

Jaarverslag 2025

Noord
de
gouw



Inhoud

Deel A: Bestuursverslag

H1 Voorwoord

5

H2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

6

2.1 Treasurybeleid

6

- 2.1.1 Beschrijving van het beleid m.b.t. beleggingen en 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 Sectorspecifiek

6

- 2.2.1 Verantwoording over aanvullende bekostiging technisch vmbo 6
- 2.2.2 Extra ondersteuning nieuwkomers 6

2.3 Maatschappelijke thema's vo

6

- 2.3.1 Strategisch personeelsbeleid 6
- 2.3.2 Informatiebeveiliging en privacy 7
- 2.3.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau 8
- 2.3.4 Toetsing en examinering 8
- 2.3.5 Banenafpraak 8
- 2.3.6 Werkdrukmiddelen 9
- 2.3.7 Sterke basis en hoge kwaliteit - verbetering taal en rekenen/wiskunde 9
- 2.3.8 Sterke basis en hoge kwaliteit - implementatie van het nieuwe curriculum 9
- 2.3.9 Sociale veiligheid en gelijke behandeling 9

H3 Visie en besturing

10

3.1 Visie

10

- 3.1.1 Doelstelling van de organisatie 10
- 3.1.2 Aanduiding van het beleid en de kern-activiteiten met de belangrijkste diensten 10

3.2 Besturing

11

- 3.2.1 Juridische structuur 11
- 3.2.2 Interne organisatiestructuur 11
- 3.2.3 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid 12

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

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

- 3.2.6 Vermelding van de samenwerkingsverbanden waar de rechtspersoon lid van is en van de verbonden partijen 15

- 3.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, waaronder de samenwerkings-verbanden 16

- 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 18

- 3.3.4 Wijze waarop de horizontale verantwoording wordt ingevuld 18

3.4 Verslag toezichthoudend orgaan

18

3.5 Omgeving

18

- 3.5.1 Afhandeling van klachten 18

- 3.5.2 Toelichting belangrijkste ontwikkelingen afgelopen jaar m.b.t. internationalisering 18

- 3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering 18

H4 Risicomanagement

20

4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

20

4.2 Risicoprofiel

21

- 4.2.1 Rapportage over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem 21

H5 Bedrijfsvoering

22

5.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke

22

- 5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. personeel 24

- 5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing uitkeringen na ontslag 24

- 5.1.4 Opgave vergoedingen aan en declaraties van alle (individuele) leden van het college van bestuur 24

- 5.1.5 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar betreffende de huisvesting 24

- 5.1.6 Financiële positie op balansdatum incl. een toelichting daarop 24

- 5.1.7 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met voorgaand jaar) 26

- 5.1.8 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen 28

- 5.1.9 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting en 2023 28

- 5.1.10 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen 33

- 5.1.11 Toelichting op de kasstromen en financiering 33

- 5.1.12 Informatie over de financiële instrumenten (o.a. renteswaps) 33

- 5.1.13 In control statement 34

- 5.1.14 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg 34

5.2 Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken

34

- 5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar 34

- 5.2.2 Onderwijsprestaties 35

- 5.2.3 Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken 37

- 5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid van het onderwijs en het toelatingsbeleid 37

- 5.2.5 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling 37

5.3 Duurzaamheid

37

- 5.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. duurzaamheid 37

H6 Toekomstige ontwikkelingen

38

6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

38

- 6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en onderzoek 38

- 6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg 38

- 6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel 38

- 6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting 38

- 6.1.5 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investeringen 39

- 6.1.6 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid 39

6.2 Continuïteitsparagraaf

39

- 6.2.1 Kengetallen/gegevensset tot en met 2027 39

- 6.2.2 Meerjarenbegroting 2025-2029 39

- 6.2.3 Majeure investeringen (15% of meer van de totale baten) 39

H7 Rapportage toezichthoudend orgaan

40

H8 Rapportage Medezeggenschapsraad

44

H9 Rapportage Ouderraad

46

H10 Rapportage Leerlingenraad

47

JAARVERSLAG 2025

Stichting voor Christelijk Voortgezet
Onderwijs te Heerde
Christelijk College de Noordgouw

S.G. Meijer
stafmedewerker
financiën en beheer

C. van der Meulen
rector-bestuurder

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



www.noordgouw.nl

werk(t) met jouw talent!

DEEL A: BESTUURSVERSLAG

H1 Voorwoord

Het kalenderjaar 2025 stond voor Christelijk College de Noordgouw in het teken van verdere ontwikkeling, professionalisering en borging. Waar in 2024 vooral de basis is gelegd met het vaststellen van het Strategisch Beleidsplan 2024-2028, stond 2025 nadrukkelijk in het teken van uitvoering en het verder concretiseren van onze ambities. Daarbij bleef onze koers ongewijzigd: het nog meer centraal stellen van de leerling, met een belangrijke rol voor de professional binnen de schoolorganisatie.

In 2025 is verder gebouwd aan een organisatie waarin strategische koers, schoolontwikkeling en kwaliteitszorg steeds sterker met elkaar verbonden raken. We zijn gestart met een cyclische manier van werken waarbij evalueren, bijstellen en doorontwikkelen structureel onderdeel zijn geworden van onze werkwijze. Een belangrijke stap hierin was het opnieuw werken met jaarplannen vanaf schooljaar 2025-2026, waardoor de verbinding tussen strategisch beleid en dagelijkse onderwijspraktijk verder is versterkt.

Onderwijskundig zijn belangrijke stappen gezet. In schooljaar 2025-2026 zijn wij gestart met MLB-lessen (Mentor, Loopbaanoriëntatie en Burgerschap), waarin studievaardigheden, persoonsvorming, burgerschap en loopbaanontwikkeling samenkomen. Daarnaast is TalentTijd ingevoerd voor alle brugklasleerlingen, waarmee leerlingen meer ruimte krijgen om talenten te ontdekken en keuzes te maken binnen hun eigen leerproces. Ook is verder gewerkt aan de professionalisering van mentoren en het versterken van leerlingbegeleiding en eigenaarschap.

Binnen de kwaliteitszorg is nadrukkelijk ingezet op het analyseren van onderwijsresultaten, het versterken van leskwaliteit en het verder ontwikkelen van een professionele kwaliteitscultuur. Lesbezoeken, observaties en ontwikkelgesprekken hebben hierin een belangrijke rol gespeeld. Daarnaast is gewerkt aan de inrichting van een kwaliteitsagenda en een kwaliteitshandboek, waarmee de Noordgouw toewerkt naar een nog sterkere en meer cyclische kwaliteitsstructuur.

Ook op organisatorisch vlak zijn belangrijke stappen

gezet. De ontwikkeling naar een Teamgecentreerde Arbeidsorganisatie (TAO) is verder vormgegeven, waarbij het leiderschap dichterbij de werkvloer is georganiseerd en samenwerking binnen kleinere onderwijsteams is versterkt. Het vernieuwde functiegebouw en managementstatuut zijn definitief vastgesteld en er is nadrukkelijk ingezet op professionalisering van zowel medewerkers als schoolleiding.

Daarnaast hebben wij in 2025 belangrijke stappen gezet op het gebied van burgerschap, identiteit en maatschappelijke betrokkenheid. De christelijke identiteit bleef zichtbaar binnen de dagelijkse schoolpraktijk, onder andere via dagopeningen, vieringen en identiteitsbijeenkomsten. Ook is verder gewerkt aan de ontwikkeling van burgerschaps-onderwijs en het versterken van de verbinding tussen school en samenleving.

Financieel heeft de Noordgouw ook in 2025 een gezonde positie behouden. Hoewel in de meerjarenbegroting rekening wordt gehouden met tijdelijke negatieve resultaten als gevolg van leerlingendaling en investeringen in onderwijsontwikkeling, beschikt de school over voldoende financiële ruimte en gezonde kengetallen om deze ontwikkelingen verantwoord op te vangen. Daarbij blijft het uitgangspunt dat financiële middelen zoveel mogelijk ten goede komen aan het primaire proces: goed onderwijs voor onze leerlingen.

Tot slot kijken wij met trots terug op de betrokkenheid van onze medewerkers, leerlingen, ouders en samenwerkingspartners. De Noordgouw blijft een school waar samen leren, ontwikkelen en verantwoordelijkheid nemen centraal staan. Vanuit die gezamenlijke verantwoordelijkheid blijven wij bouwen aan kwalitatief sterk onderwijs en een schoolorganisatie die voortdurend in ontwikkeling blijft.

Met vertrouwen kijken wij vooruit naar de komende jaren.

C. van der Meulen
rector-bestuurder



Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

2.1 Treasurybeleid

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

Het treasurybeleid van de stichting vindt plaats binnen de kaders van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016, geldend vanaf 1 juli 2016. Het treasurybeleid is beschreven in het treasurystatuut versie 2021 en is er op gericht tegen een zo laag mogelijk risico een zo hoog mogelijk rendement te genereren. De school heeft geen effectenportefeuille. Er wordt alleen gebruik gemaakt van schatkistbankieren en een spaarrekening.

2.1.2 Uitvoering van dit beleid in de praktijk

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

De (positieve) rente op het rekening courantsaldo bij het schatkistbankieren van de overheid liep in 2025 terug van 2,91% aan het begin van het jaar naar 1,93% aan het einde. Doordat de uitgaven inzake de renovatie hoger waren dan de van de gemeente ontvangen voorschotbetalingen, daalde het saldo van de liquide middelen tot € 3.500.000.

2.1.3 Informatie over uitstaande beleggingen en leningen, de aantrokken leningen

Voor het betalingsverkeer wordt naast enkele reguliere bankrekeningen gebruik gemaakt van het schatkistbankieren bij de rijksoverheid. Er zijn geen uitstaande beleggingen en er zijn geen leningen aangegaan. Ten opzichte van 2025 is er sprake van een status quo. Er zijn in 2025 wel voorbereidingen getroffen om een groot deel van de liquide middelen per 1 januari 2026 vast te zetten in hogerrendende deposito's.

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.

2.3 Maatschappelijke thema's vo

2.3.1 Strategisch personeelsbeleid

In 2025 heeft de Noordgouw verdere stappen gezet in het versterken van het strategisch personeelsbeleid, passend bij onze onderwijskundige visie en de ontwikkeling van de schoolorganisatie. Daarbij stond de verdere implementatie en evaluatie van de Teamgerichte ArbeidsOrganisatie (hierna: TAO) centraal.

Professionalisering en Scholing

Ook in 2025 hebben we geïnvesteerd in de professionalisering van medewerkers. Scholing en begeleiding waren gericht op het versterken van didactische vaardigheden, samenwerking binnen teams en het verder ontwikkelen van eigenaarschap binnen de organisatie. Hiermee ondersteunen we medewerkers in het vormgeven van toekomstgericht onderwijs en de verdere ontwikkeling van TAO.

Doorontwikkeling functiegebouw en TAO

Het in 2024 ingevoerde functiegebouw en de herschreven functieprofielen zijn in 2025 verder ingebed in de organisatie. De nieuwe structuur biedt duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden en sluit beter aan bij de teamgerichte manier van werken.

Daarnaast heeft in 2025 een evaluatie plaatsgevonden van TAO. Vanuit gesprekken met medewerkers, teamleiders en de MR is gekeken naar de opbrengsten en aandachtspunten van de nieuwe werkwijze. Uit deze evaluatie blijkt dat de samenwerking binnen teams is versterkt en dat de betrokkenheid bij leerlingen is toegenomen. Tegelijkertijd zijn aandachtspunten benoemd op het gebied van rolverdeling, communicatie en werkdruk.

Op basis van deze evaluatie zijn vervolgacties uitgezet gericht op verdere teamontwikkeling, begeleiding van medewerkers en het versterken van de onderlinge samenwerking binnen de teams. Hiermee bouwen we verder aan een professionele organisatie waarin teams gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor een groep leerlingen en voor de kwaliteit van het onderwijs. In conclusie heeft de Noordgouw in 2025 verdere stappen gezet in het afstemmen van het personeelsbeleid op de onderwijskundige visie van de school. Door blijvend te investeren in professionalisering, het functiegebouw en

de doorontwikkeling van TAO zijn we beter voorbereid op de uitdagingen van het moderne onderwijs en blijven we werken aan kwalitatief hoogwaardig en toekomstgericht onderwijs.

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

Het personeelsbeleid van de Noordgouw wordt structureel geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd om ervoor te zorgen dat het aansluit bij de ontwikkeling van de organisatie en de behoeften van de medewerkers.

Implementatie

De implementatie van het personeelsbeleid vindt plaats vanuit het vernieuwde functiegebouw en TAO. Binnen deze structuur werken teams gezamenlijk aan de begeleiding van leerlingen en de ontwikkeling van het onderwijs. Het P&O-team ondersteunt leidinggevenden en medewerkers bij de uitvoering van het beleid en de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Monitoring

Om de voortgang en effectiviteit van het personeelsbeleid te bewaken, vindt regelmatig overleg plaats met teamleiders, medewerkers en de Medezeggenschapsraad (MR). Daarnaast is in 2025 de werking van TAO actief gemonitord door middel van evaluatiegesprekken en feedback vanuit de organisatie. Ook de samenwerking met adviseur Verus heeft hierin ondersteuning geboden.

Evaluatie

In 2025 is TAO geëvalueerd. Hierbij zijn ervaringen van medewerkers, teamleiders en MR meegenomen. Op basis van deze evaluatie zijn concrete verbeteracties geformuleerd, onder andere gericht op verdere verduidelijking van rollen, versterking van de samenwerking binnen teams en begeleiding van veranderprocessen.

Door implementatie, monitoring en evaluatie met elkaar te verbinden, blijft de Noordgouw werken aan een strategisch personeelsbeleid dat aansluit bij de onderwijsontwikkeling en de behoeften van medewerkers.

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

In 2025 heeft het bestuur van de Noordgouw de dialoog over het strategisch personeelsbeleid voortgezet en nadrukkelijk gekoppeld aan de verdere ontwikkeling van TAO.

Het strategisch personeelsbeleid en de evaluatie van TAO zijn regelmatig besproken met de MR, teamleiders en medewerkers. Tijdens deze gesprekken is stilgestaan bij de ervaringen binnen de teams, de samenwerking en de

verdere ontwikkeling van de organisatie. De opgehaalde feedback is gebruikt om verbeteracties en vervolgstappen te bepalen.

