

Jaarverslag

2023

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 mb.t. beleggingen en leningen 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 Sectorstipendie 6

2.2.1 Verantwoording over aanvullende bekostiging technisch vmbo 6

2.2.2 Extra ondersteuning nieuwkomers 6

2.3 Maatschappelijke thema's 6

2.3.1 Strategisch personeelsbeleid 6

2.3.2 Passend onderwijs 6

2.3.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau 7

2.3.4 Toetsing en examinering 7

2.3.5 Nationaal Programma Onderwijs 7

2.3.6 Werkdrukmiddelen 7

H3 Visie en besturing 8

3.1 Visie 8

3.1.1 Doelstelling van de organisatie 8

3.1.2 Aanduiding van het beleid en de kern-activiteiten met de belangrijkste diensten 8

3.2 Besturing 8

3.2.1 Juridische structuur 8

3.2.2 Interne organisatiestructuur 9

3.2.3 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid 10

3.2.4 Zaken met een politiek of maatschappelijk impact (overheidsprioriteiten) 15

3.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen' 15

3.2.6 Vermelding van de samenwerkingsverbanden waar de rechtspersoon of de daaronder ressorterende instellingen zijn en van de verbonden partijen 15

3.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, waaronder de samenwerkingsverbanden 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 17

3.5 Omgeving 17

3.5.1 Afhandeling van klachten 17

3.5.2 Toelichting belangrijkste ontwikkelingen afgelopen jaar m.b.t. internationalisering 17

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering 17

H4 Risicomanagement 18

4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden 18

4.2 Risicoprofiel 19

4.2.1 Rapportage over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem 19

H5 Bedrijfsvoering 20

5.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis 20

5.1.1 Aantallen 20

5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. personeel 21

5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing uitkeringen na ontslag 21

5.1.4 Opgave vergoedingen aan en declaraties van alle (individuele) leden van het college van bestuur 21

5.1.5 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar betreffende de huisvesting 22

5.1.6 Financiële positie op balansdatum incl. een toelichting daarop 22

5.1.7 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met voorgaand jaar) 24

5.1.8 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen 25

5.1.9 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting 26

5.1.10 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen 31

5.1.11 Toelichting op de kasstromen en financiering 32

5.1.12 Informatie over de financiële instrumenten (o.a. renteswaps) 32

5.1.13 In control statement 32

5.1.14 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg 32

5.2 Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken 33

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar 33

5.2.2 Onderwijsprestaties 33

5.2.3 Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken 33

5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid van het onderwijs en het toelatingsbeleid 34

5.2.5 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling 34

5.3 Duurzaamheid 35

5.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. duurzaamheid 35

H6 Toekomstige ontwikkelingen 36

6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein 36

6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs 36

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek 36

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg 36

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel 36

6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting 36

6.1.6 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investeringen 37

6.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid 37

6.2 Continuïteitsparagraaf 37

6.2.1 A 1 Kengetallen/gegevensset tot en met 2025 37

6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting 2021-2025 37

6.2.3 Majeure investeringen (15% of meer van de totale baten) 37

H7 Rapportage toezichthoudend orgaan 38

H8 Rapportage Medezeggenschapsraad 41

H9 Rapportage Ouderraad 42

H10 Rapportage Leerlingenraad 43

JAARVERSLAG 2023

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

Voorwoord

Het jaar 2023 was een roerig jaar voor Christelijk College de Noordgouw (hierna: de Noordgouw). We hebben te maken gehad met veel directiewisselingen en uitdagingen, maar we zijn trots op wat we hebben bereikt. 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 directiewisselingen. Hoewel deze voor de nodige turbulentie zorgden, is er snel geschakeld en werden nieuwe leiderschapsteams gevormd. Door de voorgenomen inzet van NPO-gelden en het ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet definitief toegekend zijn van subsidies, schreef onze begroting een aanzienlijk negatief resultaat. Door de feitelijke toekenning van (aanvullende) subsidies, maatregelen van de overheid, een goed financieel beheer én de gestegen rente, liepen we dit begrote tekort in de loop van het jaar meer dan in. Uiteindelijk eindigde 2023 met een fors positief resultaat. Dit hebben we te danken aan de inzet van onze docenten, medewerkers en leerlingen. Samen hebben we hard gewerkt om onze doelen te behalen.

Kengegevens en data

Onze kengegevens zijn goed op orde. We hebben nauwkeurig bijgehouden hoe onze leerlingen presteren en waar we verbeteringen kunnen doorvoeren. De doorstroomgegevens en examencijfers zijn positief, wat aantoont dat we op de goede weg zijn.

Klachten en ontwikkeling

We zijn verheugd te melden dat er geen klachten zijn geweest in 2023. Dit is een teken dat we als school goed luisteren naar onze leerlingen, ouders en medewerkers. Daarnaast hebben we hard gewerkt aan de ontwikkeling van ons onderwijs, burgerschap en loopbaanontwikkeling. We willen onze leerlingen niet alleen kennis bijbrengen, maar ook vaardigheden en waarden die hen voorbereiden op de toekomst.

Kortom, 2023 was een jaar van uitdagingen én kansen. We kijken met vertrouwen naar de toekomst en blijven ons inzetten voor het beste onderwijs voor onze leerlingen.

C. van der Meulen
rector-bestuurder



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 treasurywetboek versie 2021 en is erop gericht tegen een zo laag mogelijk risico een zo hoog mogelijk rendement te genereren. De school heeft geen effectenportefeuille. Er wordt alleen gebruik gemaakt van schatkistbankieren en een spaarrekening.

2.1.2 Uitvoering van dit beleid in de praktijk

Het treasurybeleid wordt conform het treasurywetboek uitgevoerd. Over het algemeen kan worden gesteld dat ons beleid gericht is op het vermijden van risico's en het aanhouden van ruim voldoende reserves. De reserves worden getoetst 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 2023 op tot 3,91%. Ook de rente op de spaarrekening kantelde van negatief naar (licht) positief.

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 van de rijksoverheid. Er zijn geen uitstaande beleggingen en er zijn geen leningen aangegaan.

2.2 Sectorspecifiek

2.2.1 Verantwoording over aanvullende bekostiging technisch vmbo

Deze bekostiging is niet van toepassing.

2.2.2 Extra ondersteuning nieuwkomers

Deze bekostiging is niet van toepassing. Er werden in 2023 geen nieuwkomers ingeschreven.

2.3 Maatschappelijke thema's vo

2.3.1 Strategisch personeelsbeleid

Het leerlingaantal is redelijk gelijk gebleven de afgelopen

jaren. Dit ondanks tussentijdse afstroom extern naar VMBO basis. Er zal worden onderzocht of we als school een basis-kader leerroute kunnen starten zodat deze leerlingen op de school waarvoor ze gekozen hebben kunnen blijven. Het strategisch personeelsbeleid is erop gericht fluctuaties in de personeelsbehoefte zoveel mogelijk via de tijdelijke schil op te lossen. Het lukt nog om kwalitatief goed personeel te vinden en te binden aan de school. De Noordgouw neemt ook deel aan het programma Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Daarbij zoeken de gezamenlijke besturen in de regio oplossingen in het anders organiseren van het onderwijs en naar manieren om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken. Verder wordt het Generatiepact ingezet om oudere werknemers te stimuleren hun taak met 50% te reduceren en zo gezonder de pensioneringsdatum te bereiken. Jaarlijks vindt evaluatie, monitoring en afstemming met de MR plaats tijdens de bespreking van het formatieplan en de bespreking van de begroting.

2.3.2 Passend onderwijs

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

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 heeft een voorstel voor een nieuw en uitgebreider examenreglement

ingediend dat inmiddels aangenomen en geldend is.

De PTA's zijn wederom aangescherpt en gecontroleerd. Alles is nu conform de eisen van de inspectie. Er wordt onderzocht of wij niet toe moeten naar 4 toetsweken voor de gehele school in plaats van 2. 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 Nationaal Programma Onderwijs

Inmiddels is er meerjarig voor interventies gekozen die in lijn zijn met de lijst die daarvoor door de overheid ter beschikking is gesteld. Voor schooljaar 2022-2023 en 2023-2024 is gekozen voor klassenverkleining in M2, M3 en H4. In deze jaarlagen bleek de motivatieproblematiek het grootst. Kleine klassen hielpen om individuele leerlingen meer aandacht te geven. Het lesrooster schoof periode 1 en 2 een lesuur op, zodat er het eerste uur gelegenheid was voor inhaalprogramma's voor de onderbouw, mentorles en extra lessen in de bovenbouw. De mentorles in het eerste lesuur op dinsdag werkt goed.

Er zijn methodeonafhankelijke toetsen afgenomen in de gehele onderbouw, waarbij er getoetst is op Nederlands begrijpend lezen, Engels begrijpend lezen en rekenvaardigheden. Bij onvoldoende niveau hebben de leerlingen via NUMO hun hiaten bijgewerkt. Dat loopt nog het gehele schooljaar door. Er werden sportieve en culturele activiteiten georganiseerd voor de gehele schoolpopulatie om de sociale samenhang te bevorderen. Daarbij werd gebruik gemaakt van externe deskundigen. Daarnaast is extra formatie ingezet voor onze zorgleerlingen in de VIP-room. Zowel in de vorm van een extra leerlingenbegeleider, extra inzet orthopedagoog, extra jeugdzorg als in uitbreiding van het aantal uren van de zorgcoördinatoren. Ook is er een extra systeembeheerder aangenomen om de ICT-continuïteit te waarborgen. De bemensing van de extra uren bleek moeizaam, omdat de collega's hun handen al vol hadden om het reguliere programma te draaien. Waar mogelijk zijn samenbindende activiteiten georganiseerd en die werden zeer gewaardeerd. Er werd positief gereageerd op de klassenverkleining, de inzet van extra lessen en de extra inzet van medewerkers bij de knelpunten.

2.3.6 Werkdrukmiddelen

Als onderdeel van de in 2022 afgesloten CAO zijn ook in 2023 financiële middelen beschikbaar gekomen voor werkdrukverlichting. Voor een bedrag van € 150.300 zijn die 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 OP is meerjarig, die voor OOP wordt momenteel geëvalueerd en daarna naar verwachting 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.

KERNWAARDEN



Veilig

Samen zorgen wij ervoor dat je hier veilig bent.



Eerlijk

Doe wat je zegt en zeg wat je doet.



Respect

Wij respecteren elkaar en onze omgeving.



Aandacht

Wat aandacht krijgt, groeit.



Ambitie

Werk met je talent.

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

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

Het beleid is weergegeven in het strategisch beleidsplan.

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
leerlingenaantallen	955	942	962	941	929	969

3.2 Besturing

3.2.1 Juridische structuur

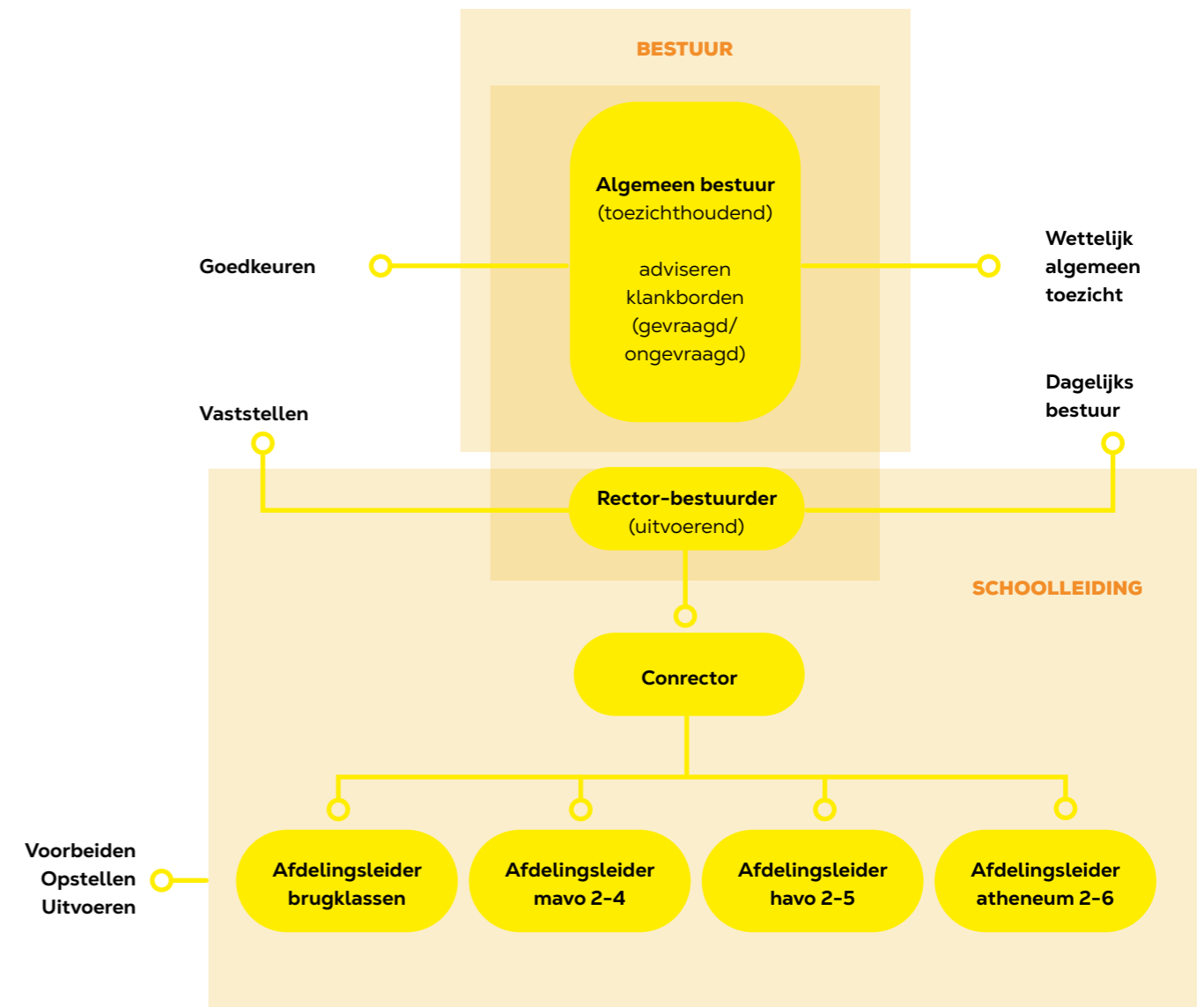
Het bevoegd gezag van Christelijk College de Noordgouw (brinnummer: 00MP) wordt gevormd door de 'Stichting voor Christelijk Voortgezet te Heerde' (40922). De stichting staat ingeschreven in het stichtingenregister van de Kamer van Koophandel en Fabrieken Oost-Nederland onder nummer S41042851.

