talent!



de Noord
gouw
christelijk college

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

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