Daarnaast zijn informele inlooppmomenten en zogenoemde "benen-op-tafel-momenten" georganiseerd. Deze bijeenkomsten boden medewerkers de mogelijkheid om in een open setting in gesprek te gaan met bestuur en schoolleiding over personeelsbeleid, samenwerking en de ontwikkeling van TAO. Door deze aanpak blijft de Noordgouw werken aan een open en professionele cultuur waarin medewerkers actief betrokken worden bij de ontwikkeling van de organisatie en het onderwijs.

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

Wachtwoordbeleid Wi-Fi

Het wachtwoordbeleid voor Wi-Fi-accounts wordt jaarlijks herzien, met specifieke focus op het gastennetwerk. De uitvoering en monitoring van deze wijzigingen vinden plaats via ons interne servicedesksysteem, waarmee wij zorgen voor een tijdige en gestructureerde aanpassing. Voor medewerkers en leerlingen hanteren wij het wachtwoordbeleid op basis van de best practices zoals aanbevolen door Microsoft. Zie: <https://learn.microsoft.com/en-us/microsoft-365/admin/misc/password-policy-recommendations?view=o365-worldwide>



Twee-factor-authenticatie (2FA)

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

Single Sign-On (SSO)

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

Breens Identity Center (BIC)

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

Normenkader IBP

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

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

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

2.3.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau

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

2.3.4 Toetsing en examinering

In het afgelopen schooljaar zijn op het terrein van toetsing en examinering verschillende stappen gezet. Alle PTA's zijn opnieuw herzien en aangescherpt, en ook het vigerende examenreglement is op een aantal punten aangepast om de kwaliteit en juridische houdbaarheid

verder te borgen. Daarnaast is een herziene versie van het toetsbeleid geschreven; dit nieuwe beleid zal voor het einde van het jaar ter instemming worden voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Om de toetspraktijk verder te professionaliseren is gekozen voor een nieuwe digitale omgeving waarin toetsen digitaal kunnen worden afgenomen. Deze keuze biedt mogelijkheden voor een efficiëntere organisatie van toetsen, meer variatie in vraagvormen en een snellere verwerking van resultaten. In het verlengde hiervan is ook een nieuwe digitale omgeving in gebruik genomen voor leerlingen met dyslexie. Deze omgeving biedt aanzienlijk verbeterde ondersteuning op het gebied van verklanking, voorleesfuncties, spellingscontrole en tijdsverlenging. Zowel voor de leerlingen zelf als voor docenten en surveillanten is de functionaliteit hiermee versterkt, waardoor leerlingen met dyslexie beter in staat worden gesteld om toetsen en examens onder passende omstandigheden af te leggen.

In het kader van de basisvaardigheden zijn dit schooljaar tot slot methodeonafhankelijke toetsen (MOT) afgenomen. Binnen ons toetsbeleid vervullen de resultaten van deze toetsen twee functies. Op leerling- en groepsniveau dragen zij bij aan het signaleren en diagnosticeren van hiaten of achterstanden in de basisvaardigheden, zodat mentoren, docenten en de ondersteuningscoördinator gericht vervolgactie kunnen ondernemen, bijvoorbeeld in de vorm van remediëring, extra begeleiding of differentiatie in de les. Op sectie- en schoolniveau bieden de uitkomsten zicht op de kwaliteit van het onderwijs in de basisvaardigheden, ondersteunen zij de evaluatie van interventies en vormen zij een basis voor verantwoording richting inspectie en medezeggenschap.

2.3.5 Banenafspraken

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

2.3.6 Werkdrukmiddelen

Als onderdeel van de in 2022 afgesloten CAO zijn ook in 2025 financiële middelen beschikbaar gekomen voor werkdrukverlichting. Voor een bedrag van € 163.000 is het bestemd voor een collectieve aanpak. Voor de individuele component is een even groot bedrag ontvangen. De collectieve werkdrukmiddelen zijn voor het OP op voorstel van de PMR vertaald in een aantal klokuren op de jaartaak als werkdrukverlaging. Voor het OOP is er gekozen voor een aantal extra verlofuren zodat men op die manier de werkdruk wat kan verlagen. De afspraak voor het OP is meerjarig, die voor OOP is geëvalueerd en daarna ook wederom vastgesteld. De individuele urencomponent is naar keuze uitbetaald of toegevoegd aan het persoonlijk urentegoed.

2.3.7 Sterke basis en hoge kwaliteit - verbetering taal en rekenen/wiskunde

De Noordgouw werkt gericht aan het duurzaam en evidence-informed versterken van de basisvaardigheden van leerlingen, in het bijzonder op het gebied van taal en rekenen-wiskunde. Dit doen wij door de ontwikkeling van de leerprestaties structureel te volgen en verbeteracties te koppelen aan concrete gegevens uit de onderwijspraktijk. In het verslagjaar zijn lesbezoeken ingezet om zicht te krijgen op kwaliteit van het onderwijs in de basisvaardigheden. Daarbij is nadrukkelijk gekeken naar didactisch handelen, doelgericht werken, differentiatie en de wijze waarop taal- en rekenvaardigheden binnen de lessen worden versterkt. Daarnaast is de overstap voorbereid naar een digitale observatietool, DOT. Deze tool helpt om lesobservaties systematisch vast te leggen, te analyseren en te gebruiken voor gerichte feedback en professionele ontwikkeling. Hiermee versterken wij de kwaliteitscyclus rondom het onderwijs in de basisvaardigheden.

Ook is ingezet op toetsing op het gebied van rekenen en taal. De opbrengsten hiervan worden gebruikt om beter zicht te krijgen op de ontwikkeling van leerlingen en om waar nodig passende ondersteuning of gerichte interventies in te zetten. Op deze manier werkt de Noordgouw planmatig aan het verbeteren van de leerprestaties en aan een sterke, duurzame basis voor alle leerlingen.

2.3.8 Sterke basis en hoge kwaliteit - implementatie van het nieuwe curriculum

De Noordgouw bereidt zich planmatig voor op de implementatie van het nieuwe curriculum. In het verslagjaar zijn alle vaksecties gestart met het herzien van hun Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA). Daarbij is de opdracht gegeven om de PTA's in lijn te brengen met de vastgestelde kerndoelen, eindtermen en onderwijsdoelen van het vernieuwde curriculum. Door dit proces al vóór de zomervakantie in gang te zetten,

krijgen de vaksecties voldoende tijd om de noodzakelijke aanpassingen zorgvuldig uit te voeren, onderling af te stemmen en de kwaliteit van de programma's te borgen. Hiermee wordt tevens voldaan aan de planning om de herziene PTA's tijdig, uiterlijk 1 oktober, aan de Inspectie van het Onderwijs aan te leveren. Met deze werkwijze zorgen wij ervoor dat de implementatie van het nieuwe curriculum niet alleen voldoet aan de wettelijke vereisten, maar ook zorgvuldig wordt ingebed in de onderwijspraktijk van de Noordgouw.

2.3.9 Sociale veiligheid en gelijke behandeling

De Noordgouw investeert structureel in een veilige schoolomgeving en een goede begeleiding van leerlingen. Onze zorgstructuur vormt hiervoor de basis en wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig verder ontwikkeld. Hiermee zorgen wij ervoor dat leerlingen tijdig de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben en dat gelijke kansen worden bevorderd.

In het verslagjaar is de zorgstructuur verder versterkt door de aanstelling van een jongerenwerker. Deze vervult een belangrijke rol in het ondersteunen van leerlingen, het vroeg signaleren van hulpvragen en het versterken van de verbinding tussen school, leerling en thuissituatie. Daarnaast onderhouden wij intensief contact met de basisscholen in de regio. Gedurende het schooljaar vindt regelmatig afstemming plaats en bij de overgang van primair naar voortgezet onderwijs zorgen wij voor een zorgvuldige overdracht van leerlingen. Nieuw dit jaar is dat wij de onderwijsresultaten na drie jaar voortgezet onderwijs analyseren en vergelijken met het oorspronkelijke basisschooladvies. Deze gegevens gebruiken wij om samen met de basisscholen de kwaliteit van de advisering en de doorlopende leerlijn verder te versterken.

De sociale veiligheid op de Noordgouw wordt jaarlijks gemonitord. De resultaten van deze metingen worden geëvalueerd en gebruikt om waar nodig verbetermaatregelen te treffen. De uitkomsten zijn openbaar en terug te vinden via Scholen op de Kaart. Hiermee blijven wij werken aan een schoolklimaat waarin iedere leerling zich veilig, gezien en gelijkwaardig voelt.



H3 Visie en besturing

3.1 Visie

3.1.1 Doelstelling van de organisatie

Missie

De Noordgouw is een 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 leerlingen om als kritische wereldburger deel te nemen aan de samenleving van nu en morgen. We dagen uit tot goede prestaties op het gebied van kennis en vaardigheden zodat een goede aansluiting op het vervolgonderwijs gewaarborgd is. We willen dat leerlingen betrokken worden bij hun eigen leerproces.

Visie

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

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

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

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

Het strategisch beleidsplan 2024-2028 vormt de basis voor de koers van de school in de komende jaren. Hierin staan de ontwikkeling van de leerling, professionele ruimte voor medewerkers, kwaliteitszorg en maatschappelijke betrokkenheid centraal. De belangrijkste strategische thema's zijn onder andere onderwijskwaliteit, burgerschap, mentoraat, talentontwikkeling, leiderschap, personeel, communicatie, duurzaamheid en samenwerking met externe partners.

Kalenderjaar	2025	2024	2023	2022	2021	2020
leerlingenaantallen	889	914	959	942	962	941

In 2025 is verder gewerkt aan de concretisering en borging van deze koers. Daarbij is nadrukkelijk ingezet op cyclisch werken volgens de PDCA-systematiek, waarbij strategisch beleid, jaarplannen, kwaliteitszorg en evaluaties steeds beter op elkaar aansluiten. De Noordgouw werkt daarmee doelgericht aan een professionele kwaliteitscultuur waarin evalueren, verbeteren en ontwikkelen structureel onderdeel zijn van de organisatie.

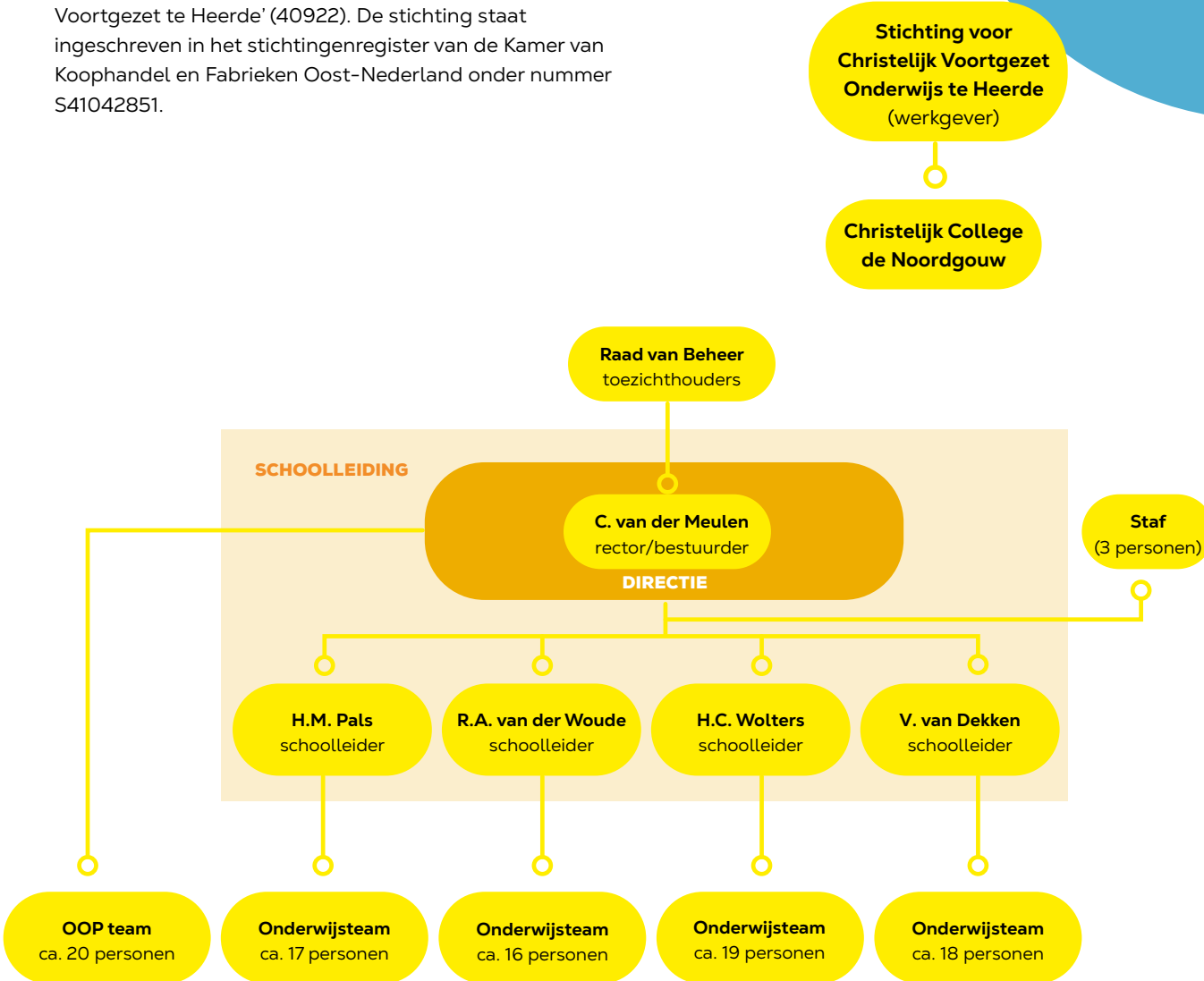
3.2 Besturing

3.2.1 Juridische structuur

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

3.2.2 Interne organisatiestructuur

Intern is de schoolleiding als volgt vormgegeven, waarbij wordt opgemerkt dat de stafleden en het OOP-team direct onder de directie ressorteren (status per 31-12-2025):



De school heeft een eenhoofdige directie, zijnde de rector-bestuurder. Samen met de vier schoolleiders vormt hij de schoolleiding. De schoolleiding wordt ondersteund op het gebied van personeel, financiën en pr/communicatie door drie staffunctionarissen en een drietal administratieve medewerkers. De salarisadministratie is deels uitbesteed aan Dyade Dienstverlening te Utrecht.