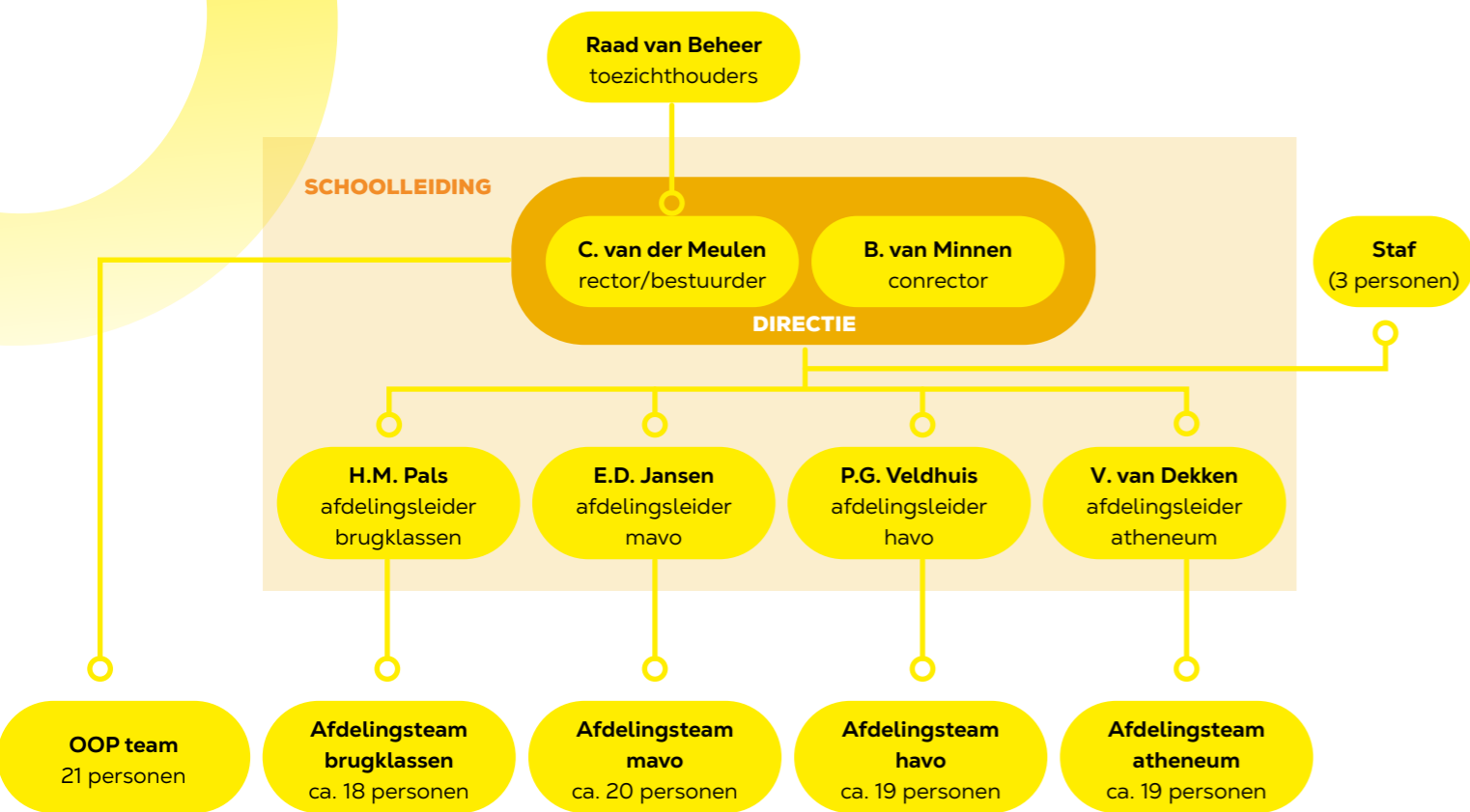


3.2.2 Interne organisatiestructuur

Intern is de schoolleiding als volgt vormgegeven, waarbij opgemerkt dat de stafleden en het OOP-team direct onder de directie ressorteren (status per 31-12-2023):

Raad van Beheer-model





De Noordgouw heeft een tweehoofdige directie bestaande uit een rector-bestuurder en een conrector (plaatsvervangend rector-bestuurder). Samen met de vier afdelingsleiders vormen zij de schoolleiding. De schoolleiding wordt ondersteund op het gebied van personeel, financiën en pr/communicatie door drie staffunctionarissen en een drietal administratieve medewerkers. De salarisadministratie is deels uitbesteed aan Dyade Dienstverlening te Utrecht. Het aansturen van het OOP is verdeeld binnen de directie. De conrector stuurt de zorgmedewerkers, medewerkers voor pr, mediatheek, rooster en administratie aan. Het overige OOP valt onder de rector-bestuurder. Er hebben wisselingen van conrector en rector-bestuurder plaatsgevonden. Dhr. J.M. de Vries legde per 1 januari 2023 zijn functie als rector-bestuurder neer. Hij werd tot de zomervakantie van 2023 in die functie waargenomen door dhr. B. van Minnen. Per 1 augustus 2023 is dhr. C. van der Meulen aangesteld als rector-bestuurder en pakte de heer Van Minnen zijn taak als conrector weer op.

3.2.3 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid

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

AMBITIES

CULTUUR VAN VERANTWOORDELIJKHEID



AMBITIE 1

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

We zien dat leerlingen participeren in inspraakorganen. We bevragen leerlingen over het onderwijs en de respons daarop is ruim voldoende. Verder gaan leerlingen contacten aan met de gemeente Heerde en met bedrijven. Binnen de mavo leent het vak Dienstverlening en Producten (D&P) zich hier goed voor en daar zijn wij de regionale samenwerking in kaart aan het brengen. Leerlingen participeren bij landelijke en gemeentelijke verkiezingen in het in de school gehuisveste stembureau. Andere vormen van burgerschap zijn het deelnemen aan excursies, preventielessen en het bijwonen van voorstellingen.

AMBITIE 2

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

Naast het voortdurend verwijzen naar onze kernwaarden en de zeven gewoonten heeft de werkgroep 'ambitie' dit zichtbaar gemaakt in de uitwerking van het jaarthema voor 2022-2023. In 2023-2024 stelt een andere werkgroep de kernwaarde 'eerlijk' centraal. Op de studiedag in de eerste week van het schooljaar is daar aandacht voor geweest. Deze is intern georganiseerd waarbij collega's aan elkaar workshops gaven.

AMBITIE 3

Ons onderwijs wordt waarneembaar vormgegeven vanuit de driedelige maatschappelijke opdracht.

Er vinden veel maatschappelijke activiteiten plaats op de Noordgouw in het kader van burgerschapsvorming en socialisatie. Sinds het schooljaar 2023-2024 zijn er vaste activiteitendagen opgenomen in het jaarrooster. Hierdoor ontstaan er structureel meer maatschappelijke opdrachten voor de leerlingen. Waar wij als Noordgouw een vervolgslag in moeten maken is de derde 'laag'; personificatie. Er is in 2023 nog onvoldoende aandacht geweest voor de persoonsvormende kant van de maatschappelijke opdracht.

AMBITIE 4

Convergente groepsdifferentiatie is het leidende onderwijsconcept in de lessen geconcretiseerd in het aanbieden van keuzes voor leerlingen binnen hun eigen leerproces.

Elke docent (en sectie) experimenteert met het aanbieden van keuzes. We zien hierin een behoorlijke diversiteit aan vormen en ervaren dat als waardevol. Door het vele onlineonderwijs is in de digitale verwerking van de werkopdrachten een belangrijke stap gezet om meer gepersonaliseerd door de stof heen te gaan. Waar echter nog veel aandacht voor nodig is, is de mate waarin leerlingen betrokken worden in hun les. Er is in 2023 een kijkwijzer ingevoerd met indicatoren die richting geven aan de vijf rollen van de docent. De afdelingsleiders bezoeken met deze kijkwijzer de lessen en letten specifiek op de betrokkenheid van leerlingen in de les. Het maken van keuzes (keuzemomenten) is daarbij van belang en dit heeft nog veel aandacht de komende jaren. Ook is het vakwerkplan aangepast in het sectieplan met concrete indicatoren met betrekking tot de vergroting van de betrokkenheid van leerlingen (door bijvoorbeeld het aanbieden van keuzes).

AMBITIE 5

Elk personeelslid werkt vanuit een cultuur van verantwoordelijkheid.

We werken aan verdere invulling van de cultuur van verantwoordelijkheid. De identiteitscommissie denkt met de schoolleiding mee over de te nemen stappen in het proces van een veranderende schoolcultuur. Daarnaast hebben we rondetafelgesprekken georganiseerd met als belangrijkste thema's de betrokkenheid van het personeel en de verantwoordelijkheid waar die hoort. Ook hier moet het uitgangspunt zijn 'de verantwoordelijkheid waar die hoort'.

INDICATOREN

Identiteit

INDICATOR I1

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

Naast het voortdurend verwijzen naar onze kernwaarden en de zeven gewoonten heeft de werkgroep 'ambitie' dit zichtbaar gemaakt in de uitwerking van het jaarthema voor 2022-2023. In 2023-2024 stelt een andere werkgroep de kernwaarde 'eerlijk' centraal. Op de studiedag in de eerste week van het schooljaar is daar aandacht voor geweest. Deze is intern georganiseerd waarbij collega's aan elkaar workshops gaven.

Onderwijs

INDICATOR 01

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

De examenresultaten lagen boven het niveau van het landelijk gemiddelde.

Examenresultaten	2023		2022		2021		2020	
Mavo	56/58	97%	62/64	97%	60/63	95%	55/56	96%
Havo	67/72	93%	74/78	95%	79/86	92%	95/95	100%
Atheneum	35/37	95%	48/48	100%	36/36	100%	55/55	100%

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 leervoortgang. 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. De doorstroompercentages van de bovenbouw herstelden zich enigszins in het schooljaar 2022/2023 voor de mavo en het vwo, na een grote dip in het schooljaar 2021-2022. Voor de havo is het percentage nog verder gedaald. Er is in het schooljaar 2021-2022 sprake geweest van een verhoogde tussentijdse uitstroom, met name uit havo-4 naar het mbo (ca. 50 leerlingen). De totale tussentijdse uitstroom is zich inmiddels weer aan het stabiliseren.

Schoolverlaters

Er zijn in 2023 acht leerlingen tussentijds vertrokken. Daarvan zijn twee leerlingen naar het speciaal onderwijs gegaan (Ambelt), vier naar een andere leerweg en twee leerlingen zijn verhuisd naar het buitenland.

INDICATOR 02

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

Het vullen van het plusdocument heeft een vaste plek gekregen in het loopbaanoriëntatieprogramma. De decaan houdt hier het overzicht over en doet voorstellen tot verbetering. Er is een loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) beleidsplan opgesteld en een aanpak om te komen tot een vaste invulling per leerjaar en per niveau. In het

schooljaar 2022-2023 wordt dat verder opgebouwd en uitgewerkt door een ingestelde LOB-werkgroep.

INDICATOR 03

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

Het idee was dat dit een onderwerp van gesprek zou zijn in de afdelingen en secties en dat dit uitgewerkt zou worden in de sectieplannen. Dit is niet gerealiseerd.

INDICATOR 04

Convergente groepsdifferentiatie wordt toegepast in de lessen en 'de goede les' wordt gegeven vanuit betrokkenheid van leerlingen.

Daarbij speelt de kijkwijzer een rol. Elke docent (en sectie) experimenteert hiermee. We zien hierin een behoorlijke diversiteit aan vormen en ervaren dat als waardevol. Waar echter nog veel aandacht voor nodig is, is de mate waarin leerlingen betrokken worden in hun les. Er is daartoe in 2023 een kijkwijzer ingevoerd met indicatoren die richting geven aan de vijf rollen van de docent. De afdelingsleiders bezoeken met deze kijkwijzer de lessen en letten specifiek op de betrokkenheid van leerlingen in de les. Het maken van keuzes (keuzemomenten) is daarbij van belang en dit heeft nog veel aandacht de komende jaren. Ook is het vakwerkplan aangepast in het sectieplan met concrete indicatoren met betrekking tot de vergroting van de betrokkenheid van leerlingen (door bijvoorbeeld het aanbieden van keuzes).

INDICATOR 05

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

De visie is geformuleerd en we merken dat bij de invoering van de laptops men opereert vanuit die visie. De laptops zijn inmiddels tot en met het vijfde leerjaar ingegroeid. Er wordt veel gebruik van gemaakt volgens het principe zoals we dat bedacht hadden waarbij blended-learning (boek en laptop) de norm is. De manier waarop de laptop wordt gebruikt verschilt veel binnen secties en tussen docenten. Dit heeft verdere aandacht en ontwikkeling.

INDICATOR 06

Leerlingen zijn succesvol in de vervolgstudie.

Over het algemeen zijn onze leerlingen succesvol conform de landelijke trend. Vanuit de werkgroep LOB willen wij hier echter nog meer aandacht aan besteden door LOB meer te integreren in het mentoraat en – waar het kan – in de lessen. Centrale vraag daarbij is hoe we leerlingen 'afleveren': welk 'gereedschap' geven we ze – naast het behalen van hun diploma – mee? Hier is verder nog geen actie op ondernomen en dit krijgt een plek in het volgend strategisch beleidsplan.