KERNWAARDEN



Veilig
Samen zorgen wij ervoor dat je hier veilig bent.



Eerlijk
Doe wat je zegt en zeg wat je doet.



Respect
Wij respecteren elkaar en onze omgeving.



Aandacht
Wat aandacht krijgt, groeit.



Ambitie
Werk met je talent.

3.2.3 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 2024-2028. In 2025 is verder gewerkt aan de concretisering, uitvoering en borging van deze ambities. Daarbij stond het versterken van de verbinding tussen strategische koers, schoolontwikkeling en kwaliteitszorg centraal. De Noordgouw werkt steeds nadrukkelijker cyclisch en planmatig, waarbij evalueren, bijstellen en doorontwikkelen structureel onderdeel zijn van de organisatie.

AMBITIE ONDERWIJS 1

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

Doel

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

Hoe hebben we dit gedaan?

In 2025 zijn alle docenten opnieuw meerdere malen bezocht aan de hand van het observatieformulier en de kijkwijzer. De lesbezoeken zijn nabesproken met de betrokken docenten en vormen een belangrijk onderdeel van de professionele dialoog over onderwijskwaliteit. Vanuit de observaties constateren de schoolleiders veel

sterk docentschap, zichtbaar vanuit de vijf rollen van de leraar: gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter. Tegelijkertijd blijkt dat het consequent werken vanuit heldere lesdoelen en differentiatie blijvende aandacht vraagt. Hierop wordt actief gecoacht tijdens lesbezoeken en ontwikkelgesprekken.

Daarnaast is in 2025 gewerkt aan verdere professionalisering van de kwaliteitszorg. Schoolresultaten, opbrengsten en relevante data worden structureel geanalyseerd en besproken binnen de schoolleiding, medezeggenschapsraad en Raad van Beheer. Ook is gestart met de verdere inrichting van een kwaliteitsagenda, een kwaliteitshandboek en een meer cyclische PDCA-werkwijze. Hiermee werkt de Noordgouw toe naar een herkenbare en duurzame kwaliteitsstructuur.

Indicator

We hebben een positief oordeel van de inspectie en werken aantoonbaar cyclisch aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

AMBITIE ONDERWIJS 2

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

Doel

In alle onderwijsgegevens vanuit Vensters ambiëren wij bovengemiddeld te scoren.

Examenresultaten	2025		2024		2023		2022	
Mavo	73/77	94,8%	84/91	92%	56/58	97%	62/64	97%
Havo	64/74	86,5%	63/68	93%	67/72	93%	74/78	95%
Atheneum	25/30	83,3%	49/51	96%	35/37	95%	48/48	100%

Hoe hebben we dit gedaan?

In 2025 zijn de onderwijsresultaten uitgebreid geanalyseerd. Hierbij is gekeken naar examencijfers, gemiddelden, discrepanties, doorstroomgegevens en driejaarsgemiddelden. De resultaten zijn vergeleken met voorgaande jaren om trends, ontwikkelingen en aandachtspunten zichtbaar te maken.

De opbrengsten van deze analyses zijn besproken binnen verschillende gremia van de schoolorganisatie, waaronder de schoolleiding, de Raad van Beheer en de medezeggenschapsraad. Vanuit deze gesprekken is gezamenlijk gereflecteerd op de kwaliteit van het onderwijs, de behaalde resultaten en de ontwikkelpunten

voor de komende periode. De analyses hebben geleid tot concrete vervolgacties richting vaksecties en individuele docenten, onder andere op het gebied van didactisch handelen, toetskwaliteit, opbrengstgericht werken en begeleiding van leerlingen. De opbrengsten zijn tevens gebruikt als input voor het jaarplan 2025-2026.

De examenresultaten lagen opnieuw boven het landelijk gemiddelde.

Daarnaast is gewerkt aan het versterken van leerlingbetrokkenheid, eigenaarschap en talentontwikkeling. In schooljaar 2025-2026 is gestart met MLB-lessen (Mentor, Loopbaanoriëntatie en Burgerschap) en de inzet van Studielift binnen de mentorlessen. Ook is TalentTijd ingevoerd voor alle brugklasleerlingen, waarmee leerlingen meer keuzemogelijkheden krijgen binnen het onderwijsaanbod.

Indicator

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

AMBITIE MAATSCHAPPELIJK 1

Wij willen graag 'verantwoordelijke burgers van de toekomst' opleiden. Burgerschapsonderwijs draagt bij aan actief burgerschap en sociale cohesie en is een wettelijke taak van scholen.

Doel

Wij hebben als de Noordgouw een duidelijk uitgeschreven beleid en een duidelijke praktijk met betrekking tot burgerschapsonderwijs.

Hoe hebben we dit gedaan?

In 2025 is stevig geïnvesteerd in de verdere ontwikkeling en borging van het burgerschapsonderwijs. In het kader van de aanvraag voor vmbo bb/kb Dienstverlening & Producten zijn de deugdelijkheidseisen rondom burgerschap opnieuw beschreven en aangescherpt. Hierdoor zijn visie, doelen en activiteiten scherper en samenhangender vastgelegd.

Per 1 augustus 2025 is een docent met specifieke taken en verantwoordelijkheden aangesteld om leiding te geven aan de verdere ontwikkeling van burgerschap binnen de school. De focus ligt op het realiseren van een herkenbare en doorlopende leerlijn burgerschap waarin democratische kernwaarden, sociale competenties en actief burgerschap zichtbaar terugkomen binnen lessen, mentoractiviteiten, excursies, maatschappelijke stages en schoolbrede activiteiten.

Daarnaast blijft de Noordgouw investeren in activiteiten die bijdragen aan maatschappelijke betrokkenheid en ontmoeting. Burgerschap krijgt onder andere vorm via excursies, maatschappelijke stages, internationale activiteiten en het voeren van het goede gesprek binnen mentorlessen en de schoolcultuur.

Indicator

Het burgerschapsbeleid is vastgelegd, wordt jaarlijks geëvalueerd en vormt een structureel onderdeel van de kwaliteitszorg en onderwijsontwikkeling.

AMBITIE MAATSCHAPPELIJK 2

Wij willen graag dat de leerling zichzelf kent en spreekt en handelt vanuit persoonlijke waarden, normen en interesses.

Doel

Leerlingen verlaten de school met kennis over zichzelf en met een plusdocument waarin zij reflecteren op vormende ervaringen.

Hoe hebben we dit gedaan?

In 2025 heeft het plusdocument verder vorm gekregen binnen de samenhang tussen mentoraat, LOB en burgerschap. Leerlingen werken steeds meer aan persoonlijke reflectie binnen Catwise, waarbij zij terugkijken op activiteiten, ervaringen en leerprocessen. Tijdens mentorlessen wordt actief aandacht besteed aan reflectie, persoonsvorming en loopbaanontwikkeling. Daarnaast zijn de mentorlessen opnieuw ingericht en is gestart met MLB-lessen waarin studievaardigheden, sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap en 'leren leren' samenkomen. De Noordgouw zet hiermee nadrukkelijk in op eigenaarschap, talentontwikkeling en persoonsvorming van leerlingen. Ook activiteiten als debatteren, maatschappelijke stages en TalentTijd dragen bij aan deze ontwikkeling.

Indicator

Vanaf schooljaar 2025-2026 werken leerlingen structureel met een plusdocument dat jaarlijks verder wordt opgebouwd.

AMBITIE PERSONEEL 1

Wij willen dat personeel bevoegd en bekwaam is en dat iedereen zich blijft ontwikkelen.

Doel

Het personeel van de Noordgouw is bevoegd en blijft zich actief ontwikkelen.



Hoe hebben we dit gedaan?

In 2025 is verder gewerkt aan het versterken en borgen van bevoegdheid en bekwaamheid van medewerkers. Professionele ontwikkeling is een vast onderdeel geworden van voortgangs- en ontwikkelgesprekken. Er is helder in kaart gebracht welke medewerkers bevoegd zijn, welke collega's nog studerend zijn en welke ontwikkeltrajecten lopen binnen de organisatie.

Daarnaast wordt actief ingezet op scholing, intervisie, collegiale consultatie, lesbezoeken en het delen van good practices. Binnen de ontwikkeling naar een Teamgecentreerde Arbeidsorganisatie (TAO) is meer ruimte ontstaan voor gezamenlijk leren en ontwikkelen. Ook het onderwijsondersteunend personeel ontwikkelt zich steeds meer tot interne ondersteuner binnen het onderwijsproces.

Alle lessen zijn bezocht aan de hand van de kijkwijzer. Observaties en ontwikkelpunten zijn samen met docenten besproken. Om deze werkwijze verder te versterken wordt in 2026 gestart met de Digitale Observatie Tool (DOT).

Indicator

Bij de Noordgouw is ieder personeelslid bevoegd voor haar functie of bezig om op korte termijn zijn bevoegdheid te halen.

AMBITIE PERSONEEL 2

We willen bevoegde en bekwame schoolleiders op de Noordgouw.

Doel

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

Hoe hebben we dit gedaan?

In 2025 is het vernieuwde functiegebouw definitief vastgesteld en zijn schoolleiders geplaatst in een passende OOP-schaal. Daarnaast zijn het organogram en managementstatuut aangepast aan de nieuwe organisatiestructuur en de ontwikkeling naar een Teamgecentreerde Arbeidsorganisatie.

Ook is gestart met een 360 graden feedbacktraject, waarmee schoolleiders feedback ontvangen vanuit verschillende perspectieven ten behoeve van hun professionele ontwikkeling. Twee schoolleiders volgen inmiddels een masteropleiding gericht op leiderschap en schoolontwikkeling en een derde schoolleider start in 2026 met een passend opleidingstraject.

Indicator

De schoolleiders functioneren binnen een passende OOP-structuur en investeren actief in hun professionele ontwikkeling.

AMBITIE ORGANISATIE 1

Wij willen het managementstatuut en organogram aanpassen zodat de organisatiestructuur beter aansluit bij de nieuwe vormen van onderwijs.

Doel

De organisatiestructuur en sturing passen bij de ontwikkeling van de school.

Hoe hebben we dit gedaan?

De functie van conrector is vervallen en de organisatiestructuur is aangepast naar een model met vier schoolleiders dicht bij de werkvloer. Hiermee is het onderwijskundig leiderschap sterker verbonden met de dagelijkse praktijk. Daarnaast is gewerkt vanuit kleinere onderwijsteams, passend bij de ontwikkeling naar een Teamgecentreerde Arbeidsorganisatie (TAO).

Indicator

Er functioneren vier schoolleiders binnen de vernieuwde organisatiestructuur.

AMBITIE ORGANISATIE 2

Wij willen dat er goed toezicht wordt gehouden op de school.

Doel

De school moet zich op elk moment kunnen verantwoorden over de kwaliteit van het onderwijs en de gemaakte keuzes hierin.

Hoe hebben we dit gedaan?

In 2025 is verder gewerkt aan het versterken van de kwaliteitszorg en bestuurlijke verantwoording. Er wordt structureel gewerkt met managementrapportages, kwaliteitsgesprekken, evaluaties en een kwaliteitsagenda. Het toezichtskader van de Raad van Beheer is actueel gehouden en wordt jaarlijks geëvalueerd. Daarnaast worden opbrengsten en analyses gedeeld met personeel, MR en Raad van Beheer, zodat kwaliteitsontwikkeling een gezamenlijke verantwoordelijkheid blijft.

Indicator

Het toezichtskader wordt doorlopend toegepast en jaarlijks geëvalueerd.

AMBITIE KWALITEIT 1

Wij willen graag van elkaar leren.

Doel

Er vindt uitwisseling plaats waar geleerd wordt van elkaar en het onderwijs wordt verbeterd.

Hoe hebben we dit gedaan?

In 2025 zijn opnieuw lesbezoeken, collegiale consultaties, ontwikkelgesprekken en visitaties georganiseerd. Binnen de kleinere onderwijsteams is meer ruimte ontstaan voor samenwerking, het bespreken van casuïstiek, het delen van good practices en gezamenlijke onderwijsontwikkeling.

Daarnaast laat de Noordgouw zich visiteren op het gebied van kwaliteitszorg en wordt actief gebruikgemaakt van kennis en ervaringen van partnerscholen. Hiermee wordt gewerkt aan een professionele cultuur waarin feedback, reflectie en gezamenlijke ontwikkeling centraal staan.

Indicator

Er vinden jaarlijks lesbezoeken, collegiale consultaties en visitaties plaats als onderdeel van de kwaliteitscyclus.

3.2.4 Zaken met een politiek of maatschappelijk impact (overheidsproblemen)

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

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

Bewustwording van de AVG

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

Overheidsprioriteiten

Naast de AVG zijn er andere overheidsprioriteiten die van



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

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

3.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'

Zie paragraaf 3.2.3, onderdeel 'Ambitie maatschappelijk 1'.

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

De Noordgouw werkt nauw samen met verschillende verbonden partijen en samenwerkingsverbanden om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en te verbeteren. Deze samenwerkingen zijn essentieel voor het delen van kennis, het optimaliseren van processen en het gezamenlijk aanpakken van uitdagingen.

Samenwerkingsverband (SWV) Hanzeland (voorheen SWV 23.05)

Passend onderwijs wordt in samenwerking met het Samenwerkingsverband Hanzeland verzorgd. 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 tien scholen voor christelijk voortgezet onderwijs op de Veluwe en het omliggende gebied. De scholen zijn zelfstandig en hebben alle een eigen bestuur. Meer informatie: <http://www.via-scholen.nl>

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

Samenwerkingsverband (SWV) Hanzeland (voorheen SWV 23.05)

Ook in 2025 was de Noordgouw actief betrokken bij Samenwerkingsverband Hanzeland op het gebied van passend onderwijs, ondersteuning en leerlingenzorg. Binnen het samenwerkingsverband wordt intensief samengewerkt om leerlingen een passende onderwijsplek en passende begeleiding te bieden, waarbij scholen gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor een inclusieve en ondersteunende onderwijsomgeving.

Een belangrijke ontwikkeling binnen het samenwerkingsverband was in 2025 de overgang naar een vernieuwde governancestructuur. Hierbij is gekozen voor een model met een algemeen bestuur en een Raad van Toezicht, passend bij de verdere professionalisering van het samenwerkingsverband en de bestuurlijke verantwoordelijkheden binnen passend onderwijs. Vanuit de Noordgouw wordt actief deelgenomen aan deze nieuwe bestuursstructuur.

Daarnaast is in 2025 het meerjarenplan van het samenwerkingsverband vastgesteld. Hierin zijn de gezamenlijke ambities, ontwikkelingen en prioriteiten voor de komende jaren vastgelegd. Belangrijke speerpunten daarbij zijn het verder terugdringen van thuiszitters, het versterken van passend onderwijs en het vergroten van de ondersteuning voor leerlingen met specifieke onderwijs- en ondersteunings-behoeften.

Ook is in 2025 nadrukkelijk aandacht besteed aan de begeleiding van hoogbegaafde leerlingen. Met behulp van beschikbare subsidiemiddelen wordt

binnen het samenwerkingsverband gewerkt aan het versterken van expertise, begeleiding en passend aanbod voor cognitief sterke leerlingen. Hiermee wil het samenwerkingsverband bijdragen aan een onderwijsomgeving waarin iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen.

Veluwe Interne Arbeidsmarkt (ViA)

ViA is ons samenwerkingsverband van christelijke scholen op de Veluwe. Binnen ViA onderhouden we nauwe contacten op het gebied van personeelszaken (P&O), ICT en bestuursniveau. Deze korte lijnen stellen ons in staat om snel te schakelen en effectief te overleggen over belangrijke kwesties. Door deze samenwerking kunnen we best practices delen, gezamenlijke initiatieven ontwikkelen en elkaar ondersteunen bij de implementatie van nieuwe beleidsmaatregelen. In 2025 zijn de voorbereidingen getroffen om in het voorjaar van 2026 (2 maart) een bestuurlijke visitatie te bewerkstelligen.

Opleidingsschool IJssel Veluwe

Een nieuw en belangrijk initiatief is de Opleidingsschool IJssel Veluwe, die is opgezet om het lerarentekort tegen te gaan. Dit initiatief levert stagiaires op en bevordert goede samenwerkingen met de betrokken scholen Greijdanus en Nuborgh, evenals met hbo Windesheim. Door deze samenwerking kunnen we toekomstige leraren opleiden en ondersteunen, wat bijdraagt aan de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs. De Opleidingsschool biedt een waardevolle leeromgeving voor stagiaires en versterkt de banden tussen de deelnemende onderwijsinstellingen.

In conclusie, de samenwerkingen met de ViA, de Opleidingsschool IJssel Veluwe en SWV Hanzeland zijn van groot belang voor de Noordgouw. Deze verbonden partijen en samenwerkingsverbanden stellen ons in staat om kennis en middelen te delen, gezamenlijk uitdagingen aan te pakken en de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. Door deze nauwe samenwerking kunnen we onze onderwijskundige visie effectief realiseren en bijdragen aan een duurzame en toekomstgerichte onderwijsomgeving.

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

De RvB van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heerde bestond ultimo 2025 uit:

Toezichthouders			
Functie	Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties (niet betaald)
Voorzitter	Dhr. R. Stolting	Partner bij Kwattaas BV	Geen
Secretaris	Mevr. C. van de Beek	Managing partner Brand/C BV Professioneel spreker	Lid Raad van Advies Deltion College Bestuurslid St. Digital Dialogues
Penningmeester	Dhr. J. van Dorp	Partner ADD VALOREM Corporate Finance Business Valuator	Penningmeester Stg. Gilde Traditionele Schaapherders Penningmeester Stg. Kunstgrasvelden Wachtelenberg
Lid	Dhr. H.J. van Mossel	Directeur intramurale zorg Groot Veluwe bij Lelie Zorg- groep	Geen
Lid	Mevr. M. Koerts	Ondernemer, eigenaar van MK Holding BV, eigenaar MKO Holding BV	Secretaris Stichting Explosievrije Kop van de Veluwe
Lid	Mevr. A. Doespers	Eigenaar The Carbon Club	Bestuurslid Innofood
Lid	Mevr. M. Linthorst	Sales Director Ivoclar BV	Geen
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

Er zijn in 2025 geen ontwikkelingen geweest op het gebied van governance.

3.3.2 Vermelding van de code goed bestuur die gehanteerd wordt

De governancecode Funderend Onderwijs 2025 wordt gehanteerd.

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

De Noordgouw hanteert de Code Goed Bestuur zoals vastgesteld door de VO-Raad. Deze code vormt een

belangrijk kader voor de governance binnen onze school en helpt ons om transparant, verantwoord en effectief te opereren.

Behandeling in de Raad van Beheer (RvB)

De Code Goed Bestuur wordt regelmatig besproken en geëvalueerd in de vergaderingen van de Raad van Beheer (RvB). Tijdens deze vergaderingen wordt de naleving van de code gecontroleerd en worden eventuele verbeterpunten geïdentificeerd. Door deze periodieke evaluaties zorgen we ervoor dat onze governance-structuur voortdurend wordt versterkt en aangepast aan de actuele behoeften en uitdagingen. In conclusie, de Code Goed Bestuur is een essentieel onderdeel van de governance bij de Noordgouw. Door deze code regelmatig te bespreken en te evalueren in de RvB, blijven we ons inzetten voor een transparante, verantwoorde en effectieve organisatie.

3.3.3 Vermelding van afwijking van deze code en de toelichting daarop

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

3.3.4 Wijze waarop de horizontale verantwoording wordt ingevuld

Het jaarverslag is geschreven voor een brede doelgroep. 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 leerlingenraad (LLR) en de MR. De OR en LLR zijn in de MR vertegenwoordigd. De vergaderingen zijn overeenkomstig de jaaragenda gehouden. De bevindingen uit het overleg met de diverse gremia worden doorgevoerd in het beleid.

3.4 Verslag toezichthoudend orgaan

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

3.5 Omgeving

3.5.1 Afhandeling van klachten

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

In het afgelopen jaar zijn er geen nieuwe klachten ingediend bij de Noordgouw en één lopende interne procedure is naar tevredenheid afgehandeld. Dit geeft aan dat onze schoolgemeenschap tevreden is met de huidige gang van zaken en dat eventuele zorgen en problemen effectief worden aangepakt voordat ze escaleren tot formele klachten. Desondanks blijven we alert en bereid om onze klachtenprocedure te volgen indien nodig, zodat we altijd kunnen zorgen voor een veilige en ondersteunende omgeving voor onze leerlingen en medewerkers. De klachtenregeling is dit schooljaar aangescherpt door de schoolleiding en geaccordeerd door de MR.

In conclusie, door de klachtenprocedure strikt te volgen en te zorgen voor een open en transparante communicatie, hebben we in het afgelopen jaar geen

klachten ontvangen. Dit weerspiegelt de positieve sfeer en het effectieve management binnen de Noordgouw.

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

Sinds vorig schooljaar is internationalisering ondergebracht onder het bredere thema burgerschap. Daarnaast zijn de werkgroepen van burgerschap en internationalisering samengevoegd. Burgerschap fungeert als overkoepelend thema waaronder activiteiten vallen die aangeboden worden naast het reguliere programma. Er wordt een digitaal portfolio bijgehouden door alle leerlingen, waarin zij reflecteren op hun activiteiten en ervaringen.

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

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

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





Risicomanagement

4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

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

Operationele activiteiten: De demografische gegevens zijn minder somber dan voorgaande jaren. We gaan ervan uit dat we minimaal 170 leerlingen in de aanmelding moeten kunnen halen. Ten tijde van het opstellen van dit verslag was al bekend dat het aantal aanmeldingen voor 2026-2027 op 198 is uitgekomen. Het blijft onzeker welk marktaandeel in de leerlingenaanmelding wij weten te realiseren. Ten opzichte van het schooljaar 2024-2025 is het aantal leerlingen in 2025-2026 van 914 gedaald naar 891. We verwachten volgend schooljaar minimaal gelijk te blijven tot een voorzichtige groei. Een verwacht positief effect van de invoering van vmbo bb/kb zal niet eerder dan vanaf schooljaar 2027-2028 zichtbaar zijn.

Het personeelsverloop is een risico omdat de kosten van (transitie-) vergoedingen bij ontslag niet altijd te voorzien zijn. Door het instellen van een generatiepact wordt flankerend beleid gevoerd om de oudere werknemers de gelegenheid te bieden gezond met pensioen te gaan. De omvang van de voorziening voor groot onderhoud vormt een risico omdat ten gevolge van de stelselwijziging in 2024 de herrekende dotatie aan de voorziening leidt tot hogere lasten. De school is voornemens om na het gereedkomen van de renovatie een nieuw meerjarenonderhoudsplan (MJOP) op te laten stellen. Risico hierbij is het niet volledig zijn van het MJOP en dus de te kleine omvang van de voorziening.

De eerder erkende grote risico's met betrekking tot de renovatie zijn door het afronden ervan niet meer aanwezig. De andere genoemde risico's zijn vooralsnog door het totaal van de private reserves, de publieke reserves en de commerciële waarde van de 'bestuursweide' (een paar jaar geleden nog getaxeerd op minimaal € 700.000) voldoende afgedekt.

Financiële positie: Op basis van de uitgevoerde risicoanalyse zou de minimale omvang van de publieke reserves € 1.563.100 moeten bedragen. De bestemmingsreserves publieke exploitatie plus de algemene publieke reserve bedroegen per einde boekjaar ca. € 2.568.600. Dit is echter inclusief € 525.000 aan bestemmingsreserves inzake de werkdrukmiddelen en die m.b.t. het strategisch personeelsbeleid. Per saldo € 2.043.600. De totale reserves (publiek + privaat) bedroegen ultimo boekjaar € 3.491.100. Omdat ons risicoprofiel als 'laag' te kwantificeren valt, zijn er voldoende reserves in verhouding tot de risico's die de school loopt.

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

4.2 Risicoprofiel

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

Elk jaar wordt in het najaar een risicoanalyse uitgevoerd. De risicoanalyse wordt opgesteld door de directie in samenwerking met de staffunctionarissen Personeel en Financiën en wordt vervolgens voorgelegd aan de (financiële commissies van de) MR en de RvB. Hierbij wordt voor de deelgebieden leerlingen, kwaliteit onderwijs, personeel, organisatie, gebouwen en inventaris en apparatuur ingeschat welke risico's er binnen genoemde deelgebieden worden gelopen.

Vervolgens worden deze risico's gekwantificeerd door aan de diverse "deelrisico's" gewichten toe te kennen. Aan de hand van de gevonden speerpunten onderneemt de directie actie en/of implementeert beleid om de risico's te verlagen. De uitkomst van de risicoanalyse wordt getoetst aan de feitelijke omvang van de reserves en zo nodig worden de reserves aangepast aan de gewenste omvang.

De frauderisicoanalyse maakt jaarlijks deel uit van de interne risicobeheersings- en controlesystematiek. De inschatting van de frauderisico's wordt gemaakt door de directie en de staffunctionarissen personeel en financiën. De fraudeanalyse wordt ook jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Er zijn in 2025 geen fraudegevallen geconstateerd.



H5 Bedrijfsvoering

5.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis

5.1.1 Aantallen

	peildatum 31-12-2025		peildatum 31-12-2024		peildatum 31-12-2023	
	in fte	aantal	in fte	aantal	in fte	aantal
Rector-bestuurder	1,0	1	1,0	1	1,0	1
Schoolleiders	4,0	4	4,0	4	1,0	1
Afdelingsleiders	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	3,2	4
Onderwijzend personeel	50,5	67	55,2	72	56,6	74
Onderwijsondersteunend personeel	21,1	30	21,6	29	20,3	27
Totaal	76,6		81,8		82,1	

	aantal in personen		aantal in personen		aantal in personen	
Mannen		48		53		51
Vrouwen		53		53		56
Aantal medewerkers totaal		101		106		107

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage is in 2025 ten opzichte van 2024 verder gedaald, namelijk van 5,0% naar 4,6%. De ziekmeldingsfrequentie is wel iets gestegen en is gegaan van 1,8 naar 2,0 (een medewerker heeft zich dus gemiddeld twee keer ziek gemeld in 2025). De gemiddelde verzuimduur is wel gestegen, het was 9,8 dagen per ziektegeval en dit is in 2025 uitgekomen op 11,9 dagen. Een enkel langdurig geval stuwt deze duur al snel iets omhoog. Al met al geen alarmerende ontwikkelingen op het gebied van ziekteverzuim.

Jubilea

Er waren in 2025 zes medewerkers die een jubileum konden vieren. In het geval van drie collega's betrof het zelfs een dubbel jubileum namelijk 25 jaar ambtelijke diensttijd en 25 jaar verbonden aan de school. Naast deze drie betrof dit eenmaal 25 jaar ambtelijke dienst, eenmaal 25 jaar verbonden aan de school en eenmaal 40 jaar verbonden aan de school.

Lerarenbeurs

In 2025 zijn er geen nieuwe aanvragen ingediend voor de

Lerarenbeurs. Wel hebben twee docenten in dit jaar gestudeerd op basis van de Lerarenbeurs die voortgezet werd. Het betreft hier in beide gevallen een studie voor een eerstegraads bevoegdheid.

Pensionering

In 2025 hebben twee personeelsleden gebruik gemaakt van de regeling voor keuzepensioen.