INDICATOR 07

Wij hebben een gevarieerd internationaliseringsaanbod dat bijdraagt aan wereldburgerschap.

In 2021 is een werkgroep Burgerschap tot stand gekomen. Deze heeft op de onderwijsstudiedag in het najaar van 2021 een eerste schoolbrede aanzet gegeven om tot beleid te komen. Dit moet de komende jaren een vervolg gekregen. Internationaliseringsprojecten komen inmiddels op gang en beginnen een vast onderdeel van het curriculum te worden. Inmiddels is beleid geformuleerd dat goedgekeurd is. Hiermee geven we invulling aan een gevarieerd internationaliseringsaanbod dat bijdraagt aan wereldburgerschap.

Personeel

INDICATOR P1

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

We werken aan een cultuur om de verantwoordelijkheid daar te leggen waar die hoort. Dit geldt voor zowel leerlingen als ook voor het personeel. Daarnaast zijn we gesprekken aan het voeren over de betrokkenheid van iedereen binnen de school en hoe we die kunnen vergroten. Tot slot zal er meer moeten worden gewerkt aan een cultuur van feedback en de organisatie hiervan. Deze drie aandachtspunten behoeven verdere aandacht de komende jaren om de professionalisering verder vorm te geven. Een mooi middel hiertoe zijn de studiedagen, de rondetafelgesprekken en de kijkwijzergesprekken na een lesbezoek.

Organisatie

Zie indicator OR1.



INDICATOR OR1

Het pedagogisch en didactisch afdelings- en sectiebeleid versterken elkaar.

Het SBP is leidend geweest bij het op- en bijstellen van de afdelingsplannen. Ook het format voor het vakwerkplan is herzien, waarbij de indeling en de onderwerpen in lijn is gebracht met het SBP. Dit is nu het sectieplan met concrete indicatoren en actiepunten.

Kwaliteitszorg

INDICATOR K1

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

De pr- en voorlichtingsactiviteiten zijn goed op orde en hebben geresulteerd in een uitstekende aanmelding. De overgangsnormen werden in 2023 niet aangepast en bleken voldoende ruimte te bieden om een passende overgang voor elke leerling te vinden. Er waren daarover geen klachten van ouders. De duidelijke structuur en de prettige sfeer in de school wordt door leerlingen, ouders, bezoekers en collega's regelmatig in gesprekken genoemd en door hen gewaardeerd. De gesprekken met de grotendeels vernieuwde ouderraad waren goed en constructief. De themabijeenkomst voor ouders over digitaal bewustzijn bij pubers werd goed bezocht en gewaardeerd.

INDICATOR K2

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

Dit ondersteunen we door de in 2023 ingevoerde kijkwijzer als gespreksdocument. We gaan ons daarbij vooral richten op de rol van de didacticus want daar liggen

nog veel mogelijkheden wanneer het gaat om leerlingen meer verantwoordelijkheid te geven. Er worden enquêtes uitgezet onder leerlingen, ouders en docenten om de effectiviteit van de lessen te monitoren. Waar nodig vinden gesprekken plaats en sturen we bij. Dit willen we nog meer stimuleren als onderdeel van de verdere professionalisering. Daarbij gaan we meer aandacht besteden aan het zelf organiseren van de eigen feedback (in plaats van het laten organiseren). Er moet meer aandacht komen voor de 'C en de A'. Het plan is om in 2024 een kwaliteitszorg-medewerker aan te nemen die toeziet op onze processen en ambities en de kwaliteit controleert aan het toetsingskader van de inspectie.

Regiovisie en positionering

INDICATOR RP1

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

Zie indicator K1.

INDICATOR RP2

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

Er is geïnvesteerd in een verdere samenwerking met de gemeente over met name de veiligheid en zorg. Ook brengen we de regio verder in kaart om opdrachten voor leerlingen binnen te halen en/of stageplekken te zoeken.

Financiën

INDICATOR F1

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

Het jaar 2023 werd begonnen met een fors tekort op de begroting. De oorzaak hiervoor was dat de bestedingen van de NPO-gelden hun beslag kregen in 2023, daar de inkomsten in 2022 waren ontvangen. Er waren op het moment van het opstellen van de begroting 2023 signalen dat de subsidies voor strategisch personeelsbeleid et cetera en een aanvullende bekostiging voor werkdrukmiddelen doorgetrokken zouden worden naar 2023. Dit was echter op dat moment nog niet zeker. De realisatie is echter zeer gunstig en komt uit op een aanzienlijk overschot. Een belangrijke oorzaak

hiervoor is de ontvangst van voornoemde subsidies in combinatie met het strak gevoerde financiële beleid. Er is nadrukkelijk aandacht voor het feit dat we geen incidentele middelen willen in zetten voor structurele verplichtingen.

Governance

INDICATOR G1

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

In verband met het vertrek van de voorgaande rector-bestuurder Marco de Vries per 31 december 2022 hebben twee leden van de RvB (de zogenaamde remuneratiecommissie) een procedure opgesteld om een nieuwe rector-bestuurder aan te stellen. Chris van der Meulen is benoemd in de functie van rector-bestuurder per 1 augustus 2023.

Ook heeft de remuneratiecommissie haar rol gehad in het maken van de afspraken met de conrector, Bert van Minnen, als waarnemend rector-bestuurder en aan het einde van de procedure voor nieuwe rector-bestuurder op het vlak van de arbeidsovereenkomst.

Er is in 2023 geen meeloopdag geweest, deze vindt weer plaats in 2024. Periodiek is de RvB bijgepraat door de rector-bestuurder over de voortgang van de renovatie van het pand en de besluitvorming bij de gemeente Heerde. De gemeente Heerde heeft de renovatieplannen goedgekeurd. Gelet op de omvang en daarmee risico's is de RvB via de financiële commissie nauw betrokken. De raad heeft goedkeuring verleend aan de begroting 2023, de jaarrekening 2022 en het bestuursverslag 2022. Daarnaast zijn de uitgangspunten voor de begroting 2024 besproken.

3.2.4 Zaken met een politiek of maatschappelijk impact (overheidsprioriteiten)

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

De verhoogde vraag naar extra begeleiding via de VIP-room is nog steeds actueel. Daarom is er voor extra inzet van formatie in de VIP-room gekozen en dat is gecontinueerd in het huidige schooljaar.

• **Curriculumontwikkeling.** Er loopt landelijk een brede maatschappelijk dialoog over wat leerlingen zouden moeten leren in het basis- en voortgezet onderwijs. Mede op basis van deze dialoog gaat een actualisatie van het curriculum plaatsvinden, zodat dit toekomstgericht en meer samenhangend wordt. We zien dat onze docenten nog weinig bezig zijn met de curriculumherziening en zich nauwelijks mengen in de landelijke discussie, een enkele uitzondering daargelaten. Het zou goed zijn als meer docenten zich in deze dialoog verdiepen.

• **Leraren, lerarentekort en lerarenregister.** De overheid beoogt met deze agenda een impuls te geven aan het verbeteren van de kwaliteit van leraren en het vergroten van de aantrekkingskracht van het beroep. De Noordgouw participeert in de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) regio Zwolle en voert op bestuurlijk niveau gesprekken met de regionale bestuurders om tot maatregelen te komen die potentiële leraren stimuleren om voor het vak te kiezen. Daarnaast heeft de Noordgouw zich ook verbonden aan de Investeringsagenda Kop Van De Veluwe waarbij het ook gaat over werkgelegenheid. We constateren dat er minder sollicitanten (ca. 50% minder dan enige jaren geleden) zijn bij vacatures. Het lukt nog wel om de vacatures kwalitatief goed in te vullen.

3.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'

Zie 3.2.3.6 Domein: Maatschappelijk draagvlak

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

Samenwerkingsverband SWV (Hanzeland) (voorheen 23.05)

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

Veluwe Interne Arbeidsmarkt (VIA)

VIA-scholen is een netwerkorganisatie van 10 scholen voor christelijk voortgezet onderwijs op de Veluwe en het omliggende gebied. De scholen zijn zelfstandig en hebben

alle een eigen bestuur. Meer informatie: www.via-scholen.nl

Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP)

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

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

Samenwerkingsverband (SWV) Hanzeland (voorheen 23.05)

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

Veluwe Interne Arbeidsmarkt (VIA)

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

Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP)

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

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

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

De RvB van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heerde bestond ultimo 2023 uit:

Toezichthouders			
Functie	Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties (niet betaald)
Voorzitter	Dhr. B. Veuger	Directeur mbo Menso Alting	Geen
Secretaris	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	Bedrijfskundig manager Gelre Ziekenhuizen	Geen
Lid	Mevr. C. van de Beek	Managing partner Brand/C BV Professioneel spreker	Lid Raad van Advies Deltion College Secretaris Bedrijven Contact Heerde
Lid	Mevr. A. Doespers	Eigenaar The Carbon Club	Geen
Lid	Mevr. E. Keppel		Vrijwilliger bij P1 detentie Zwolle Rotary Heerde-Hattem
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

Vanwege de start van de nieuwe rector-bestuurder en de tijdelijke waarneming door de conrector heeft in 2023 geen zogenaamde meeloopdag plaatsgevonden. Wel heeft in 2023 een BOT (Benen op Tafel)-overleg met de MR plaatsgevonden. Er zijn diverse overleggen geweest met de conrector in zijn rol als waarnemend rector-bestuurder en met de nieuwe rector-bestuurder over financiën, onderwijs, huisvesting en vertrek en opvolging.

3.3.2 Vermelding van de code goed bestuur die gehanteerd wordt

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

3.3.3 Vermelding van afwijking van deze code en de toelichting daarop

Vanuit de Klokkenluidersregeling is het verplicht een commissie Integriteitsvraagstukken in te richten. Er is voor gekozen om dat niet zelfstandig te doen, maar om dat in ons samenwerkingsverband ViA-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

Er waren in 2023 geen schriftelijke klachten.

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

De school is lid van het Global Citizens Network. Deze organisatie bevordert actief internationale uitwisselingen. van het Global Citizens Network. Deze organisatie bevordert actief internationale uitwisselingen. Het blijkt een waardevol netwerk te zijn.

De internationaliseringsactiviteiten zijn in 2022 weer opgestart en er heeft een uitwisseling met een Belgische school (uit Verviers) plaatsgevonden. Dat is 2023 herhaald. Daarnaast is er een internationaliseringsproject in de derde klassen van de havo gedraaid.

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

We streven naar een structurele samenwerking binnen een pool van buitenlandse scholen. Het doel is jaarlijks een uitwisseling plaats te laten vinden, waarbij meerdere scholen elkaar treffen rondom een thema met Europese relevantie. Verder zal het streven zijn om internationalisering in te bedden in het curriculum van de diverse vakken, zodat het een structureel onderdeel wordt.

H4 Risicomanagement

4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

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

Operationele activiteiten: De leerlingenprognoses van 2019 gaven aan dat het leerlingenaantal de komende jaren fors zou dalen als gevolg van demografische ontwikkelingen in het voedingsgebied van de school. De afgelopen jaren was de aanmelding aanzienlijk hoger dan verwacht (2020: verwacht 156, werkelijk 214; 2021: verwacht 180, werkelijk 192; 2022, verwacht 180, werkelijk 192). In 2023 was de prognose 197 en het werkelijke aantal 203. Er is eind 2020 een nieuwe leerlingenprognose opgesteld die met twee uiteenlopende scenario's kwam. Het is niet ondubbelzinnig vast te stellen waar deze extra aanmelding vandaan komt. Daarom kan er nog steeds niet structureel op gerekend worden en blijft de grootte van de leerlingenpopulatie een punt van zorg. Voorlopig blijft de school de concurrentieslag aangaan om leerlingen binnen te krijgen. Uit de risicoanalyse blijkt dat voor deze risico's een bedrag van € 240.000 in de reservepositie aanwezig zou moeten zijn. Voor 2024-2025 zijn de prognoses gematigd positief. De aanmelding in 2024 is 169 leerlingen en ongeveer 20 leerlingen zullen doorstromen naar de havo of het vwo.

Los van de omstandigheid dat 'op de politiek niet te begroten valt' vormen onzekere financieringsstromen een risico. Eerder was het nieuwe bekostigingsstelsel en de daaraan gekoppelde geldstroom een risico. Met de invoering van het nieuwe stelsel is aan de onzekerheid een einde gekomen. Voor de school levert het nieuwe stelsel ongeveer 2,6% meer bekostiging op. De positieve effecten worden al zichtbaar, omdat de stijging geleidelijk ingevoerd wordt met 20% van de extra bekostiging per jaar (2023 was het tweede jaar). Er zijn toenemende kosten (negatieve geldstroom) met betrekking tot het verwijzen van leerlingen naar het Speciaal onderwijs moeten verwijzen (ca. € 19.000 per leerling/per jaar). Daar staat tegenover dat het bedrag dat de gezamenlijke schoolbesturen via deze boeteregeling betalen uiteindelijk weer wordt verdeeld onder de deelnemende besturen. Aangezien wij nog steeds weinig leerlingen verwijzen naar het speciaal onderwijs levert dat nog steeds enige baten op. De kosten van mogelijke transitievergoedingen bij ontslag vormen een risico, omdat deze kosten niet altijd te voorzien zijn. Door het instellen van een generatiepact wordt flankerend beleid gevoerd om de oudere werknemers de gelegenheid te bieden gezond met pensioen te gaan.