Funciemix

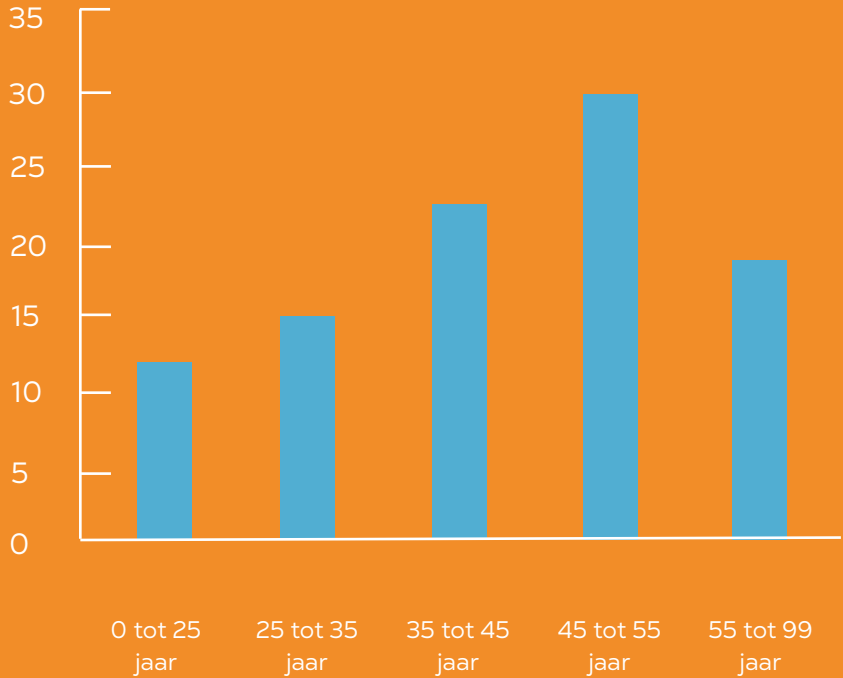
De ruimte voor uitgifte voor LC en LD wordt bepaald door de streefpercentages die binnen de school zijn vastgesteld. Vanaf 2024 is ervoor gekozen om dit via een sollicitatieprocedure vorm te geven. Onderstaande tabel is de situatie op 31-12-2025. Gezien de formatiedaling en de daarmee samenhangende daling van het aantal LB-functionarissen is er in 2025 voor gekozen om geen LC- of LD-benoemingen te doen.

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	2023	2024	2025
LB	44,00%	47,1%	46,1%	42,7%
LC	27,00%	24,8%	29,2%	32,8%
LD	29,00%	28,2%	24,7%	24,4%

Aantal medewerkers per leeftijdscategorie op 31-12-2025



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

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

Verklaring omtrent het gedrag (VOG)

Alle nieuwe personeelsleden en stagiairs dienen een verklaring omtrent het gedrag te overleggen alvorens zij met hun werk op de Noordgouw mogen beginnen. Het beleid van de school is hierin strikt. Zolang er geen VOG is overlegd, mag men niet werken. Hieronder staat de tabel die weergeeft hoe het van toepassing was in 2025.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	13	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	0	0	0

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

De daling van de formatie binnen het OP is te verklaren door het feit dat er nog een daling was in het aantal leerlingen op school. Er waren eind 2025 slechts beperkt vervangingen in vergelijking met de voorgaande jaren. Er zijn twee medewerkers met pensioen gegaan. Binnen het OOP is sprake van een beperkte krimp vanwege het vertrek van een ICT-medewerker die slechts deels vervangen is.

5.1.3 Gevoerd 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 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 2025 geen 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

Na de herfstvakantie in 2024 is de levensduurverlengende renovatie van het schoolgebouw op stoom gekomen. In 2025 werd in totaal € 7.420.000 aan de renovatie besteed en is deze afgerond.

Met de gemeente Heerde afdeling onderwijshuisvesting is voortdurend afstemming geweest. De buitenschil van het gebouw is volledig gestript en vervangen door een goed isolerende nieuwe schil (gevels en dak) in combinatie met vloerisolatie. Daarnaast is het binnenklimaat aangepakt ter bevordering van de temperatuurregulatie en de ventilatie. Dit leidt ertoe dat het schoolgebouw toekomstbestendig is gemaakt en naar verwachting nog zo'n 30 jaar mee kan.

5.1.6 Financiële positie op balansdatum inclusief een toelichting daarop

Weerstandvermogen in relatie tot het risicoprofiel

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

Op basis van de in 2025 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 gesteld op 15% van de totale lasten in een jaar. De uitkomst wordt vergeleken met het bedrag

dat uit de risicoanalyse blijkt. Er wordt gekozen voor het laagste bedrag. 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 31-12-2024	Mutatie 2025	Stand 31-12-2025
Publieke reserves:			
Algemene reserve	618.782	-138.858	479.924
Bestemmingsreserve publiek	1.493.500	70.200	1.563.700
Bestemmingsreserve werkdruk	170.510	4.490	175.000
Bestemmingsreserve renovatie	127.000	-127.000	0
Bestemmingsreserve strategisch personeelsbeleid	305.400	44.600	350.000
Subtotaal	2.715.192	-146.568	2.568.624
Private reserve:			
Bestemmingsreserve overige exploitatie	983.940	-61.505	922.435
Totaal eigen vermogen	3.699.132	-208.073	3.491.059

De bestemmingsreserve publiek dient ter dekking van de geïnventariseerde risico's. Rekening houdend met de uitkomsten van de in oktober 2025 uitgevoerde risicoanalyse in vergelijking met 15% van de personele en materiële lasten is de minimum- of normomvang van de reserve gesteld op € 1.563.700.

De bestemmingsreserve werkdruk betreft de tot en met 2025 ontvangen maar nog niet bestede middelen voor de bestrijding van de werkdruk. Totaal werd in 2025 € 326.400 ontvangen. Het bedrag wordt 50-50 verdeeld over een collectief en een individueel deel. Het collectieve deel wordt in overleg met de personeelsgeleding van de MR besteed, het individuele deel wordt gebruikt voor de financiering van de gevolgen van de individuele keuzes van het personeel v.w.b. de persoonlijke budgetturen. De bestedingen in 2025 vielen in totaal bijna € 4.500 lager uit, zodat het saldo van de reserve toenam.

De renovatie is in 2025 nagenoeg geheel financieel afgewikkeld en er zijn geen tegenvallers meer voorzien. Hierdoor verviel de noodzaak voor het aanhouden van de bestemmingsreserve.

De bestemmingsreserve strategisch personeelsbeleid betreft eerder ontvangen extra bekostiging. Deze wordt feitelijk pas m.i.v. 2023 besteed. Conform de verslaggevingsregels is in de jaren van ontvangst een afzonderlijke bestemmingsreserve gevormd. De mutatie in 2025 betreft de saldi van nieuwe ontvangsten (in totaal € 125.400) minus het totaal van de bestedingen in dat jaar

(€ 80.800). Via de resultaatbestemming over 2025 worden de saldi ten laste of ten gunste van 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 schoolkosten) wordt ondergebracht in de private reserve.

Financiële positie

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

Om te bepalen of een school te veel 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 niet wordt besteed aan het onderwijs omdat het opgepot wordt. Het normatief eigen vermogen kan worden berekend met de Rekenhulp signaleringswaarde die de Onderwijsinspectie gepubliceerd heeft. Het feitelijk eigen vermogen wordt gelijkgesteld aan de omvang van de publieke reserves zoals die uit bovenstaande opstelling blijkt.

De solvabiliteit is conform de verwachtingen fors gestegen. De feitelijke bestedingen in het kader van de renovatie bedroegen in 2025 in totaal ruim € 7,42 miljoen. Van gemeente Heerde werd nog een termijn ad € 1,06



miljoen ontvangen. Per saldo nam het balanstotaal door het betalen van renovatiefacturen met € 6,35M af. Het relatieve aandeel van het eigen vermogen in het balanstotaal is hierdoor zeer positief beïnvloed.

	2025	2024	2023	2022	2021
Weerstandsvermogen	33,48%	37,15%	38,31%	38,11%	37,58%
Solvabiliteit	49,89%	27,68%	49,48%	57,93%	55,27%
Solvabiliteit-2	76,21%	39,80%	68,97%	81,71%	78,52%
Liquiditeit	2,583%	1,322	1,912	2,964	2,360
Rentabiliteit	-2,04%	0,31%	2,04%	2,96%	6,13%
Ratio eigen vermogen	0,66	0,69	0,65	0,63	0,57

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

	2025 €	2024 €	Mutatie €
Activa			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	2.696.678	2.724.209	-27.531 A)
Totaal van vaste activa	2.696.678	2.724.209	-27.531
Vlottende activa			
Vorderingen	796.901	594.621	202.280 B)
Liquide middelen	3.503.824	10.046.165	-6.542.341 C)
Totaal van vlottende activa	4.300.725	10.640.786	-6.340.061
Totaal van activa	6.997.403	13.364.995	-6.367.592
Passiva			
Vaste activa			
Eigen vermogen	3.491.059	3.699.132	-208.073 D)
Vorzieningen	1.841.362	1.619.837	221.525 E)
Kortlopende schulden	1.664.982	8.046.026	-6.381.044 F)
Totaal van passiva	6.997.403	13.364.995	-6.367.592

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) De stijging van de vorderingen wordt voor € 77.300 verklaard door de nog te ontvangen subsidie voor

basisvaardigheden. In 2025 werd een subsidie toegekend € 589.500. Hiervan werd € 114.200 daadwerkelijk ontvangen. Totaal werd in 2025 € 191.600 besteed. Het verschil is als vordering op het Ministerie in de balans opgenomen. Het openstaand debiteurensaldo is ten opzichte van 2024 ruim € 31.000 gestegen. Dat komt vooral door een drietal openstaande detachingsfacturen voor een totaal van € 41.100.

Hoewel het totaal aan gevraagde bijdragen i.v.m. de schoolkosten over 2025-2026 met € 169.800 bijna € 8.700 hoger ligt, is de openstaande post nagenoeg gelijk gebleven. Dat geldt ook voor het aantal betalingsregelingen. Het schoolkostenportal, waarin iDeal-betalingen de norm zijn, helpt bij regelen van betalen in termijnen. Het aantal ouders met financiële problemen neem toe, maar ook die met 'betalingsonwil'. Aan het eind van het jaar worden openstaande posten van het afgelopen schooljaar afgeboekt t.l.v. de exploitatie. Eind 2025 werd € 9.400 van de oorspronkelijke € 161.100 voor het schooljaar 2024-2025 als oninbaar afgeboekt (= 5,8%, in 2024 was de afboeking 5,2%). Een post van bijna € 10.400 inzake 2024-2025 werd al op voorhand 'uitgezet'. Totaal aan betalingsverschillen dus € 19.800, oftewel 12,3% (was in 2024 totaal 7,1%). Van het totaal gevraagde bedrag voor het schooljaar 2025-2026 ad € 169.800 is in ieder geval € 7.900 uitgezet (dat is alleen al 4,7%). In het debiteurensaldo zit een bedrag van ongeveer € 8.800 (m.b.t. 54 leerlingen) waarop ten tijde van het opstellen van dit verslag nog niets was ontvangen. Uiteindelijk kan het percentage afboekingen minimaal uitkomen op 9,8%. Het totaal aan vooruitbetaalde bedragen steeg met € 123.300. Belangrijkste oorzaken: opleidingskosten van twee schoolleiders € 49.900, eigen bijdrage COAP voor ontwikkelkracht ad € 29.500 en € 20.300 voor de kosten van de arbodienst (jaarbetalng). De nog te ontvangen rentepost kromp met € 54.800 door het veel lager saldo aan liquide middelen. Per saldo werd m.b.t. de renovatie € 6,35 miljoen méér uitgegeven dan ontvangen.

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 € 208.073 negatief.

Ad E) De mutatie van de post voorzieningen ad +/- € 221.500 betreft het saldo van de dotaties en de onttrekkingen aan en de vrijval van de verschillende voorzieningen. De toename van het saldo van de voorziening voor groot onderhoud is met € 71.100 beperkt te noemen. De dotatie bedroeg € 197.300 maar door lage bestedingen ad € 4.700 en vrijval ad € 121.500 valt de mutatie laag uit. De vrijval van € 121.500 betreft de reservering voor de vervanging van de brandmeld- en inbraakalarminstallatie. De goedkoper dan voorziene aanpassing van beide installaties maakte deel uit van de renovatie. Aan de voorziening voor leeftijdsfasebewust personeels-

beleid moest € 143.400 worden toegevoegd door een hoger urenspaarsaldo. De waarde van de per 31 december nog niet uitbetaalde of opgenomen uren i.h.k.v. het individuele deel van de werkdrukverminderingsgelden dient – samen met die van de eerder al gespaarde LFBP-uren – in de balans te worden opgenomen. De uitbetaling en besteding (bijvoorbeeld via het taakbeleid) van een aantal uren van een aantal personeelsleden zorgde voor een besteding/afname van in totaal € 25.800. Voor de voorziening voor het eigen deel van de ww-uitkeringen geldt dat de toevoeging van een nieuwe verplichting leidde tot een dotatie van € 41.200. De feitelijke uitkeringen leidden tot inhoudingen van in totaal € 8.800. Per saldo een toename van € 32.400. Bij de voorziening voor jubilea bedroegen de onttrekkingen in totaal € 16.400 (uitbetaling i.v.m. zes jubilea). De dotatie bedroeg € 16.900, per saldo slechts een toename van € 500.

Ad F) De daling van de kortlopende schulden met € 6.381.000 wordt verklaard door een lagere stand van de 'Nog te besteden bedragen' (betreft vrijwel geheel de mutatie in de schuldpositie bij de Gemeente Heerde inzake saldo uitgaven en bevoorschotting voor de renovatie) ad € 6.262.900, het lagere saldo van de vooruitontvangen subsidies (min € 70.900), de lagere schuld inzake de loonheffing en premies (min € 16.100), een € 21.900 lager crediteurensaldo, een € 7.000 lagere stand van de vooruit ontvangen en gefactureerde ouderbijdragen en lagere overige schulden (min € 10.600). Hier tegenover staan de € 8.400 hogere reservering voor vakantiegeld en –uren en oktoberuitkering (in plaats van bindingstoelage gekomen).