In het kader van de verduurzaming van overheidsgebouwen is in begin 2019 bij de gemeente Heerde een aanvraag voor levensduurverlengende renovatie ingediend. Daarna is binnen de gemeente Heerde het Integraal Huisvestingsplan (IHP) vastgesteld. Vervolgens is samen met de gemeente en een ingenieursbureau een businesscase opgesteld. Het gevolg was dat het schoolbestuur een eigen bijdrage van € 256.800 op tafel moest leggen. Dat betekende onder meer dat in 2021 een deel van de vordering op de gemeente ad € 160.000 moest worden prijsgegeven en moest worden geactiveerd. Belangrijke risico's m.b.t. de renovatie zijn het bouwheerschap dat bij de Noordgouw berust, de hard stijgende bouwkosten, een nog grotere eigen bijdrage van de school in het geheel, mogelijke constructiefouten, claims wegens de verlate start van de werkzaamheden en een faillissement van een van de betrokken partijen bij de renovatie. In december 2022 is door de gemeenteraad van gemeente Heerde groen licht gegeven voor een extra renovatiebudget van € 1.769.100 in verband met de sterk gestegen bouwkosten. De eigen bijdrage voor het schoolbestuur is in dat proces opgehoogd met € 181.500. De bouwrisico's zijn voornamelijk door het totaal van de private reserves, de publieke reserves en de commerciële waarde van de 'bestuursweide' (getaxeerd op € 700.000) voldoende afgedekt. Daarnaast is er gekozen voor een ervaren bouwbegeleider om de voortgang, de kosten en de kwaliteit te bewaken. In april 2023 is de DUMAVA-subsidie (Duurzaamheid Maatschappelijk Vastgoed) toegekend voor een bedrag van € 521.500. Dit bedrag moet in mindering gebracht worden op het extra budget dan de gemeente Heerde heeft toegekend.

De tijdsduur van de realisatie is verlengd in verband met het faillissement van de architect en fouten in de constructieberekeningen die daardoor opnieuw moesten worden uitgevoerd.

Financiële positie: Op basis van de uitgevoerde risicoanalyse zou de minimale omvang van de publieke reserves € 2.031.500 moeten bedragen. De bestemmingsreserves publieke exploitatie plus de algemene publieke reserve bedroegen per einde boekjaar ca. € 2.746.600. Dit is echter inclusief € 655.200 aan bestemmingsreserves inzake de NPO-gelden en die m.b.t. het strategisch personeelsbeleid. Per saldo € 2.091.400. De totale reserves (publiek + privaat) bedroegen ultimo boekjaar ca. € 3.716.000. Ons risicoprofiel is als 'laag' te kwantificeren en daarmee zijn er voldoende reserves in verhouding tot de risico's die de school loopt. Te meer omdat in de risicoanalyse een apart bedrag is opgenomen (ad € 500.000) voor het risico op een nog hogere eigen bijdrage inzake de renovatie.

Financiële verslaglegging: De school is 'in control' hetgeen door de Inspectie van het Onderwijs begin 2019 nog weer eens werd bevestigd tijdens het vierjaarlijks routineonderzoek. Ook hebben de parameters voor het op orde hebben van de financiële verslaglegging in het accountantsverslag een duidelijke groei laten zien de afgelopen jaren en is de beoordeling inmiddels nagenoeg op alle parameters de hoogste die kan worden gegeven en stabiel te noemen.

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

4.2 Risicoprofiel

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

Elk jaar wordt in het najaar een risicoanalyse uitgevoerd. De risicoanalyse wordt opgesteld door de directie in samenwerking met de staffunctionarissen personeel en financiën en wordt vervolgens voorgelegd aan de (financiële commissies van de) MR en de RvB. Hierbij wordt voor de deelgebieden leerlingen, kwaliteit onderwijs, personeel, organisatie, gebouwen en inventaris en apparatuur ingeschat welke risico's er binnen genoemde deelgebieden worden gelopen. Vervolgens worden deze risico's gekwantificeerd door aan de diverse "deelrisico's" gewichten toe te kennen. Aan de hand van de gevonden speerpunten onderneemt de directie actie en/of implementeert beleid om de risico's te verlagen. De uitkomst van de risicoanalyse wordt getoetst aan de feitelijke omvang van de reserves en zo nodig worden de reserves aangepast aan de gewenste omvang. De frauderisico-analyse maakt jaarlijks deel uit van het interne risicobeheersing- en controlesysteem. 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 2023 geen fraudegevallen geconstateerd.

H5 Bedrijfsvoering

5.1. Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis

5.1.1 Aantallen

	peildatum 31-12-2023		peildatum 31-12-2022		peildatum 31-12-2021	
	in FTE	aantal	in FTE	aantal	in FTE	aantal
Rector-bestuurder	1,0	1	1,0	1	1,0	1
Directie, overig	1,0	1	1,0	1	1,0	1
Afdelingsleiders	3,2	4	3,2	4	2,9	4
Onderwijzend personeel	56,6	74	59,6	78	57,2	73
Onderwijsondersteunend personeel	20,3	27	19,0	22	18,5	22
Totaal	82,1		83,8		80,6	

	aantal in personen	aantal in personen	aantal in personen
Mannen	51	57	51
Vrouwen	56	49	50
Aantal medewerkers totaal	107	106	101

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage is in 2023 ten opzichte van 2022 iets gedaald van 6,2% naar 6,0%. De ziekmeldingsfrequentie is na een piekjaar gelukkig weer iets gedaald van 2,0 naar 1,7 (een medewerker heeft zich dus gemiddeld 1,7 keer ziek gemeld in 2023). Het percentage personeelsleden wat in 2023 in het geheel niet verzuimd heeft, is 37,8%. Dit was in 2022 25,8%. De gemiddelde verzuimduur is wederom gedaald, het was 11,5 dagen per ziektegeval en dit is in 2023 uitgekomen op 8,5 dagen. Al met al goede ontwikkelingen op gebied van ziekteverzuim.

Jubileea

Er waren in 2023 drie medewerkers die een jubileum konden vieren. Een persoon bereikte een ambtelijke diensttijd van 40 jaar, een collega was 25 jaar in ambtelijke dienst en een collega was het afgelopen jaar 25 jaar verbonden aan de school.

Lerarenbeurs

In 2023 heeft DUO alle aanvragen kunnen honoreren met als gevolg dat er vier docenten de Lerarenbeurs

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

Pensionering

In 2023 hebben er drie personeelsleden gebruik gemaakt van de regeling voor keuzepensioenen.

Funciemix

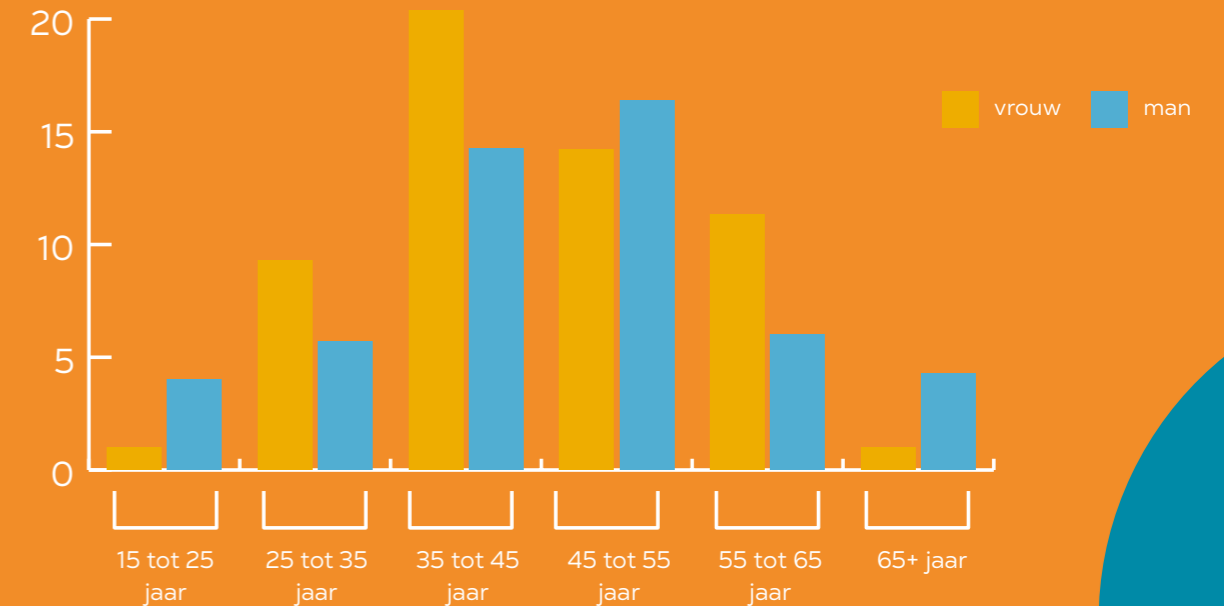
De ruimte voor uitgifte voor LC en LD wordt bepaald door de streefpercentages die binnen de school zijn vastgesteld. Voorafgaand aan de vaststelling van de percentages is ervoor gekozen de formatie voor de drie extra klassen (zie 5.1.2) uit de reguliere formatie te halen. Dit omdat dit een tijdelijke situatie is die bekostigd wordt uit de NPO-gelden. In oktober 2023 is er geconstateerd dat er ruimte is voor uitgifte van promoties naar LC en LD. Onderstaande tabel is de situatie van de Funciemix op 1-10-2023.

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

Salarisschaal	Streefpercentage	2021	2022	2023
LB	44,00%	43,3%	44,4%	47,1%
LC	27,00%	28,9%	25,1%	24,8%
LD	29,00%	27,8%	30,5%	28,2%

Leeftijdsverdeling van het personeel op 31-12-2023



structureel en intensief begeleid. Startende docenten ontvangen in het eerste jaar 20% lestijdreductie en 10% in het tweede jaar.

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

De daling van formatie binnen het OP is te verklaren door het feit dat er een einde gekomen is aan langdurige vervangingen. Er is afscheid genomen van een tweetal arbeidsongeschikte medewerkers. Binnen het OOP is extra formatie ingezet in het OLC en bij de ICT-afdeling, vrijwel volledig gedekt door de NPO-gelden.

5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing uitkeringen na ontslag

Inzake uitkeringen na ontslag hanteert de school een terughoudend beleid. Vanzelfsprekend is het uitgangspunt dat voorkomen beter is dan genezen. Indien het duidelijk is dat een verder vervolg op de school niet meer mogelijk is, worden maximaal de wettelijke regels rondom de transitievergoeding gevolgd. Vanaf 1 januari 2020 heeft iedereen vanaf de eerste dag van indiensttreding recht op transitievergoeding bij einde dienstverband. Dit was tot die datum pas na 24 maanden dienstverband. Aangezien ook vervangingsbenoemingen bij einde recht geven op de transitievergoeding zullen de kosten iets toenemen. Een transitievergoeding vanwege arbeidsongeschiktheid kan gedeclareerd worden bij UWV. Daarvan is in 2023 tweemaal 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

In juni 2018 is duidelijk geworden dat er een verduurzaming van overheidsgebouwen dient plaats te vinden. Daartoe is begin 2019 een aanvraag voor levensduurverlengende renovatie ingediend bij de gemeente Heerde. Architect Ebbens heeft het ontwerp geheel uitgewerkt en met de gemeente Heerde afdeling onderwijshuisvesting is er voortdurend afstemming geweest. In april 2021 is het Integraal Huisvestingsplan (IHP) binnen de gemeente Heerde vastgesteld. Daarna is in samenwerking met de gemeente en ICS (ingenieursbureau) een businesscase opgesteld. Daardoor werd duidelijk dat er van het schoolbestuur een netto eigen bijdrage wordt verlangd van € 256.800. In de afgelopen coronajaren is de noodzaak tot goede ventilatie nog urgenter geworden. Er is een landelijke ventilatiesubsidie aangevraagd in samenwerking met de gemeente Heerde. In het voorjaar van 2021 is bekend geworden dat deze subsidie (ca. € 420.000) is toegekend. In januari 2022 heeft gemeente ingestemd met de businesscase en wordt aanvullend op de eerder verstrekte financiering een bedrag van € 8.430.200 beschikbaar gesteld.

De buitenschil van het gebouw zal de komende twee jaren

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

5.1.6 Financiële positie op balansdatum inclusief een toelichting daarop

Weerstandvermogen in relatie tot het risicoprofiel

Het financieel beleid is erop gericht de continuïteit van de organisatie te waarborgen en optimale randvoorwaarden te creëren voor de missie, de visie en de doelstellingen van de Noordgouw. Om de continuïteit te waarborgen is weerstandsvermogen (vrij besteedbare reserve) nodig. De omvang van het benodigde weerstandsvermogen is afhankelijk van het risicoprofiel.

Op basis van de in 2023 uitgevoerde risicoanalyse is sprake van een laag risicoprofiel i.c.m. een kleinschalige omgeving (eenpitter) en ligt de norm voor het weerstandsvermogen tussen de 10 en 15%. De berekening van de norm wordt vergeleken met het bedrag dat uit de risicoanalyse blijkt. De hoogste van de twee bedragen is maatgevend. Aangezien de private bestemmingsreserve overige exploitatie een feitelijke reserve is, heeft aanpassing in de overige publieke reserves daarvoor geen gevolgen.

Soorten reserves

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

	Stand 31-12-2022	Mutatie 2023	Stand 31-12-2023
Publieke reserves:			
Algemene reserve	-	59.932	59.932
Bestemmingsreserve publiek	1.881.283	150.217	2.031.500
Bestemmingsreserve NPO-gelden	246.280	26.500	272.780
Bestemmingsreserve idem, gemeente Heerde	-	6.608	6.608
Bestemmingsreserve strategisch personeelsbeleid	373.020	2.796	375.816
Subtotaal	2.500.583	246.053	2.746.636
Private reserve:			
Bestemmingsreserve overige exploitatie	964.430	4.924	969.354
Totaal eigen vermogen	3.465.013	250.977	3.715.990

Door het nieuwe bekostigingsstelsel is het onderscheid tussen personele en materiële exploitatie verdwenen. Daarom zijn de bestemmingsreserves personeel en materieel per begin 2022 samengevoegd tot 1 bestemmingsreserve publiek. Deze bestemmingsreserve dient ter dekking van de geïnventariseerde risico's. Rekening houdend met de uitkomsten van de in oktober 2023 uitgevoerde risicoanalyse in vergelijking met 15% van de personele en materiële lasten is de minimum- of normomvang van de reserve gesteld op € 2.031.500.

De bestemmingsreserves NPO-gelden en strategisch personeelsbeleid betreffen de delen van de in 2021 en 2022 ontvangen extra bekostiging die feitelijk pas in 2023 en verder zijn en zullen gaan worden besteed. Omdat de verslaggevingsregels voorschrijven dat deze baten in het jaar van ontvangst als zodanig moeten worden verantwoord, is in 2022 een afzonderlijke bestemmingsreserve gevormd. De mutatie in 2023 betreft het saldo van

nieuwe ontvangsten minus het totaal van de bestedingen in dat jaar. Dat wordt via de resultaatbestemming over 2023 t.g.v. de bestemmingsreserve gebracht.

Dat deel van publieke reserves dat niet onder bovenstaande bestemmingsreserves is ondergebracht, wordt opgenomen in de algemene reserve. Het resultaat op de eigen activiteiten (met name exploitatie van de ouderbijdragen) wordt ondergebracht in de private reserve. Omdat na de toevoeging aan de bestemmingsreserve publiek deze op het gewenste niveau is gebracht, blijft nog een deel van het resultaat ad € 59.932 over. Dat bedrag wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

Financiële positie

Het boekjaar 2023 werd afgesloten met een positief resultaat van € 250.977. In de begroting was een geprognosticeerd exploitatieresultaat opgenomen van € 764.200 positief.

	2023	2022	2021	2020	2019
Weerstandvermogen	38,89%	38,11%	37,58%	32,45%	35,18%
Solvabiliteit	50,23%	57,93%	55,27%	51,99%	54,35%
Solvabiliteit-2	69,55%	81,71%	78,52%	75,06%	75,46%
Liquiditeit	1,948	2,964	2,360	1,615	1,482
Rentabiliteit	2,61%	2,96%	6,13%	-2,99%	0,06%
Ratio eigen vermogen	0,65	0,65	0,57	0,43	0,47

Om te bepalen of een school een teveel aan eigen vermogen heeft, wordt een normatief (publiek) eigen vermogen bepaald en afgezet tegen het feitelijk (publiek) eigen vermogen. Wanneer het werkelijk eigen vermogen hoger ligt dan het normatieve (ratio is groter dan 1), dan kan er sprake zijn van dat er teveel publiek geld wordt opgepot en niet wordt besteed aan het onderwijs. Het normatief eigen vermogen kan worden berekend met de Rekenhulp signaleringswaarde die de Onderwijsinspectie gepubliceerd heeft. Het feitelijk eigen vermogen wordt

gelijgesteld aan de omvang van de publieke reserves zoals die uit bovenstaande opstelling blijkt.

De scherpe daling van de solvabiliteit vindt zijn oorsprong in de grote toename van de kortlopende schulden doordat de bevoorschotting door de Gemeente Heerde in het kader van de renovatie ruim een miljoen euro hoger ligt dan de het totaal van de in 2023 verrekenende facturen. Het relatieve aandeel van het eigen vermogen wordt hierdoor ernstig neerwaarts beïnvloed.

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

	2023 €	2022 €	Mutatie €
Activa			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	3.009.060	2.738.736	270.324 A)
Totaal van vaste activa	3.009.060	2.738.736	270.324
Vlottende activa			
Vorderingen	474.348	503.041	-28.693 B)
Liquide middelen	3.914.095	2.739.568	1.174.527 C)
Totaal van vlottende activa	4.388.443	3.242.609	1.145.834
Totaal van activa	7.397.503	5.981.345	1.416.158
Passiva			
Vaste activa			
Eigen vermogen	3.715.990	3.465.013	250.977 D)
Voorzieningen	1.428.995	1.422.506	6.489 E)
Kortlopende schulden	2.252.518	1.093.826	1.158.692 F)
Totaal van passiva	7.397.503	5.981.345	1.416.158

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) Hoewel het totaal aan schoolkostenfacturen (inclusief de reizen) in 2023 ruim € 4.300 lager lag dan in 2022, is het openstaande saldo terzake bijna € 11.400

gestegen van € 25.800 naar € 36.200. Door het gebruik van iDeal betalingen, ook in termijnen, betalen ouders sneller en completer. Echter neemt het aantal ouders met financiële problemen (en daardoor het aantal betalingsregelingen en afboekingen wegens betalingsonmacht) en 'betalingsonwil' (gevolg van de wetwijziging per 1 augustus 2021 over de schoolkosten) toe. Het openstaande saldo groeit en is moeilijker inbaar te noemen. Aan het eind van het jaar worden openstaande posten van het afgelopen schooljaar afgeboekt t.l.v. de

exploitatie. Het totale debiteursaldo is verder gestegen door een post ad € 25.000 inzake de van een andere school te ontvangen subsidie Zij-instroom. De overige vorderingen daalden met € 93.900. De voornaamste oorzaak hiervan is de ontvangst van het totaal aan bij de Gemeente Heerde te claimen facturen inzake de verduurzamingsverbouwing ad € 65.900 per begin van het jaar. Verder is het totaal aan vooruitbetaalde bedragen met € 1.400 afgenomen. De nog te ontvangen rentepost groeide met € 36.900 door het hogere rentepercentage i.c.m. het hogere saldo aan liquide middelen. De nog te verrekenen nettolonen per begin van het jaar ad € 6.500 werden in het boekjaar daadwerkelijk verrekend (derhalve afname van de vorderingen met hetzelfde bedrag).

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

Ad D) De mutatie van het eigen vermogen betreft de toevoeging van het resultaat over het boekjaar ad € 250.977 positief.

Ad E) De mutatie van de post voorzieningen ad +/- € 6.500 betreft het saldo van de dotaties en de onttrekkingen aan en de vrijval van de verschillende voorzieningen. De mutatie wordt voor € 32.700 verklaard doordat de dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud € 50.000 bedroeg, terwijl daar slechts € 17.300 aan bestedingen (vervanging klapdeuren) tegenover stond.

De personele voorzieningen zijn samen in omvang per saldo € 26.200 afgenomen. Het verschil wordt aan de ene kant verklaard door de per saldo dotatie aan de voorziening voor leeftijdsfasebewust personeelsbeleid ad € 29.500. Dit is een gevolg van de nieuwe CAO. 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 LFBBP-uren – in de balans te worden opgenomen. Aan de andere kant is er een onttrekking ad € 40.000 aan de voorziening voor langdurig zieken. Bij de voorziening voor jubilea bedroegen de onttrekkingen in totaal € 8.100 (uitbetaling i.v.m. twee jubilea). De dotatie bedroeg € 5.700, de vrijval i.v.m. herrekening € 12.700 dus per saldo een afname van € 15.100. Voor de voorziening voor het eigen deel van de ww-uitkeringen geldt dat de onttrekkingen wegens feitelijke uitkeringen per saldo € 500 hoger lagen dan de dotaties.

Ad F) De stijging van de kortlopende schulden met € 1.158.900 wordt hoofdzakelijk verklaard door een

€ 1.079.800 hogere stand van de 'Nog te besteden bedragen' (vrijwel geheel verklaard door de schuldpositie bij Gemeente Heerde inzake saldo bevoorschotting en uitgaven i.h.k.v. de renovatie). Verklaring voor het restant zijn de hogere schuld inzake de omzetbelasting (te weten € 23.000 hoger), een hogere reservering voor vakantiegeld en –uren en bindingstoelage (€ 27.900 meer), een € 38.400 hoger crediteurensaldo, € 2.900 hogere nog te betalen nettolonen en de € 27.100 hogere overige schulden. Hier tegenover staan een € 38.400 lagere schuld inzake loonheffing en pensioenpremies en een € 2.300 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 aanvullende bekostiging werkdrukverlichting ad € 300.700, de subsidie voor strategisch personeelsbeleid etc. ad € 120.300, de € 102.400 hoger dan begrote uitkeringen, de € 49.900 lagere nascholingskosten, de € 60.800 lagere kosten voor inhuur van extern personeel en de € 30.400 lager dan begrote kosten voor energie. De € 77.500 hoger dan begrote dotatie aan de voorziening voor LFBBP-uren en € 12.800 hogere aan die voor langdurig zieken, de € 15.300 hogere lasten voor de verstrekking van leermiddelen en de € 11.700 hogere boekverliezen bij verkoop van activa hadden een negatief effect op het gerealiseerde resultaat. De staat van baten en lasten is hieronder ter analyse opgenomen.



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

	Begroting			
	2023 €	2023 €	2022 €	
Baten				
Rijksbijdragen OCW	9.337.780	8.512.200	9.198.691	A)
Overige overheidsbijdragen	10.000	2.700	1.790	B)
Overige baten	173.671	151.300	159.991	C)
Totaal baten	9.521.451	8.666.200	9.360.472	
Lasten				
Personele lasten	7.586.202	7.624.600	7.296.899	D)
Afschrijvingen	497.503	524.400	525.116	
Huisvestingslasten	336.845	372.300	312.487	E)
Overige instellingslasten	950.289	906.700	917.588	F)
Doorbetalings schoolbesturen	23.095	19.100	35.816	
Totaal lasten	9.393.934	9.447.100	9.087.906	
Resultaat exclusief financiële baten en lasten	127.517	-780.900	272.566	
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	126.852	20.000	8.567	G)
Financiële lasten	3.392	3.300	4.001	
Saldo fin. baten en lasten	123.460	16.700	4.566	
Resultaat	250.977	-764.200	277.132	

Verklaring verschillen:

A) Totaal zijn de rijksbijdragen van het ministerie € 825.600 hoger uitgekomen dan begroot. De reguliere bekostiging viel door loon- en prijscompensatie t.g.v. CAO-ontwikkelingen 6,67% hoger uit, begroot was een stijging van 2,5%. In absolute zin € 325.000 hoger. De verrekening van het herverdeeffect werd € 7.100 hoger vastgesteld dan begroot (is dus een lagere bate) tegenover een € 15.100 lager dan begrote verrekeningslast wegens uitkeringen.

De in 2023 i.h.k.v. aanvullende bekostiging

werkdrukverlichting ontvangen subsidie ad € 300.700 was niet begroot. Dat geldt ook voor de subsidie voor strategisch personeelsbeleid, -begeleiding en verzuim ad € 120.300. De bate uit NPO-gelden betreft het in 2023 ontvangen en aan 2023 toe te rekenen deel ad € 459.900 van de totale beschikking van € 788.400 voor het schooljaar 2023/2024 en was conform begroting. Deze baten dienen aan 2023 toegerekend te worden. De niet bestede delen van de subsidies zijn via de voorgenomen resultaatbestemming toegevoegd aan de onderscheiden bestemmingsreserves. Deze zullen naar mate er in de komende jaren subsidiabele kosten worden gemaakt via de resultaatbestemming worden besteed. De periode

waarin de NPO-gelden moeten zijn besteed, is verlengd tot het einde van het schooljaar 2024/2025. Voor de besteding van de subsidie is samen met de diverse gremia binnen de school een plan opgesteld.

Diverse 'kleinere' subsidies (lerarenbeurzen, zij-instroom, vroegtijdig schoolverlaten, doorstroom en internationalisering) vielen per saldo € 51.800 hoger uit dan begroot.

De doorbetalingen via het samenwerkingsverband i.h.k.v. het passend onderwijs bedroegen over 2023 per saldo € 222.600. Deze doorbetaling was op € 202.800 begroot. Uiteindelijk dus € 19.800 hoger.

Inzet doorbetalingen Samenwerkingsverband

De directe personele lasten ten behoeve van het in stand houden van de VIP-room i.c.m. zorgcoördinatie bedroegen 3,82 fte ofwel € 209.500. Aan de versterking van het mentoraat werd 0,77 fte ofwel € 74.800 besteed, aan hoogbegaafdheid € 19.200. De indirecte personele lasten betreffen de kosten van de inzet van schoolleiding (in totaal € 69.900) en inzet van directie ad € 25.800. Aan directe kosten werd ongeveer € 22.500 uitgegeven.

B) De begrote subsidie van de Provincie Overijssel voor het verkeersveiligheidsproject ad € 2.700 werd met ingang van het boekjaar niet meer aan de scholen uitgekeerd maar direct aan de feitelijk uitvoerende organisatie. Van de Gemeente Heerde werd i.h.k.v. het stimuleren van het leesonderwijs en de aanschaf van nieuwe leesboeken € 10.000 ontvangen. Het niet bestede deel van deze niet begrote subsidie wordt ondergebracht in een bestemmingsreserve.

C) De € 22.400 hogere overige baten worden voor € 11.900 verklaard door de hoger dan begrote bate ex voorheffing omzetbelasting, de bij verkoop van de oude schuur behaalde boekwinst van € 3.000, de afboeking van een oude schuld ad € 3.200, de bijdrage voor secretariële ondersteuning van de VIA-scholen ad € 2.500, de € 2.000 hoger dan begrote kantineopbrengsten, idem v.w.b. de sponsoring, de € 3.300 hogere geschonken vrijwilligersvergoedingen en € 3.900 aan diverse kleinere verschillen. Daar staat een hogere afboeking van oude debiteurenvorderingen (wegens betalingsonmacht en -onwil) tegenover, daarom viel de bate uit ouderbijdragen € 9.400 lager uit.