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 reguliere bekostiging viel € 425.100 hoger uit dan begroot door de gevolgen van de nieuwe CAO (4,9% loonsverhoging en een eenmalige uitkering van 1,23%). Die is vastgesteld na het opstellen van de begroting. De verhoging van de bekostiging in augustus/september volgt voor minimaal 85% de CAO-ontwikkelingen;
- € 328.300 hogere overige subsidies waarvan die voor Ontwikkelkracht (€ 17.100 hoger dan begroot), werkdrukvermindering (€ 19.400 hoger dan begroot), basisvaardigheden (€ 191.500, niet begroot) en strategisch HRM (€ 75.300 hoger dan begroot) het verschil grotendeels verklaren;
- De € 80.100 hogere uitbetalingen door het Samenwerkingsverband i.v.m. lagere verwijzingskosten (€ 27.900), correctie op basis van leerlingenaantallen (€ 31.100), resultaatuitkering (€ 10.200) en projectgelden (€ 11.400);
- In de kostensfeer waren er de € 18.100 lagere dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud, de € 19.400 lagere overige personeelslasten en tot slot de € 21.100 lagere afschrijvingen.

Verschillende kostenposten vielen hoger uit. Grootste verschil is de dotatie aan de verschillende voorzieningen voor personeel ad € 154.300. Onder andere de € 30.000 hoger dan begrote boekverliezen, de € 36.300 lagere uitkeringen voor ziek personeel, de € 25.400 hogere doorbetaling van rijksbijdrage, de € 22.000 hogere kosten voor energie en water, de € 23.000 hogere schoonmaakkosten en de € 21.300 hogere kosten voor administratie en beheer hadden een negatief effect op het resultaat. De staat van baten en lasten is hieronder ter analyse opgenomen.

5.1.9 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting en 2024

Het boekjaar 2025 werd afgesloten met een negatief resultaat van € 208.073. In de begroting was uitgegaan van € 620.700 negatief.

		Begroting	
	2025	2025	2024
	€	€	€
Baten			
Rijksbijdragen OCW	9.879.165	9.054.700	9.610.362
Overige baten	173.040	158.600	142.404
Totaal baten	10.052.205	9.213.300	9.752.766
Lasten			
Personele lasten	8.312.516	8.079.800	7.906.958
Afschrijvingen	478.951	500.100	483.248
Huisvestingslasten	463.996	412.300	492.976
Overige instellingslasten	1.125.950	998.700	1.037.040
Doorbetalingen schoolbesturen	43.440	18.000	33.052
Totaal lasten	10.424.853	10.008.900	9.953.274
Resultaat exclusief financiële baten en lasten	-372.648	-795.600	-200.508
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	167.622	177.900	234.477
Financiële lasten	3.047	3.000	3.601
Saldo fin. baten en lasten	164.575	174.900	230.876
Resultaat	-208.073	-620.700	30.368

Verklaring verschillen:

A) Totaal zijn de rijksbijdragen van het ministerie € 824.500 hoger uitgekomen dan begroot.

De reguliere bekostiging viel door loon- en prijs-compensatie als gevolg van de CAO-ontwikkelingen € 425.100, dat is 4,9%, hoger uit. Er was geen stijging begroot, omdat de CAO pas ná het opstellen van de begroting werd afgesloten. De verrekening van het herverdeeffect werd € 2.200 hoger vastgesteld dan begroot (dus een lagere bate) en de inhouding van het algemeen deel van de uitkeringen (incl. afrekeningen) € 1.600.

De aanvullende bekostiging werkdrukverlichting en de ontvangen subsidie voor strategisch personeelsbeleid, -begeleiding en verzuim kwamen uiteindelijk € 94.800 hoger uit dan in de begroting opgenomen. Het deel dat via de Onderwijsregio werd ontvangen ad € 48.000 was niet begroot, omdat bij het opstellen van de begroting nog niet duidelijk was welk deel via de Onderwijsregio zou lopen. De niet bestede delen van de subsidies zijn via de voorgenomen resultaatbestemming toegevoegd aan de betreffende bestemmingsreserves. Naar mate er in de komende jaren subsidiabele kosten worden gemaakt, zullen de bestemmingsreserves via de resultaat-bestemming worden besteed.

Een aantal subsidies valt vrij ten gunste van het resultaat naarmate ze besteed worden. Er werd een nieuwe subsidie Ontwikkelkracht ontvangen ad € 110.900. Die wordt gebruikt voor het financieren van de omschakeling van de organisatiestructuur naar een teamgerichte arbeids-organisatie (TAO). De bestedingen en de vrijval kwamen in 2025 € 17.100 hoger uit dan begroot.

Daarnaast werd een subsidie voor het verbeteren van basisvaardigheden toegekend van € 589.500. Deze is aangevraagd na het gereedkomen van de begroting en moet besteed worden in de jaren 2025, 2026 en 2027. De voorgenomen bestedingen (én de vrijval) zijn vastgelegd in een uitgebreid plan van aanpak. Gezien het grillige betaallritme is het in 2026 en 2027 nog te ontvangen bedrag als vordering op het DUO opgenomen met als tegenhanger een nog te besteden bedrag als schuld. In 2025 werd in totaal € 191.500 besteed. De corresponderende vrijval van de subsidie was niet begroot. Van het in 2024 ontvangen voorschot voor de subsidie voor Financiële Educatie werd in 2025 € 37.900 besteed. Dat is ad € 25.600 meer dan begroot. De subsidie is bedoeld om zogenaamde geldlessen vorm te geven en te implementeren. Door een niet begrote bate inzake de zij-instroom ad € 11.100, kwam de bate uit lerarenbeurzen en zij-instroom uiteindelijk € 5.500 hoger uit.

Inzet doorbetalingen Samenwerkingsverband

De doorbetalingen via het samenwerkingsverband i.h.k.v. het passend onderwijs bedroegen over 2025 per saldo € 144.100. Deze doorbetaling was op € 63.500 begroot. Dus € 80.600 hoger. Dit verschil wordt voor € 27.900 verklaard door lagere verwijzingskosten, voor € 31.100 door foutenherstel, voor € 10.200 door resultaatuitkering over het jaar 2025 en voor € 11.400 door nog te ontvangen projectgelden ten behoeve van het lokale zorgnetwerk.

De 'reguliere' doorbetalingen dekten deels de directe personele lasten ten behoeve van het in stand houden van de VIP-roomzorg i.c.m. zorgcoördinatie. Deze bedroegen € 310.500. De indirecte personele lasten betreffen de kosten van de inzet van directie en schoolleiding (in totaal € 133.500). Aan directe kosten werd ongeveer € 17.000 uitgegeven.

B) De € 141.400 hogere overige baten worden verklaard door elkaar tegengestelde afwijkingen t.o.v. de begroting.

De bate uit detachering viel € 22.400 hoger uit door met het schooljaar 2025-2026 verlengde uitbesteding van een docent als schoolopleider (+ € 4.700) en de vergoeding voor ureninzet van twee schoolleiders aan de Onderwijsregio Zwolle ad € 17.600. De hogere restpost van de overige baten (+/+ € 26.700) wordt voor € 22.500 verklaard door de niet begrote schoolleidersbeurs. Door een hogere afboeking van oude debiteuren-vorderingen én het in het schoolkostensysteem op voorhand uitzetten van bijdragen (wegens betalings-onmacht en -onwil) viel de bate uit ouderbijdragen totaal € 31.600 lager uit. Verder staan de lager dan begrote kantineopbrengsten (-/- € 3.000, geen duidelijke oorzaak) en de lagere bate uit sponsoring (-/- € 1.400, geen acties

Lagere lonen en salarissen	48.900
Te weten:	
Salarisverhoging (herinschaling, CAO 4,9%)	350.000
Lagere kosten door eenmalige uitkering t.l.v. 2024	-/- 70.000
Lagere kosten uitbetalingen/taakbeleid werkdrukmiddelen	-/- 181.700
Lagere reiskostendeclaraties	-/- 10.900
Lagere kosten door personeel uit dienst en pas later vervangen of tegen lagere inschaling	-/- 58.400
Diverse kleine verschillen, per saldo	-/- 19.900

Hogere overige personele lasten	147.500
Te weten:	
Hogere dotatie voorziening leeftijdsfasebewust personeelsbeleid (meer reguliere spaarders en individueel deel werkdrukverlaging)	108.600
Hogere dotatie voorziening eigen deel ww-uitkeringen door toevoeging gewezen personeelslid op leeftijd, in LD-schaal	41.700
Hogere dotatie voorziening voor toekomstige personeelskosten (jubilea) m.n. door CAO-loonsverhoging	4.000
Hogere kosten uitzendkrachten i.v.m. meer externe inzet	12.600
Nascholing en professionalisering	-/- 45.300
Kosten jubilarissenavond en hogere kosten afscheid	7.900
Diverse kleine verschillen, per saldo hogere kosten	7.200
Lagere ziekte-uitkeringen	-/- 36.300
Totaal hogere lasten	232.700

D) De € 7.800 hogere huisvestingslasten worden verklaard door de € 23.900 hoger dan begrote kosten voor energie als gevolg van met name de lagere opbrengst van de zonnepanelen (bij de huidige leverancier geldt niet langer teruglevertarief = leveringstarief en soms is er sprake van een negatief tarief) en het hogere verbruik in de maanden vanaf september (warmtepompen in gebruik genomen).

ontplood) tegenover de hogere baten.

C) De overschrijding van de personele lasten ten opzichte van de begroting ad € 232.700 wordt als volgt verklaard (positief bedrag is meerkosten, negatief bedrag is minderkosten):

Aan de andere kant valt de dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud € 18.100 lager uit. De herrekening van de dotatie op basis van de componentenmethode in het voorjaar van 2025 t.b.v. de jaarrekening 2024 leidde tot een € 103.400 hogere dotatie. Doordat de aanpassingen in/vervanging van de brandmeld- en anti-inbraakinstallaties zijn **meegenomen in de renovatie**, kon de voorziening voor € 121.500 vrijvallen.

E) De € 127.300 hoger dan begrote overige instellingslasten kennen de volgende samenstelling en oorzaken:

- 1) Hogere administratie en beheerlasten: € 21.300
- 2) Hogere lasten inventaris, apparatuur en leermiddelen: € 24.600
- 3) Hogere boekverliezen afgestoten activa: € 30.000
- 4) Hogere overige lasten: € 51.400

De hogere lasten voor administratie en beheer worden geheel verklaard door de € 22.100 hogere advieskosten. Dit betreft de advieskosten i.h.k.v. het invoeren van TOA in de organisatiestructuur. De hogere lasten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen bestaan voor € 15.600 uit de hogere kosten voor ICT zijn hoger uitgevallen door extra licenties voor digitale beveiliging en een algehele prijsstijging. De aanschaf van klein inventaris viel € 5.900 hoger uit. De € 30.000 hogere gerealiseerde boekverliezen op afgestoten activa vinden hun oorsprong in het door de renovatie versneld afschrijven van verschillende activa die t.b.v. de renovatie moesten worden verwijderd. De per saldo € 51.400 hogere overige kosten worden voor € 16.100 verklaard door de hogere tekorten op de excursies, reizen e.d. De daggeldvergoedingen voor het begeleidend personeel komen m.i.v. 2025 voor rekening van de school (+ € 5.700, besluit ná opstellen van de

Hogere rijksbijdragen		€ 268.800
Normatieve rijksbijdrage	45 leerlingen minder à € 9.054	-/- € 407.400
	913,5 leerlingen meer bekostiging	+/+ € 414.700
	Hoger vast bedrag per vestiging	+/+ € 13.200
Herverdeeeffect	Lagere inhouding herverdeeeffect	+/+ € 43.500
Strategisch beleid etc.	Hogere toekenning/bate	+/+ 3.500
Basisvaardigheden	Hogre toekenning/bate	-/- € 191.500
Ontwikkelkracht	Hogere toekenning/bate	+/+ € 91.200
Financiële educatie	Hogere vrijval/bate	-/- € 22.000
Rijksbijdrage SWV	Lagere doorbetalingen	+/+ € 96.900
Overige verschillen, per saldo		+/+ € 500
Per saldo hogere rijksbijdrage		€ 286.800
Hogere personeelslasten		+/+ € 405.600

Hogere personeelslasten +/+ € 405.600

Bij de lonen en salarissen leidde de nieuwe CAO met een loonstijging van 4,6% tot een pluspost van circa € 350.000. Door het wegvallen van de conrectorsfunctie per mei 2024 is er een minpost van € 53.700 t.o.v. 2024. Door het vertrek van gewezen personeelsleden die in 2024 een ontslagvergoeding hebben gekregen, vielen de kosten € 161.400 lager uit. De lagere bate ziekte- en zwangerschapsuitkeringen (€ 33.500 minder) verklaart een

begroting). De school vindt het ook van belang de kosten van de reizen niet te veel te laten stijgen. Om verschraling van het aanbod tegen te gaan, wordt soms een verlies op een excursie of reis voor lief genomen. De kosten voor de bijzondere dagen en activiteiten vielen € 18.200 hoger uit (door extra niet-begrote activiteiten en door hierboven v.w.b. de reizen en excursies vermelde reden) en de kantinekosten € 4.100.

F) De hogere doorbetaling aan schoolbesturen van € 25.400 wordt veroorzaakt door het veel grotere aantal zogenaamde VAVO-leerlingen. In de begroting was rekening gehouden met het hele jaar drie deeltijdleerlingen en één voltijdleerling, terwijl in het schooljaar 2025-2026 dat er resp. negen en vier zijn.

G) De rente op het tegoed bij het Schatkistbankieren daalde in 2025 van bijna 3% naar iets onder 2%. Het uitstaande saldo door de hogere renovatiebestedingen dan de bevoorschotting door de gemeente van ruim € 10 miljoen naar ruim € 3,5 miljoen.

Ten opzichte van het kalenderjaar 2024 zijn de volgende verschillen te onderkennen:

volgend deel van het verschil. De gezamenlijke dotaties aan de personele voorzieningen zijn € 127.300 hoger dan in 2024 (LFBP meer werknemers die uren sparen, + € 77.300 en ww-uitkeringen toevoeging van een docent in LD aan de voorziening, + € 44.400). De scholingskosten zijn € 58.300 hoger dan in 2024 als gevolg uitvoering van plannen uit het Strategisch Beleidsplan 24-28, die voor coaching personeel € 13.100 hoger en die voor extern personeel + € 12.900.