D) De onderschrijding van de personele lasten t.o.v. de begroting ad € 38.400 wordt als volgt verklaard (positief bedrag is meerkosten, negatief bedrag is minderkosten):



Hogere lonen en salarissen	99.100
Te weten:	
Salarisverhoging per 1 juli 10% / eenmalige uitkering	340.000
Uitbetaling extra recht keuze-uren (voorzien in 2022)	-/- 63.100
Lager uitbetaald overwerk	-/- 56.200
Onttrokken aan de voorziening voor langdurig zieken	-/- 103.900
Uitbetaalde transitievergoedingen	93.500
Lagere kosten door personeel eerder uit dienst	-/- 55.400
Uitbetalingen collectief deel werkdrukmiddelen	27.900
Tijdelijke taakuitbreidingen onderwijzend personeel	-/- 66.600
Diverse kleine verschillen, per saldo	-/- 17.100
Lagere overige personele lasten	-/-22.300
Te weten:	
Hogere dotatie voorziening leeftijdsfasebewust personeelsbeleid (reguliere spaarders en individueel deel werkdrukverlaging)	77.500
Dotatie (per saldo) voorziening eigen deel ww.-uitkeringen	6.500
Nadere dotatie voorziening langdurig zieken	12.800
Lagere kosten uitzendkrachten i.v.m. minder externe inzet	-/- 60.800
Nascholing en professionalisering	-/- 49.600
Bedrijfsgezondheidszorg	5.200
Coaching personeel	-/- 10.100
Werving m.n. (con-)rector	-/- 9.400
Diverse kleine verschillen, per saldo hogere kosten	-7.100
Hogere ziekte-uitkeringen	-/- 100.400
Totaal hogere lasten	38.400

- E)** De € 35.500 lagere huisvestingslasten worden hoofdzakelijk verklaard door de per saldo lager dan begrote kosten voor energie t.g.v. hogere opbrengst zonnepanelen dan begroot en lager gasverbruik.
- F)** De € 43.600 hoger dan begrote overige instellingslasten kennen de volgende samenstelling en oorzaken:

Hogere administratie en beheerlasten	€ 4.100
Hogere lasten inventaris, apparatuur en leermiddelen	€ 20.300
Hogere overige lasten	€ 19.200

De hogere lasten voor administratie en beheer worden hoofdzakelijk verklaard door het niet activeren maar ten laste van de exploitatie brengen van de advieskosten van de herinrichting van het OLC ad € 5.800.

De hogere lasten voor inventaris, apparatuur en

leermiddelen bestaan voor € 15.300 uit de hogere kosten van de verstrekking van gratis leermiddelen en voor € 11.700 uit de hoger dan voorziene boekverliezen op de buiten gebruik gestelde en afgevoerde of verkochte activa. De per saldo € 19.200 hogere overige kosten worden vooral verklaard door € 5.900 hogere kosten voor bijzondere activiteiten (project Vrij € 1.600 hoger, nagekomen last laatste schooldag 2022 ad € 1.600 en € 1.800 hogere kosten i.h.k.v. de actie voor Alpe d'HuZes), de € 4.700 hogere kantinekosten (door hogere omzet) en de € 6.100 hogere kosten voor reizen en excursies. De kosten voor PR vielen juist € 4.300 lager uit dan begroot.

G) Ten tijde van het opstellen van de begroting was er net een einde gekomen aan een periode met negatieve rente. De rente die op het tegoed van de rekening-courant bij het Schatkistbankieren wordt vergoed, steeg in de loop van 2023 naar bijna 4%. Door de hogere bevoorschotting door de gemeente dan de bestedingen i.h.k.v. de renovatie én

door het nagenoeg leegboeken van de spaarrekening ten gunste van de Schatkistrekening was er sprake van een aanzienlijk gemiddeld saldo.

Ten opzichte van het kalenderjaar 2022 zijn de volgende verschillen te onderkennen:

Hogere rijksbijdragen

Normatieve rijksbijdrage	18 leerlingen meer à € 8.278	-/- € 149.000
	943,5 leerlingen meer bekostiging	+/+ € 505.700
Herverdeeeffect	Lagere inhouding herverdeeeffect	+/+ € 33.900
Strategisch beleid etc.	Lagere toekenning/bate	-/- € 84.400
NPO-gelden	Hogere toekenning/bate	+/+ € 131.400
Niet geoordeelde subsidies	VSV -/- € 7.100, boeken -/-€ 180,300, lerarenbeurs + € 18.300, en programma doorstroom ad + € 10.200, zij-instroom +/+ € 43.200	-/- € 274.200
Eindexamen	Lagere aanvullende bekostiging	-/- € 51.700
Rijksbijdrage SWV	Lagere doorbetalingen	-/- € 45.300
Overige verschillen		-/- € 29.000
Per saldo hogere rijksbijdrage		€ 139.100

Hogere personeelslasten

+/+ € 289.300

Als verklaring voor de hogere personeelslasten gelden vooral de CAO-ontwikkelingen (per 1 juli 10% meer, eenmalige uitkering), en de € 11.300 hogere kosten voor bedrijfsgezondheidszorg. Hier staan de hogere bate ziekte- en zwangerschapsuitkeringen (€ 111.100 hoger), een per saldo € 45.100 lagere dotatie aan de diverse personeelsvoorzieningen en lagere kosten van uitzendkrachten ad € 12.600 tegenover.

Hogere huisvestingslasten

+/+ € 24.400

Een belangrijk deel van het verschil wordt verklaard door de gestegen kosten van energie (namelijk € 15.100 hoger). Dat vindt vooral zijn oorzaak in de gestegen energiebelasting. Daarnaast vielen de schoonmaakkosten hoger uit door het gestegen prijsniveau (+ € 5.600).

Hogere overige instellingslasten

+/+ € 32.700

De administratie- en beheerlasten lagen in totaal € 8.500 hoger dan over 2022. Dit wordt grotendeels verklaard door de € 5.600 hogere accountantskosten (door een nagekomen last over 2022 en hogere reservering door meer werkzaamheden) en € 1.800 hogere portokosten.

De kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen lagen over de hele linie hoger (in totaal € 37.600 hoger) dan over 2022 behalve v.w.b. de kosten van leerlingbegeleiding (€ 13.000 lager door geen

examentraining in 2023) en de examenkosten (€ 3.100 lager). Vooral de hogere kosten voor de gratis verstrekking van leermiddelen (+ € 19.900) en de € 24.900 hogere boekverliezen op afgestoten of verkochte activa droegen in negatieve zin bij aan het verschil.

Binnen de overige kosten (€ 17.800 lager) vallen vooral de € 19.000 lagere kosten voor werkweken en reizen op. Die kosten werden en worden overigens gedekt door de NPO-gelden).

Privaat resultaat

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

Verplichte schoolfondsbijdrage	€ 39 per leerling (1e kind) resp. € 30 (2e kind, 3e/4e kind uit 1 gezin vrijgesteld)	€ 31.100
Vrijwillige bijdrage	€ 15 per leerling	€ 13.800
Schoolkosten	Tekendozen, sport, profielen, agenda	€ 13.300
Omzetbelasting	Teruggaaf i.v.m. zonnepanelen	€ 14.900
Schoolclub, Jubel- en treur-fonds, PV en sponsoring	Totale baten	€ 12.100
Diverse private baten	Diverse kleine posten	€ 5.300
Giften	Vrijwilligersvergoedingen RvB-leden	€ 12.300

Totale private baten € 102.800

Kluisjes	Huur en overige kosten	€ 11.500
Schoolkosten	Tekendozen, sport, profielen, agenda	€ 13.700
Vrijwilligersvergoedingen	Vergoedingen aan RvB-leden	€ 12.300
Werkweken/reizen	Hogere kosten binnenlandse reizen	€ 14.900
Schoolclub, Jubel- en treur-fonds, PV en diversen	Totale lasten	€ 13.100
Betalingsverschillen	Niet ontvangen bijdragen/afboekingen	€ 10.400
Diverse private lasten	Diverse kleine posten	€ 22.000

Totale private lasten € 97.900

Privaat resultaat € 4.900

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

Uit de toelichting op de balans blijkt dat in het boekjaar een bedrag van € 372.600 is geïnvesteerd. De desinvesteringen betreffen voornamelijk afgeschreven activa (m.n. laptops en boekencomplexen). De vergelijking van de begrote versus de gerealiseerde investeringen is als volgt:

(in €)	Begroting	Realisatie	Verschil
Gebouwen, verbouwingen en terreinen	391.000	15.900	-375.100
Inrichting, meubilair en stoffering	215.000	179.100	-35.900
ICT	193.100	170.900	-22.200
Overige investeringen (inclusief boeken)	132.100	54.600	-77.500
In aanleg	0	366.600	+366.600
Subtotaal feitelijke investeringen	931.200	787.100	-144.100
Groot onderhoud, planmatig	98.400	17.300	-81.100
Totaal investeringen	1.029.600	804.400	-225.200

Verklaring van de verschillen:

A) De verbouwingsinvestering in het OLC is ook in 2023 niet gerealiseerd. Dit verklaart de minpost voor € 100.000. Aangezien de renovatie pas in 2023 echt is begonnen en nog niet gerealiseerd is, wordt het eigen aandeel in de renovatie vooralsnog niet geactiveerd. De totale bestedingen in 2023 terzake waren € 175.500 groot. Deze zijn echter alle opgenomen onder de Activa in aanleg. Derhalve een minpost van € 186.000 t.o.v. de investeringsbegroting. Dit geldt m.m. ook voor de investering in rubberen vloerbedekking in de garderobe en twee lokalen. Er is m.h.o.o. te verkrijgen korting voor gekozen de aanschaf voor de verkeersruimten te combineren met die voor de garderobe en lokalen. Het leggen zal in 2024 plaatsvinden. Daarom worden de betaalde posten (€ 169.400) ook als in aanleg gezien en is de begrote investering van € 75.000 niet in 2023 gedaan. De investering in deuren viel € 3.600 hoger uit en aan overige investeringen werd per saldo € 17.700 minder uitgegeven.

B) De aanschaf van nieuwe kluisjes viel € 27.900 goedkoper uit dan begroot. Aan overige installaties en meubilair werd € 8.000 minder besteed.

C) In het nieuwe identity-center werd € 9.100 geïnvesteerd (€ 17.500 minder dan begroot). De rest wordt in 2024 besteed. De investering in nieuwe laptops voor het personeel viel per saldo € 2.900 hoger uit dan begroot (door aanschaf laptoptassen ad € 3.100). In randapparatuur werd € 5.900 minder geïnvesteerd dan begroot. Wel dient

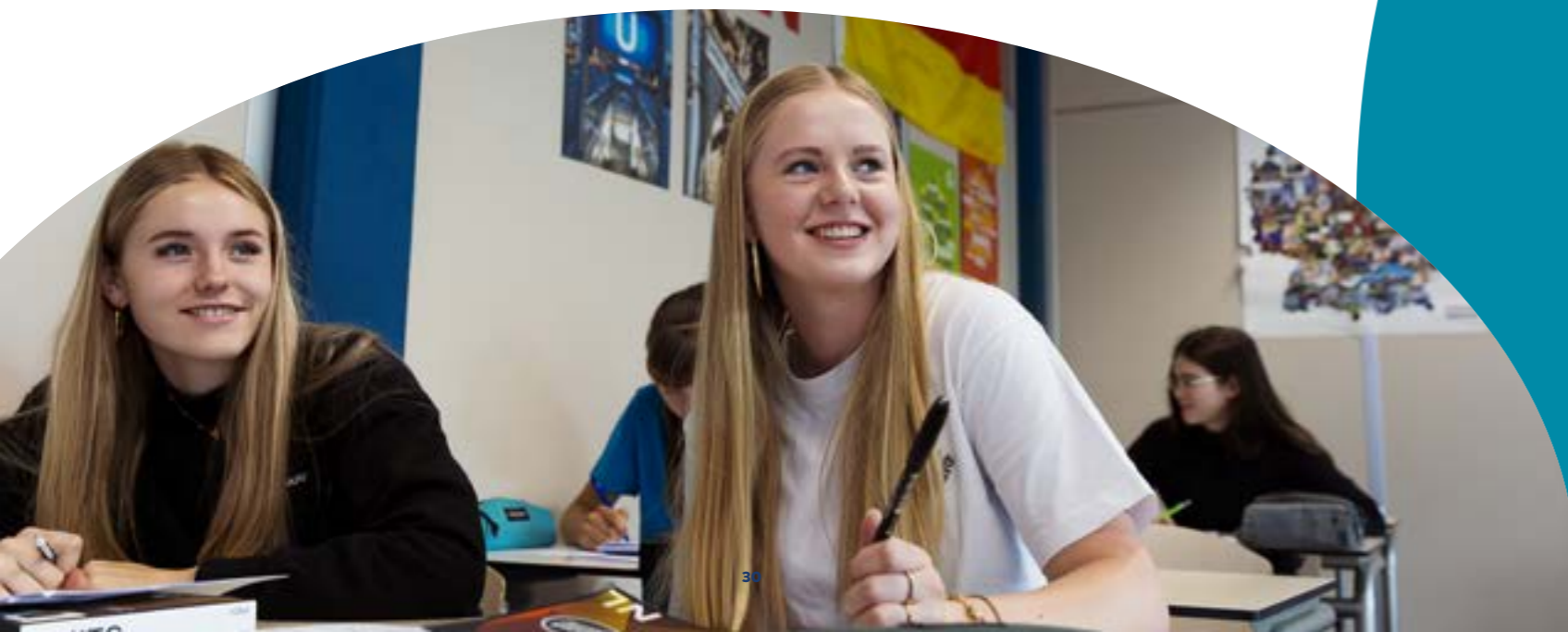
vermeld te worden dat van de investeringsruimte ad € 60.000 een bedrag ad € 36.600 is gebruikt voor de aanschaf van desktops t.b.v. het OLC. De laptop voor beeld en geluid was uiteindelijk € 500 duurder. Het prestatiescherm voor het OLC werd niet aangeschaft (minpost € 5.000). De overige ICT-investeringen kwamen € 800 hoger uit.

D) De onderschrijving van € 77.500 valt v.w.b. de boekenaanschaf te wijten aan de lagere reguliere aanschaf (-/- € 36.700), de € 4.300 lagere aanschaf van naslagwerken en docent-exemplaren en de € 2.500 lagere overige aanschaf. Voor wat betreft de overige investeringen valt te melden dat de beamer voor de aula al in 2022 is aangeschaft (minpost € 6.500), dat er geen investeringen zijn gedaan t.b.v. het vak D&P (minpost van € 20.000), dat de drones voor het brugklasprofiel research € 1.000 goedkoper waren en dat ze verder per saldo € 6.500 lager uitvielen dan begroot.

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

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

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

Voor onze organisatie niet van toepassing.

5.1.13 In control statement

Voor onze organisatie nog niet van toepassing.

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

De kern van kwaliteitszorg zijn de vijf vragen:

DE KERN VAN KWALITEITSZORG ZIJN DE VIJF VRAGEN:

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

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

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

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

De kwaliteit van het onderwijs wordt door de directie aan de toezichthouders gerapporteerd. De toezichthouders lopen jaarlijks een dag mee in de school, waarbij zowel lesbezoek als het gesprek met diverse geledingen centraal staat. De toezichthouders stellen zich zo onafhankelijk van de directie op de hoogte van de kwaliteit van het onderwijs.

Er is nadrukkelijk meer aandacht besteed aan twee ontwikkelingen met als rode draad de betrokkenheid vergroten. Dat is allereerst de kwaliteit van de lessen en de betrokkenheid van leerlingen daarbij. Daartoe is bijvoorbeeld de kijkwijzer ingevoerd, doen we meer lesbezoeken en organiseren we meer momenten om van en met elkaar te leren. Ten tweede is dat het verder werken aan een professionele cultuur waarin het organiseren van de eigen feedback en het samen leren centraal staat. Daartoe zijn er studiedagen georganiseerd, rondetafelgesprekken en werkgroepen. Daarbij gaan we meer aandacht besteden aan de 'C en de A', belangrijke indicatoren binnen de kwaliteitszorg. Dit willen we gaan doen door in 2024 een kwaliteitszorgmedewerker aan te nemen.

5.2 Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar

Zie onderwijsindicatoren.

5.2.2 Onderwijsprestaties

Zie onderwijsindicator.

Overige kengetallen: www.scholenopdekaart.nl

5.2.3 Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken

Het gemiddelde lesuitvalpercentage kan voor schooljaar 2022-2023 niet worden gegeven. De grafiek op pagina 33 is indicatief op basis van de lessen die volgens het rooster zijn doorgegaan. Er waren 189 lesdagen geprogrammeerd.

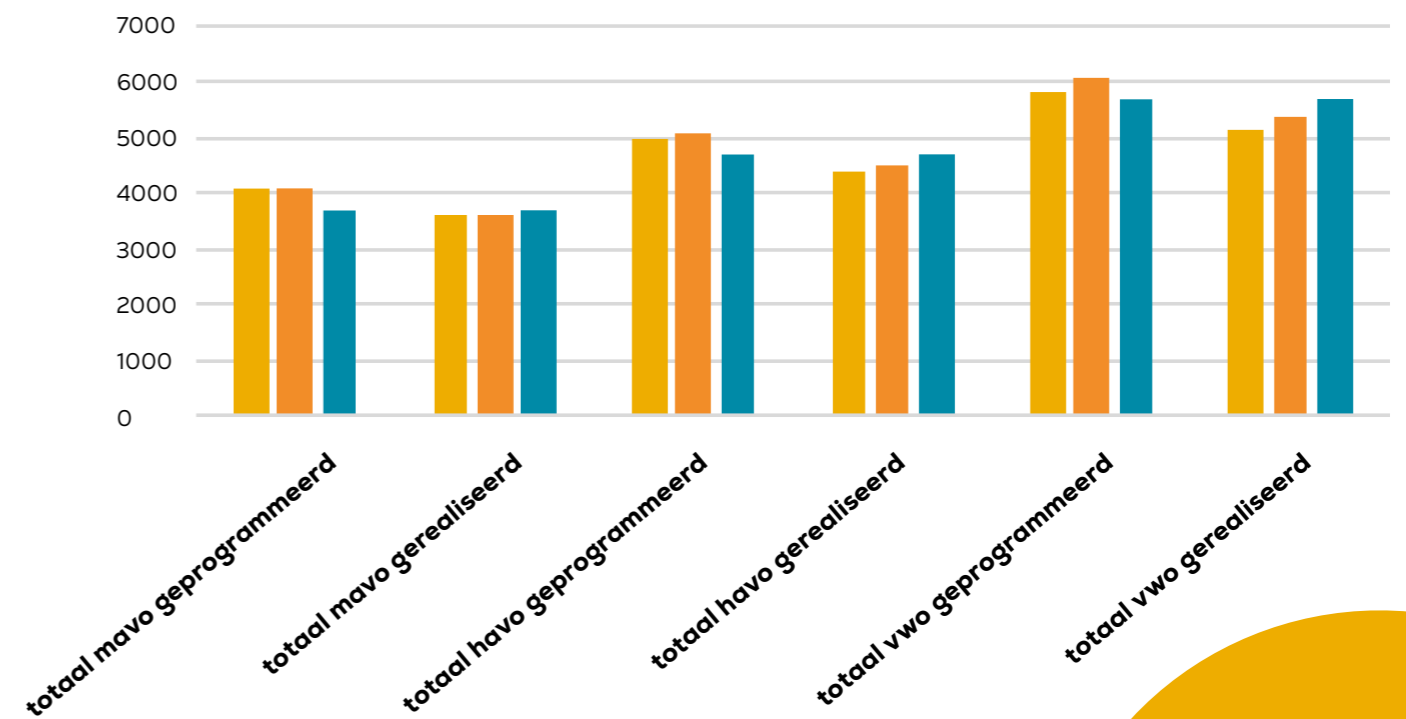
Het is echter wel duidelijk dat de norm in geen enkele afdeling is gehaald, ondanks de ruime marge in geprogrammeerde onderwijstijd. Dat onder andere doordat de PB-uren van de docenten veelal zijn ingezet als verlof-/snipperdagen.

Wij streven naar een zo laag mogelijk lesuitvalpercentage, dat niet meer dan 6% mag bedragen.



Onderwijstijd 2022-2023

min. max. norm



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-ruimte 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 Ambitie

De werkgroep Ambitie heeft dit jaarthema weinig onder de aandacht gebracht wegens gebrek aan bemensing. Wel is er doorgegaan met een 'Noordgouwacademie' en met het voeren van rondetafelgesprekken.

5.2.5.2 Werkgroep AVG

In de werkgroep AVG zijn we bezig de papieren verwerkingsovereenkomsten te digitaliseren in een register. De meeste overeenkomsten dateren van 2018 en zijn derhalve aan een vernieuwing toe. Het voorlopige monitoringsrapport liet zien dat we voldoen aan de noodzakelijke minimale eisen van het AVG. In 2024 zal er een uitgebreid monitoringsrapport volgen.

5.2.5.3 Werkgroep Toetsing

Er is een jaaroverzicht opgeleverd voor alle niet-schoolexamen gerelateerde toetsen. Het PTA-format inclusief het examenreglement dat moet voldoen aan de nieuwe wet- en regelgeving groeit de komende jaren in. 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).

5.2.5.4 Afdelingswerkgroepen

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

5.2.5.5 Identiteitscommissie

Het thema van dit jaar was 'Eerlijk'. Tijdens de identiteitsdag in Zutphen hebben we openhartig over dit onderwerp gesproken. Een opsomming van de meest besproken onderwerpen staat hieronder weergegeven:

- Eerlijkheid wordt als lastig ervaren.
- Afspraken worden regelmatig niet nagekomen. Zowel personeel als directie/schoolleiding maken zich hieraan schuldig.
- Er wordt veel over iemand gesproken, maar niet met iemand.
- De schoolleiding gaat niet altijd voorop, maar schuift veel af.
- Het systeem van toekenning salarisschalen werkt oneerlijkheid in de hand. De term 'afhankelijkheidscultuur' werd hierbij vaak genoemd.

Verschillende collega's gaven ook aan dat het leidinggeven van de nieuwe directie als positief wordt ervaren. Het gevoel dat er een nieuwe weg is ingeslagen kwam een aantal keren duidelijk naar voren.

Kritiek krijgen vinden we allemaal spannend en lastig, maar als dit geuit wordt om er samen beter uit te komen, dan kunnen we er ook veel van leren. De studiedag is dan ook afgesloten met de oproep om met elkaar in gesprek te blijven en open te staan voor elkaars standpunten.

5.2.5.6 Werkgroep internationalisering

In het schooljaar 2023-2024 heeft de werkgroep Internationalisering twee projecten voortgezet. Voor de leerlingen met Frans uit H4, H5, A5 en A6 is er weer een uitwisselingsdag met het SFX2 uit Verviers georganiseerd. Nieuw dit jaar was onze deelname aan het project Climate Connection, met A3, via het British Council. Dit online uitwisselingsproject was eenmalig, maar we behouden het contact met de Britse school om iets dergelijks zelfstandig voort te zetten volgende jaren.

5.2.5.7 Werkgroepen regionale samenwerking

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

5.2.5.8 Werkgroep Burgerschap

De werkgroep Burgerschap heeft onderzoek gedaan naar wat er al aanwezig is op het gebied van burgerschapsvorming en naar wat er mogelijk nog ontwikkeld zou kunnen en moeten worden. Zij hebben een schoolbrede studiedag georganiseerd. Hieruit voortkomend zou dan een doorontwikkelde visie en verdere implementatie van burgerschap tot stand komen. Dat is nog in verdere ontwikkeling.

5.2.5.9 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. Om voor deze subsidie in aanmerking te komen, is een plan van aanpak geschreven en zijn alle leerlingen op de Noordgouw geënquêteerd. De subsidie wordt gebruikt om de collectie van de bibliotheek aan te vullen en deels te vervangen. Ook worden er activiteiten door gefinancierd, zoals de opvoering van het theaterstuk *Max Havelaar*. Daarnaast worden de onderbouwleerlingen gestimuleerd te lezen tijdens stipuren en toetsweken.

5.3 Duurzaamheid

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

Het gebouw is ruim 40 jaar oud. Inmiddels is op 31 januari 2022 het plan voor de levensduurverlengende renovatie door de gemeenteraad goedgekeurd en is een budget van ruim 10 miljoen euro beschikbaar gekomen. Het plan heeft tot doel de ventilatie op orde te brengen, de verwarming gasloos te maken en om de buitenschil en het vloeroppervlak te isoleren. De explosieve stijging van de bouwpreisen sinds de oorlog in de Oekraïne en de moeilijkheden met leveringen van materiaal zetten de uitvoering binnen het gestelde budget ernstig onder druk. Na nieuwe onderhandelingen met de gemeente is er december 2023 aanvullend budget beschikbaar gesteld. De renovatie is februari 2023 van start gegaan.



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

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

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

We zetten in op werkgroepen die onder meer op basis van onderzoek helpen om het onderwijs te verbeteren. Daarnaast hebben we een kijkwijzer die helpt bij het onderzoek naar de kwaliteit van de les en een sectieplan die helpt bij de monitoring van de secties en hun onderwijskundige inbreng. Tot slot zijn we aan het nadenken over ICT en de inzet hiervan in de lessen. We maken gebruik van onderzoeken vanuit Kwaliteitscholen en enquêtes en onze eigen 'Noordgouw academie'.

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

Er komt meer aandacht voor de kwaliteit van de lessen. Verder blijven we procedures en de kwaliteit van de samenwerking monitoren en verbeteren. De kijkwijzer en het sectieplan gaan hierin een belangrijke rol spelen. Zie verder hierboven.

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

Wederom waren er meer aanmeldingen dan geprognoseerd (i.p.v. 197 waren het er 203). Verder is er

veel geld beschikbaar gekomen door het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), waardoor er extra formatie kon worden uitgegeven om achterstanden weg te werken, maar ook kleinere klassen te maken of extra ondersteuning in de VIP en bij systeembeheer in te zetten. De middelen zijn echter niet structureel. We waken ervoor om de NPO-gelden dan ook om te zetten in structurele formatie. Deze NPO-middelen zullen uiterlijk aan het einde van het schooljaar 2024/2025 besteed moeten zijn. De besteding van het collectieve deel van de werkdrukmiddelen wordt per geleding in samenspraak met de MR bepaald en vormgegeven.

6.1.5 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. De renovatie is gestart in februari 2023, maar kent nog aanzienlijke opstartproblemen. Er wordt hard aan oplossingen gewerkt, maar het project loopt vertraging op. De subsidielimieten zijn veiliggesteld, want de SUVIS-deadlines zijn landelijk opgeschoven.

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

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

De grootste voorgenomen investeringen in 2024 op het gebied van huisvesting en inrichting betreffen het leggen van helft van de reeds aangeschafte rubberen vloerbedekking in de verkeersruimten ad € 105.800, de elektra in de nieuwe berging ad € 30.000, 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 (€ 80.000) en de vervanging van 22 iPads voor bewegingsonderwijs (€ 13.200) 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.

6.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

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

6.2 Continuïteitsparagraaf

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

De cijfers welke in de meerjarenoverzichten zijn opgenomen, zijn voor wat betreft 2024 ontleend aan de jaarbegroting 2024 zoals deze in januari 2024 is vastgesteld. Voor wat betreft de volgende jaren zijn de cijfers ontleend aan de meerjarenbegroting 2021-2025. In het voorjaar van 2024 zal een nieuwe meerjarenbegroting worden opgesteld. Ten behoeve van de volledigheid van het cijfermateriaal zijn de gegevens 'met de kennis van nu' geëxtrapoleerd. De cijfers over 2022 en 2023 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 A 1 Kengetallen/gegevensset tot en met 2026

- 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 920 leerlingen.

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

6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting 2021-2025

De aanmelding voor 2023 (203 nieuwe leerlingen) bleek gunstiger dan verwacht. Voor 2024 staat het aantal nieuwe aanmeldingen op 169. Als gevolg daarvan is het meerjarenperspectief negatiever geworden. De eerder voorziene groei naar 1.000 leerlingen zal niet worden gerealiseerd. De in het voorjaar van 2021 opnieuw geheel herziene meerjarenbegroting wordt in het voorjaar van 2024 – gezien de ontwikkelingen in het leerlingenaantal – herrekend. Door de beschikbaar gestelde gelden inzake het Nationaal Programma Onderwijs is het moeilijk om een realistische meerjarenbegroting te maken. De exploitatie van 2023 was op een tekort van € 764.200 begroot, maar bleek door alle subsidies uiteindelijk ruim in de plus uit te komen. De nieuwe bekostigingssystematiek pakt voor de Noordgouw gunstig uit en leidt uiteindelijk tot een extra bekostiging van ca. 2,7%.