Hogere huisvestingslasten +/- € 51.700

De dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud kwam ten gevolge van de stelselwijziging in 2024 voor 2025 € 147.300 hoger uit. Door vrijval van een deel van die voorziening is de dotatie per saldo op € 75.800 uitgekomen. Dat is € 25.800 meer. Daarnaast staan de gestegen kosten van energie (namelijk € 21.900 hoger). Dat vindt vooral zijn oorzaak in de lagere feitelijke opbrengst van de terug geleverde elektra én het hogere elektraverbruik door het gaan gebruiken van de warmtepompen in de laatste vier maanden van het jaar.

Hogere overige instellingslasten +/- € 88.900

De administratie- en beheerlasten lagen in totaal € 20.200 hoger dan over 2024. Ook voor wat betreft de vergelijking met 2024 wordt het verschil hoofdzakelijk verklaard door de hogere advieskosten i.h.k.v. de TAO-transitie. De kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen lagen totaal € 31.900 hoger dan over 2024. Belangrijkste reden hiervoor zijn de fors hogere kosten voor gratis leermiddelen, meer precies die van de zogenaamde LiFo-materialen door het duurdere licentiedeel (+ € 33.700) . Binnen de overige kosten (€ 36.800 hoger) vallen vooral de € 24.500 hogere kosten voor de activiteitendagen op. De kosten voor de MR/OR vallen € 4.900 hoger uit – met name door een maatwerktraining en de lezing door Bert Wienen – en die voor identiteit € 5.900.

Privaat resultaat

Het privaat resultaat kende de volgende samenstelling en omvang:

Schoolkosten	Tekendozen, sport, profielen, agenda	€ 17.200
Omzetbelasting	Teruggaaf i.v.m. zonnepanelen	€ 1.600
Activiteitendagen	Posten kostenoverzicht + CJP	€ 22.000
Schoolclub, Jubel- en treur-fonds, PV en sponsoring	Totale baten	€ 7.700
Diverse private baten	Diverse kleine posten	€ 2.800
Giften	Vrijwilligersvergoedingen	€ 12.600
Rente privaat vermogen	Rente over saldo bij Schatkist	€ 21.500

Totale private baten	€ 85.400
----------------------	----------

Schoolkosten	Tekendozen, sport, profielen, agenda	€ 19.100
Activiteitendagen	CJP en andere kosten	€ 32.700
Vrijwilligersvergoedingen	Vergoedingen aan RvB-leden	€ 12.600
Werkweken/reizen	Hogere kosten binnenlandse reizen	€ 21.100
Schoolclub, Jubel- en treur-fonds, PV en diversen	Totale lasten	€ 13.300
Betalingsverschillen	Niet ontvangen bijdragen/afboekingen	€ 26.300
Diverse private lasten	Diverse kleine posten	€ 21.800

Totale private lasten	€ 146.900
-----------------------	-----------

Privaat resultaat	€ -/- 61.500
-------------------	--------------

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 € 778.300 is geïnvesteerd. De desinvesteringen betreffen voornamelijk afgeschreven activa (m.n. laptops en boekencomplexen en de activering van activa in aanleg). De vergelijking van de begrote versus de gerealiseerde investeringen is als volgt:

(in €)	Begroting	Realisatie	Vershil	
Gebouwen, verbouwingen en terreinen	160.800	217.500	56.700	A)
Inrichting, meubilair en stoffering	57.800	71.600	13.800	B)
ICT	162.300	138.000	-24.300	C)
Overige investeringen (inclusief boeken)	200.300	168.600	-31.700	
In aanleg	0	192.600	+192.600	D)
Subtotaal feitelijke investeringen	581.200	788.300	207.100	
Groot onderhoud, planmatig	23.700	4.700	-19.000	E)
Totaal investeringen	604.900	793.000	188.100	

Verklaring van de verschillen:

A) De voorziene investering in laadpalen ad € 10.000 is niet gerealiseerd. De renovatie kwam in 2025 zover af dat een groot deel van de vloerbedekking in de verkeersruimten kon worden gelegd (voor een totaalbedrag ad € 117.100, dat is € 11.300 meer). De zonwering/screens van de BINASK-lokalen en de aula werden in het jaar vervangen (voor € 36.300 i.p.v. € 30.000). De bouw van de nieuwe berging (ad € 37.200) en de verbouwing van de sectieruimte LO (€ 23.900) kwamen uiteindelijk niet ten laste van het renovatiebudget, maar voor eigen rekening en moesten dus geactiveerd worden. Hier was in de begroting geen rekening mee gehouden. Tot slot werd € 3.000 in hang- en sluitwerk geïnvesteerd.

B) De voorziene investeringen de kastenwand voor de sectieruimte geschiedenis en de inrichting van de sectieruimte LO werden niet gerealiseerd (minpost € 16.800). De elektrotechnische voorzieningen in de nieuwe schuur ad € 19.300 kwamen uiteindelijk niet ten laste van het renovatiebudget maar kwamen voor eigen rekening en moesten worden geactiveerd (niet begroot). De investering in zit-/stabureau's viel € 8.000 hoger uit. De voorziene post van € 10.000 voor nieuw meubilair werd gebruikt voor nieuwe bureaustoelen in de lokalen (wel € 2.800 hoger dan begroot).

C) Totaal werd € 1.500 aan geplande investeringen in iPads/configuratie niet gerealiseerd. De investeringen in de AVIT-core en –server waren uiteindelijk € 36.900 lager. Alle touchscreens, met toebehoren, kwamen uit op € 110.300 (€ 18.500 meer). De overige investeringen en die in de iPhones kwamen totaal € 4.400 lager uit.

D) De onderschrijding van € 31.700 is voor € 4.400 te wijten aan de lagere boekenaanschaf (totaal van reguliere aanschaf,

leesboeken, naslagwerken, docentexemplaren en overige). Binnen de overige investeringen viel de licht- en geluidsinstallatie voor de aula € 8.800 duurder uit dan begroot. Voor D&P en garderobematten was € 13.000 begroot, maar daar is niets van besteed. De overige investeringen vielen € 23.200 lager uit. **E)** Naar zijn aard is de post 'in aanleg' een met grote plus- en minmutaties. In de loop van het jaar worden te activeren posten die bij elkaar horen geactiveerd en neemt het saldo weer af. Daarom wordt de post niet verder toegelicht. **F)** Met het oog op de levensduurverlengende renovatie van het pand (hoofdzakelijk de oudbouw) wordt 'regulier' groot onderhoud zo veel mogelijk uitgesteld. Dit verklaart de relatief beperkte onderschrijding.

5.1.11 Toelichting op de kasstromen en financiering

De belangrijkste financieringsbron en kasstroom betreft de bekostiging vanuit het ministerie van OCW. Het nieuwe bekostigingsstelsel brengt met zich mee dat de bekostiging in maandelijks gelijke delen wordt uitbetaald. Voor wat betreft de uitgaande geldstroom ligt het zwaartepunt bij de 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 uitgewerkt. Maandelijks vindt afstemming plaats met de feitelijke liquiditeitspositie en worden verschillen geanalyseerd.

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

Voor onze organisatie niet van toepassing.

5.1.13 In control statement

Voor onze organisatie nog niet van toepassing.

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

In het jaar 2025 hebben we verdere stappen gezet op het gebied van interne en externe kwaliteitszorg binnen de Noordgouw. De portefeuille kwaliteitszorg is belegd bij een toegewijde schoolleider, die verantwoordelijk is voor het waarborgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit.

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

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

Onze aanpak omvat de volgende maatregelen:

- Extra begeleiding en ondersteuning: het aanbieden van bijles en studiebegeleiding om leerlingen te helpen hun prestaties te verbeteren;
- Mentorschap: het inzetten van mentoren die leerlingen persoonlijk begeleiden en motiveren;
- Aanpassing van het curriculum: het curriculum aanpassen om beter aan te sluiten bij de behoeften en capaciteiten van de leerlingen;
- Betere communicatie met ouders: regelmatige gesprekken met ouders om hen te betrekken bij de voortgang van hun kind en samen te werken aan verbeteringen.

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

5.2 Onderwijsprestatie en onderwijskundige zaken

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar

Onderwijsaanbod en leerlingenaantallen

Het onderwijsaanbod binnen ons bestuur omvat een breed scala aan onderwijssoorten, waaronder vmbo-(g)t, havo en vwo. Dit brede aanbod stelt ons in staat om aan de diverse behoeften van onze leerlingen te voldoen. Het totaal aantal leerlingen is licht gedaald. In 2025 zijn de eerste stappen gezet om het onderwijsaanbod uit te breiden met vmbo-bb en vmbo-kb. Inmiddels heeft de inspectie de aanvraag daartoe toegekend zodat die typen onderwijs met ingang van het schooljaar 2027-2028 aangeboden mogen worden.

Jaar	Leerlingenaantal
2025	889
2024	914
2023	959
2022	942
2021	962
2020	941
2019	929

Examenresultaten

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

- vmbo-(g)t: 94,8%, landelijk gemiddelde 91,6%
- havo: 86,5%, landelijk gemiddelde 85,4%
- vwo: 83,3%, landelijk gemiddelde 88,3%

Deze percentages voor vmbo-(g)t en havo liggen boven het landelijk gemiddelde, wat aantoont dat onze leerlingen goed presteren. Vooral bij havo en vwo is sprake van een landelijke dip. Dat is terug te zien in de cijfers. Daarnaast wordt het lager dan gemiddeld percentage bij vwo veroorzaakt door de relatief kleine omvang van de vwo-examenklas. Het driejaarsgemiddelde van de centrale examens laat door de dip bij havo en vwo wel een breuk in de positieve trend zien, zodat er ruimte is voor verbetering.

Tevredenheid van leerlingen en ouders

Voor de kwaliteit van ons onderwijs is de tevredenheid van zowel leerlingen als ouders een belangrijke indicator. Onze leerlingen en ouders zijn over het algemeen tevreden met de school, zo blijkt uit de tevredenheids-onderzoeken. De tevredenheidsscores liggen in veel gevallen boven het landelijk gemiddelde, wat wijst op een positief ervaren

schoolklimaat en een goede leeromgeving.

Kwaliteitszorg

De kwaliteitszorg is verder versterkt. De portefeuille is ondergebracht bij een schoolleider. Die is verantwoordelijk voor het analyseren van gegevens en het presenteren van de bevindingen. Dit heeft geleid tot een beter inzicht in de prestaties van onze leerlingen en de identificatie van aandachtspunten, zoals het bovenbouwrendement van de havo.

Afstroom van havo naar mavo

De afstroom van havo naar mavo blijft een punt van zorg en blijft aandacht vragen. Hoewel onze doorstroomgegevens en examencijfers positief zijn, zien we dat er te veel leerlingen van havo naar mavo afstromen. Door het bieden van extra begeleiding en ondersteuning, het inzetten van mentoren, het aanpassen van het curriculum en het verbeteren van de communicatie met ouders proberen we deze trend om te buigen.

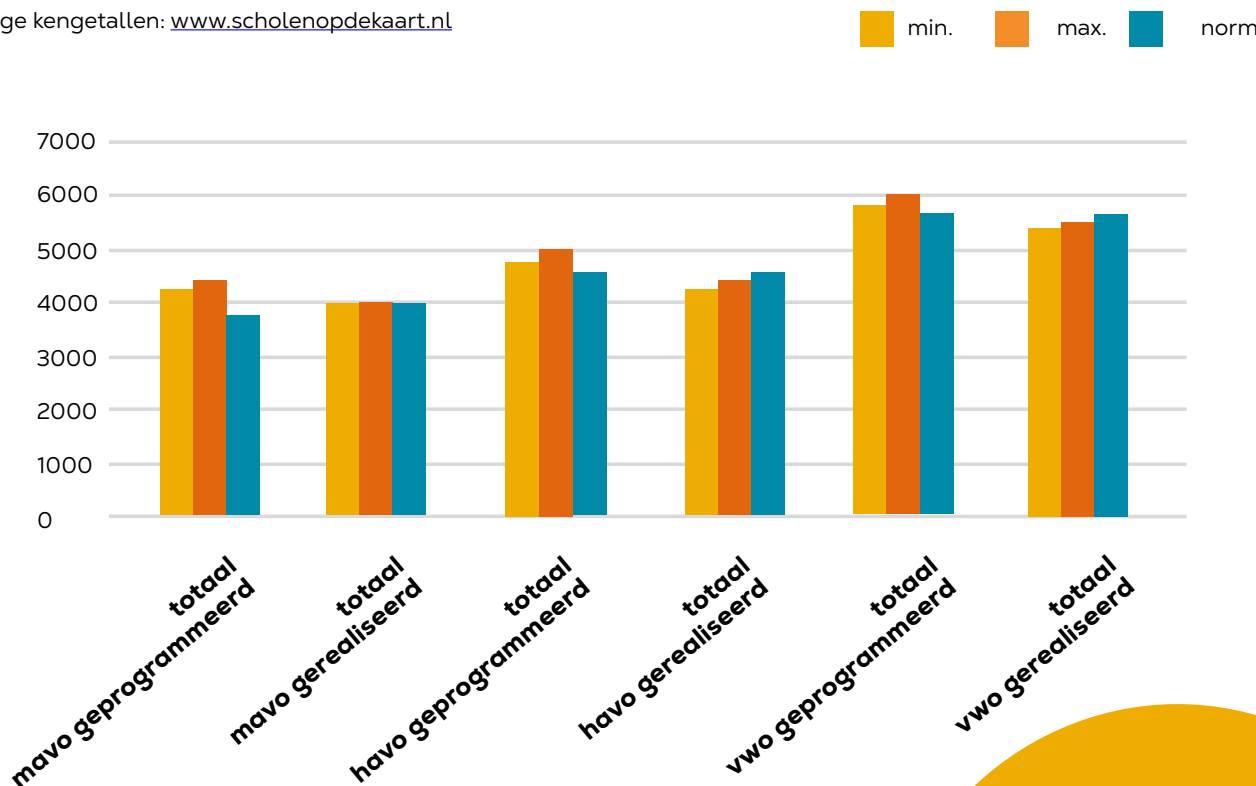
Conclusie

Ook het schooljaar 2024-2025 was een jaar van groei en positieve ontwikkelingen voor de school. Het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs en het creëren van een stimulerende leeromgeving voor al onze leerlingen blijft het hoofddoel.

5.2.2. Onderwijsprestaties

Zie onderwijsindicator.