Van overheidswege is aangegeven dat de besteding van de NPO-gelden over meerdere schooljaren gespreid mag worden, tot en met het schooljaar 2024-2025. Daardoor hebben we langer profijt van de extra middelen en kunnen we deze inzetten voor het welbevinden van onze leerlingen, achterstandsprogramma's en extra personele inzet.

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. Aan de hand van de Europese aanbesteding zal een afweging gemaakt worden of de renovatie doorgezet kan worden of tijdelijk geparkeerd moet worden, totdat de markt weer tot rust is gekomen. Er zijn verder geen majeure investeringen te verwachten die meer dan 15% van de totale baten bedragen.

Heerde, 24 juni 2023

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 Christelijk College de Noordgouw. De gezamenlijke leden van de raad van beheer vormen het 'bestuur' van de stichting. De raad van beheer (RvB) bestaat uit 1 uitvoerend bestuurder (rector/ bestuurder) en uit toezichthouders. De toezichthouders hebben de wettelijke taak toezicht te houden op de onderwijsinstelling, waarbij o.a. de kwaliteit van het onderwijs, de financiën, het jaarverslag, de identiteit en de sfeer op school op de agenda staan. De raad van beheer werkt volgens (wettelijke) voorschriften en specifiek de Code Good Governance voor het voortgezet onderwijs 2019 van de VO-Raad. Er zijn geen afwijkingen van de Code te melden.

In 2023 hebben Ellen Koet en Dries Zielhuis afscheid genomen van de Raad van Beheer. Als nieuwe toezichthouders hebben we in het najaar aangenomen Elisabeth Keppel, Carmen van de Beek en Anneke Doespers.

De rector-bestuurder, Marco de Vries, heeft op 1 januari 2023 zijn functie neergelegd. De conrector, Bert van Minnen, is aangesteld als waarnemend rector-bestuurder tot 1 augustus 2023. In februari 2023 is de procedure voor een nieuwe rector-bestuurder succesvol afgerond met de benoeming door de RvB van Chris van der Meulen als nieuwe rector-bestuurder. Hij is gestart per 1 augustus 2023.

De raad bestond in 2023 uit:
D.L.W. Zielhuis, voorzitter (t/m juni 2023)
B. Veuger, voorzitter vanaf 1 juli 2023
J. van Dorp, penningmeester
P.C.D. Kloet
R. Stolting, secretaris vanaf 1 juli 2023
E. Keppel
A. Doespers
J.H. van Mossel
C. van de Beek
C. Van der Meulen, rector-bestuurder

Een bijgesteld Managementstatuut is goedgekeurd.

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

Beloningsbeleid

De toezichthoudende leden van de raad van beheer doen dit op vrijwillige basis. Aan hen is een vrijwilligersvergoeding toegekend, waarbij zij afstand hebben gedaan op het recht op uitbetaling en de vergoeding aan de school hebben geschonken. Van de rector-bestuurder en de conrector/ plaatsvervangend rector-bestuurder is in 2023 door de toezichthouders vastgesteld dat de beloning binnen de wettelijke grenzen valt zoals gesteld in de WNT.

Werkwijze raad van beheer

De raad van beheer is in 2023 7 keer bijeengekomen in een reguliere vergadering. Dit overleg wordt altijd gestart met een voor-vergadering zonder de rector-bestuurder en aansluitend wordt gezamenlijk vergaderd. In de jaarplanning is geborgd dat de verschillende thema's gespreid over het jaar in de verschillende vergaderingen aan bod komen. Om 'feeling' te houden met de school is het een goed gebruik ieder jaar een zogenoemde meeloopdag tijdens een reguliere schooldag te houden. Vanwege de start van de nieuwe rector-bestuurder en de tijdelijke waarneming door de conrector heeft deze in 2023 niet plaatsgevonden. Wel heeft in 2023 een BOT- (Benen op Tafel) overleg met de MR plaatsgevonden.

Elk jaar staan we tijdens een strategische beleids- c.q. studiedag stil bij de strategie. In verband met de wisseling van de rector-bestuurder en drie andere leden van de RvB is er een strategische dag geweest. Onder leiding van Verus is de werkwijze van de Raad van Beheer geëvalueerd. Ook is er gekeken naar een nieuwe portefeuilleverdeling. Dit mede op basis van het persoonlijk profiel op basis van Management Drives en het groepsprofiel.

Met onderstaande thema's houdt de raad zich bezig:

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

Aan alle domeinen zijn tenminste twee leden van de RvB ('portefeuillehouders') gekoppeld die de richtinggevende uitspraken binnen het betreffende domein bewaken.

Twee leden van de RvB (de zogenaamde renumeratiecommissie) hebben een rol gehad in het maken van de afspraken met Bert van Minnen als waarnemend

rector-bestuurder en in het bespreken van de voortgang. Aan het einde van de procedure voor nieuwe rector-bestuurder zijn ze betrokken geweest op het vlak van de arbeidsovereenkomst.

Identiteit

In het najaar van 2023 is de nieuwe rector-bestuurder gestart met het maken van het nieuwe strategisch beleidsplan. In het voorjaar 2024 zal dit worden vastgesteld.

Identiteit

Identiteit raakt niet alleen aan levensbeschouwing maar ook aan fundamentele kernwaarden zoals geformuleerd in het identiteitsprofiel (veilig, eerlijk, respect, aandacht en ambitie). Ten gevolge van de wijzigingen in de RvB en bij de rector-bestuurder zal het gesprek hier verder over gevoerd worden.

Onderwijs

De RvB is op de hoogte gehouden van het reilen en zeilen in het onderwijs. De nieuwe conrector heeft als waarnemend rector-bestuurder een eerste aanzet gegeven tot een doorontwikkeling van het onderwijs.

Personeel en organisatie

Periodiek is de RvB bijgepraat door de rector-bestuurder over de voortgang van het Integraal Huisvestingsplan door de gemeente Heerde. De gemeente Heerde heeft de renovatieplannen goedgekeurd. In de loop van 2023 is gestart met de bouw. Deze zal in 2024 verder gaan en begin 2025 worden afgerond. De financiële commissie is nauw betrokken om de risico's te bewaken.

Het in 2022 gestarte gesprek over de inrichting van de organisatie heeft een vervolg gekregen in 2023 en zal een plaats krijgen in het schoolplan 2024-2028.

Kwaliteit en governance

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

Financiën

De Raad van Beheer, met daarbinnen een specifieke rol voor de financiële commissie, ziet toe op de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

De raad heeft goedkeuring verleend aan de begroting 2023, de jaarrekening 2022 en het bestuursverslag 2022, en de uitgangspunten voor de begroting 2024 zijn besproken. Door de NPO-gelden is het financieel perspectief voor de eerstkomende jaren verruimd. Gelet op het tijdelijk karakter van de NPO-gelden, blijft de RvB onverminderd aandacht houden voor langjarig financieel perspectief. De RvB heeft de risicoanalyse, de fraudeanalyse en het Treasuryplan vastgesteld.

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

Het boekjaar 2022 is wat jaarrekening betreft door Van Ree accountants gecontroleerd, en met de financiële commissie besproken. Voor het boekjaar 2023 is door de Raad van Beheer aan Van Ree Accountants de opdracht gegeven om de jaarrekening te controleren. Met van Ree bestaat een meerjarige samenwerking. Tevens zal de financiële commissie aanwezig zijn bij de bespreking van de jaarrekeningcontrole.

De RvB ziet terug op een goed jaar. De nieuwe rector-bestuurder heeft zijn plek in de organisatie gevonden. Het eerste halfjaar heeft de conrector, Bert van Minnen, naar tevredenheid waargenomen. De renovatie is van gestart gegaan en biedt een mooi perspectief naar de toekomst toe voor de leerlingen en het personeel van de Noordgouw. Goed om terugblikkend te constateren dat de overleggen steeds ingeleid werden door openingen van de verschillende RvB-leden, dat er goede en respectvolle meningsvorming plaatsvond, dat we steeds gezamenlijk tot besluitvorming kwamen, en dat er aan het eind van de vergaderingen met tevredenheid werd teruggeblikt.

Namens de raad,

Bert Veuger
voorzitter RvB

H8 Rapportage Medezeggenschapsraad

De MR bestond dit jaar uit de volgende personen: namens de leerlingen: Charlotte van Westerveld, Elisa Kruithof en Amber van Loo, namens de ouders: Jacqueline Dekker, Mirjanne Toorn en Astrid Paauw en namens het personeel: Vincent Rijntjes, Edwin van de Vosse, Paul Sterken, Pieter Meindersma (per 01-08-23 vervangen door Marjolein Nitrau), Wendy van de Ven en John van der Linden.

Tijdens de eerste maanden van 2023 is de personeelsgeleding bezig geweest samen met de collega's een invulling te vinden voor de collectieve werkdrumiddelen die door de overheid ter beschikking zijn gesteld. Er zijn verschillende informatiebijeenkomsten voor de collega's belegd en uiteindelijk is via een enquête gestemd om te komen tot een gedragen besluit.

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 telefoonverbod, de ViA-visitatie en het Strategisch Beleidsplan. Twee leden van de MR hebben in november een cursus Financiën gevolgd om de kennis over dit onderwerp binnen de MR te vergroten.

De eerste helft van 2023 was de conrector en plaatsvervangend rector-bestuurder, dhr. B. van Minnen, het aanspreekpunt vanuit de directie, vanaf de zomervakantie was dit de nieuwe rector-bestuurder, dhr. C. van der Meulen. De MR kan met een goed gevoel op de constructieve samenwerking met directie terugkijken.

John van der Linden, voorzitter
Wendy van de Ven, secretaris



H9 Rapportage Ouderraad

Het belangrijkste doel van de ouderraad (hierna: OR) is het bevorderen van het contact en de samenwerking tussen ouders en de school. De OR behartigt de belangen van ouders en leerlingen wanneer het gaat om onderwijs, algemene vorming en sturing van de leerlingen op de Noordgouw. De ouderraad bestaat uit ouders van leerlingen uit de vier afdelingen (brugklas, mavo, havo en atheneum) en vergadert samen met een afgevaardigde van de schoolleiding. Er is dit schooljaar namens de school vergaderd met Bert van Minnen (conrector/ plaatsvervangend rector-bestuurder) en de laatste vergadering met Chris van der Meulen (rector-bestuurder). Enkele ouders uit de OR hebben zitting in de MR van de Noordgouw.

Na vertrek van een aantal OR-leden aan het eind van vorig schooljaar, is er begin dit schooljaar een aantal nieuwe OR-leden bijgekomen. De OR bestond het afgelopen jaar uit 11 leden. Alle vier de afdelingen (brugklas, mavo, havo en vwo) zijn vertegenwoordigd.

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 conrector waren:

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

Belangrijke onderwerpen die werden aangedragen door leden van de OR:

- Vier ogenbeleid bij inhuur externe docenten met betrekking tot veiligheid leerlingen en docent.
- Verloop communicatie tussen school en ouders
- Beleid/draaiboek bij overstap van afdeling (bijvoorbeeld leerling gaat van havo naar mavo).
- Rol van de OR.
- Mededelingen vanuit de MR.

Over deze en andere onderwerpen heeft gedurende het jaar goed en zinvol overleg plaats gevonden tussen ouders en schoolleiding.

De jaarlijkse thema-avond van de OR heeft plaatsgevonden op maandag 18 maart. Laurens Veltman heeft een lezing gegeven voor een grote groep ouders in de aula van de school over 'Digital Awareness'

Hij vertelde deze avond hoe je als ouder om kunt gaan met alle digitale verleidingen die kinderen tegen komen in deze tijd. Wat voor effect heeft de digitale wereld op kinderen en wat kunnen de gevolgen er van zijn m.b.t. school en hun sociale leven? Een actueel onderwerp waar ieder mens wel mee te maken krijgt in deze tijd. Ouders waren enthousiast. Het was een geslaagde avond.

Komend schooljaar zullen bepaalde onderwerpen terugkomen op de agenda en er zullen uiteraard weer nieuwe actuele onderwerpen besproken worden.

Mirjanne Toorn-Dekker
voorzitter OR



H10 Rapportage Leerlingenraad

Aan het einde van het schooljaar 2022-2023 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 acht 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 zeven nieuwe leden gekozen waardoor we een groep van vijftien leden hebben. De nieuwe leden moesten even wennen, maar iedereen heeft nu zijn/haar plek gevonden in de leerlingenraad. Xavier is gestopt met de leerlingenraad. Hij was één van de secretarissen, deze taak is overgenomen door Niels en Emma. Dit zijn ook de notulisten.

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.

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

We hebben, zoals vorig jaren 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. De gemeente Heerde waardeert de input.

We vergaderden eerst nog met meneer van Minnen, volgend jaar wordt dat meneer van der Meulen. In de vergaderingen hebben wij niet heel veel grote dingen besproken. We hebben het weer gehad over spiegels in de kleedkamers, tampons en maandverband in de toiletten van de dames en de hoeveelheid toetsen en toetsmomenten in de onderbouw. Dit gaat komend schooljaar aangepast worden. We hebben we nu in de bovenbouw geregeld dat er dit jaar vier toetsweken waren.

Leden leerlingenraad:

Elisa Kruihof, Charlotte van Westerveld (voorzitsters), Amber van Loo, Aniek Riphagen, Louise Pompert, Madelijn Ooms, River Poels, Sara Teeuwen, Louka de Jager, Nova Danse, Sam Hup, Manoe Eikelboom, Merel Dalhuizen, Niels Grolleman en Emma de Kruijf.

Charlotte van Westerveld
Elisa Kruihof
Amber van Loo



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