Overige kengetallen: www.scholenopdekaart.nl



5.2.3. Onderwijskundige en onderwijs-programmatische zaken

Het gemiddelde lesuitvalpercentage was voor het schooljaar 2024-2025 8,2%. Ten opzichte van het schooljaar 2023-2024 (8,9%) is sprake van een lichte daling. De bovenstaande grafiek is indicatief op basis van de lessen die volgens het rooster zijn doorgegaan. Er waren 193 lesdagen geprogrammeerd (in 2023-2024 waren dat 196 dagen).

De norm werd alleen gerealiseerd in de mavo, hetzij krap. In de andere afdelingen werd de norm net niet gehaald. Ten opzichte van het schooljaar 2023-2024 is sprake van een beperkte verbetering. Het inzetten van PB-uren door docenten als verlof-/snipperdagen heeft een negatief effect op de gerealiseerde onderwijstijd. Door hieraan regels te koppelen en het bewustzijn hierover te vergroten, ontstaat een tegengestelde positieve ontwikkeling. Het lagere ziekteverzuimpercentage draagt ook bij aan de verbetering.

De school streeft naar een maximaal lesuitvalpercentage van 6, maar liefst natuurlijk zo laag mogelijk.

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 wanneer:

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

zelf ophaalt en er zelf gebruik van maakt.

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

5.2.5 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

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

5.2.5.1 Werkgroep Toetsing

Zie hetgeen in paragraaf 2.3.4 is vermeld.

5.2.5.2 Identiteitscommissie

De christelijke identiteit vormt een belangrijke basis binnen de Noordgouw. In het afgelopen schooljaar is hier op verschillende manieren bewust aandacht aan besteed. Een zichtbaar en waardevol onderdeel hiervan zijn de dagelijkse dagopeningen. Deze momenten bieden ruimte voor bezinning, gebed, bijbellezing en gesprek, en dragen bij aan verbinding, rust en gezamenlijke verdieping binnen de schoolgemeenschap.

Om de kwaliteit en betekenis van de dagopeningen verder te versterken, is een studiedag georganiseerd die volledig in het teken stond van de dagopeningen. Tijdens deze studiedag hebben medewerkers samen nagedacht over de inhoud, vorm en pedagogische betekenis van deze momenten. Daarbij was er aandacht voor het delen van ervaringen, praktische handvatten en inspiratie om de christelijke identiteit nog meer zichtbaar en voelbaar te maken in de dagelijkse onderwijspraktijk.

Daarnaast is voorafgaand aan de christelijke vieringen in de dagopeningen bewust aandacht besteed aan de thema's van deze vieringen. Hierdoor werden leerlingen en medewerkers meegenomen in de inhoud en betekenis van de vieringen en ontstond er meer verbinding tussen de dagelijkse bezinningsmomenten en de gezamenlijke vieringen binnen de school.

Met deze gezamenlijke inzet blijft de Noordgouw bouwen aan een schoolcultuur waarin geloof, aandacht voor elkaar en persoonlijke ontwikkeling centraal staan.

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.

5.2.5.3 Werkgroep internationalisering

Zie hetgeen is vermeld in paragrafen 3.5.2 en 3.5.3.

5.2.5.4 Werkgroepen regionale samenwerking

We zijn bezig de regio beter in kaart te brengen ten behoeve van ons onderwijs en onze zorg.

5.2.5.5 Werkgroep Burgerschap

Zie hetgeen is vermeld in paragraaf 3.2.3 onder 'Ambitie maatschappelijk 1'.

5.3 Duurzaamheid

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

De levensduurverlengende renovatie is in 2025 afgerond. Ten behoeve van de verwarming zijn warmtepompen geplaatst die ervoor zorgen dat er in de toekomst steeds minder tot geen gas meer gebruik zal worden. De warmtepompen zijn in september in gang gezet. In 2025 werd al ruim 5.000 kubieke meter gas minder verbruikt dan in 2024. Daarnaast is de verlichting vervangen door

LED-verlichting gekoppeld aan bewegingsmelders. Verder is door de renovatie de ventilatie op orde gebracht en zijn de buitenschil en het vloeroppervlak geïsoleerd.



H6 Toekomstige ontwikkelingen



6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

In 2025 is verder invulling gegeven aan het strategisch beleidsplan 2024-2028. Waar in 2024 vooral de basis is gelegd, stond 2025 in het teken van uitvoering, borging en het verder concretiseren van ambities. De komende periode bouwen we hierop voort door planmatiger en cyclischer te werken, met duidelijke verbindingen tussen het strategisch beleidsplan, de jaarplannen, kwaliteitszorg en de dagelijkse onderwijspraktijk. Een belangrijke ontwikkeling is het opnieuw werken met jaarplannen vanaf schooljaar 2025-2026. Hiermee versterken we de PDCA-cyclus: het strategisch beleidsplan wordt jaarlijks geëvalueerd in januari/februari, terwijl de jaarplannen in mei/juni worden geëvalueerd. Zo kunnen opbrengsten en ontwikkelpunten direct worden meegenomen in nieuwe plannen.

6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en onderzoek

De komende periode richten wij ons op het verder versterken van de onderwijskwaliteit en het vergroten van eigenaarschap bij leerlingen. De invoering van MLB-lessen, waarin mentoraat, loopbaanoriëntatie en burgerschap samenkomen, wordt verder doorontwikkeld. Daarbij blijven studievvaardigheden, sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap en leren leren belangrijke aandachtspunten. Ook TalentTijd wordt verder uitgebreid. Vanaf schooljaar 2025-2026 krijgen alle brugklasleerlingen hiervoor wekelijks ruimte in het rooster; vanaf 2026-2027 wordt dit uitgebreid naar het tweede leerjaar. Hiermee vergroten we de keuzemogelijkheden, motivatie en talentontwikkeling van leerlingen. Daarnaast blijven we werken aan de mogelijke uitbreiding van ons onderwijsaanbod met vmbo bb/kb Dienstverlening & Producten. De formele aanvraag is ingediend en de school wacht de verdere besluitvorming af. Hiermee willen we onderzoeken of we nog beter kunnen aansluiten bij de onderwijsbehoeften van leerlingen in de regio. Tot slot zetten we in op verdere professionalisering van leskwaliteit. Lesbezoeken blijven een belangrijk instrument voor professionele dialoog en ontwikkeling. In 2026 willen we de Digitale Observatie Tool (DOT) van ELOO invoeren, zodat lesobservaties, zelfevaluaties en leerlingfeedback systematischer kunnen worden ingezet.

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

De ontwikkeling van de kwaliteitszorg krijgt de komende

periode nadrukkelijk prioriteit. In 2025 zijn onderwijsresultaten, opbrengsten en relevante data structureel geanalyseerd en besproken met onder andere schoolleiding, medezeggenschapsraad en Raad van Beheer. Deze werkwijze wordt verder uitgebreid. De komende periode werken we aan een heldere kwaliteitsstructuur met een kwaliteitsagenda, kwaliteitshandboek, managementrapportages, kwaliteitsgesprekken en ontwikkelagenda's. Ook de visitatie op het gebied van kwaliteitszorg in maart 2026 moet bijdragen aan verdere aanscherping en borging. Vanaf schooljaar 2026-2027 willen we werken vanuit een vastgesteld kwaliteitshandboek en een cyclische kwaliteitsagenda. Daarmee krijgen de evaluaties van het strategisch beleidsplan, de jaarplannen en andere kwaliteitsinstrumenten een vaste plek binnen de kwaliteitscyclus van de school.

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

Op personeelsgebied richten wij ons op verdere professionalisering van beleid, processen en ontwikkeling. In 2025 zijn belangrijke stappen gezet in het vernieuwen van het wervings- en selectieproces, het digitaliseren van personeelsdossiers en het invoeren van MijnVisma.nl. De komende periode wordt verder gewerkt aan een integraal en toekomstbestendig personeelsbeleidsplan. Daarnaast blijft professionele ontwikkeling een vast onderdeel van voortgangs- en ontwikkelgesprekken. Binnen de kleinere onderwijsteams ontstaat steeds meer ruimte voor collegiale consultatie, het delen van casuïstiek, samen leren en het uitwisselen van goede voorbeelden. Ook de begeleiding van nieuwe medewerkers blijft een belangrijk aandachtspunt. We blijven investeren in goede begeleiding, maar kijken tegelijkertijd kritisch naar werving, selectie en de aansluiting tussen persoon, functie en schoolvisie. Hiermee willen we duurzame inzetbaarheid, kwaliteit en continuïteit binnen de organisatie versterken.

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting

De verbouwing en verduurzaming van het schoolgebouw zijn in 2025 afgerond en binnen de begroting gebleven. De duurzame installaties en materialen vormen een stevige basis voor een toekomstbestendig gebouw. In 2026 zal een nieuw meerjarenonderhoudsplan worden opgesteld op basis van de componentenmethode.

De komende periode ligt de nadruk op de verdere afronding van het verduurzamingstraject. In 2026 wordt de tuin verder ingericht. Daarnaast blijven we leerlingen en medewerkers actief betrekken bij duurzaamheid, onder andere door het energieverbruik en de opbrengst van zonnepanelen zichtbaar te maken in de school.

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

Het investeringsbeleid is gericht op het instant houden of verbeteren van de huidige voorzieningen. Inpandig is het gebouw bij de tijd. De investeringen zullen vooral op het gebied van vervangen van elektrische installaties, verduurzaming en ICT-voorzieningen liggen. De grootste voorgenomen investeringen in 2026 op het gebied van huisvesting en inrichting betreffen het compleet opnieuw aanleggen van de tuin en inrichten van het terrein. In de investeringsbegroting voor 2026 is hiervoor een eigen aandeel van € 100.000 opgenomen. Daarnaast worden de personeelstoiletten verbouwd en vernieuwd (€ 135.000). Voor de leerlingentoiletten zijn beperkte ingrepen voorzien (€ 45.000). Er is een beperkte verbouwing van het OLC voorzien (ad € 15.000) met daarnaast vernieuwing van het meubilair in het OLC (€ 20.000). In diverse kamers en sectieruimtes zit de vervanging van het meubilair in de planning. Voor wat betreft ICT zijn de vervanging van de AVIT-wifipunten (€ 50.000), de implementatie van intranet (€ 24.200) en de nieuwe website (€ 12.100) belangrijke speerpunten. Bij de boeken is de reguliere aanschaf ad € 40.000 de meest in het oog springende post. Voor wat betreft het geplande groot onderhoud zijn in 2026 de lift (€ 12.100) en de opwikkelbanden van de wanden in de gymzalen (€16.400) aan de beurt.

6.1.6 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

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

6.2 Continuïteitsparagraaf

Het cijfermateriaal ten behoeve van de continuïteitsparagraaf is opgenomen in vier afzonderlijke bijlagen (continuïteitsparagraaf gegevensset, balans, staat van baten en lasten en kengetallen). De cijfers welke in de meerjarenoverzichten zijn opgenomen, zijn voor wat betreft 2026 ontleend aan de jaarbegroting 2026 zoals deze in december 2025 is vastgesteld. Voor wat betreft de volgende jaren zijn de cijfers ontleend aan de meerjarenbegroting 2025-2029. Deze is in het voorjaar van 2025 opgesteld en begin 2026 geüpdatet. Ten behoeve van de volledigheid van het cijfermateriaal zijn de gegevens 'met de kennis van nu'

geëxtrapoleerd. De cijfers over 2024 en 2025 zijn ontleend aan de jaarrekeningen over die jaren. De overzichten dienen teneinde belanghebbenden en belangstellenden kennis te laten nemen van hoe het bestuur van de stichting met de financiële gevolgen van het te voeren en gevoerde beleid omgaat. Per overzicht wordt toegelicht welke ontwikkelingen worden verwacht.

6.2.1 Kengetallen/gegevensset tot en met 2028

- 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 meerjaren-bekostiging. Daarnaast wordt de meerjarenleerlingenprognose gebruikt om - gegeven de omvang van de lessentabel - de benodigde personeelsformatie te bepalen. De school verwacht de komende jaren dat de leerlingenaantallen dalen en stabiliseren rond de 860 leerlingen.

6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting 2025-2029

Het meerjarenperspectief is v.w.b. de leerlingenaantallen wat positiever geworden. Dat heeft te maken met positieve geografische ontwikkelingen (nieuwbouwprojecten in de Gemeente Heerde) en het uitbreiden van het onderwijsaanbod met bb/kb. Op basis van de ontwikkeling in het leerlingenaantal zal het aantal groepen in de onderbouw met ingang van het schooljaar 2026-2027 met twee of zelfs drie verhoogd moeten worden. Voor de bovenbouw geldt m.b.t. het vorige punt een of twee groepen meer vanaf komend schooljaar en in 2027-2028 en 2028-2029 jaarlijks een groep meer.

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

Er zijn geen majeure investeringen te verwachten die meer dan 15% van de totale baten bedragen.

Heerde, 26 juni 2026

C. van der Meulen, rector-bestuurder

H7 Rapportage toezichthoudend orgaan

De Raad van Beheer

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

Het toezichthoudend deel van de RvB heeft als wettelijke taak toezicht te houden op het functioneren van de onderwijsinstelling, waaronder de kwaliteit van het onderwijs, de financiën, het jaarverslag, de identiteit en de organisatiecultuur.

De RvB hanteert de (wettelijke) uitgangspunten zoals vastgelegd in de statuten en werkt conform de Governancecode Funderend Onderwijs (definitief vastgesteld 25 juni 2025). Er zijn in 2025 geen afwijkingen van deze code geconstateerd. In de vergaderingen en tijdens de zelfevaluatie op 19 februari 2025 is gereflecteerd op de toepassing van de code. De RvB is niet gebleken van onregelmatigheden en dat enig handelen van de school in strijd is geweest met enige wettelijke bepaling.

De raad bestond in 2025 uit:

- R. Stolting, voorzitter (heel 2025; einde 1e termijn juni 2026 (herkiesbaar))
- C. van de Beek, secretaris (heel 2025; einde 1e termijn sept. 2027 (herkiesbaar))
- J. van Dorp, penningmeester (aftredend per 1 september 2025; einde 2e termijn; max. zittingsduur bereikt; overbrugging t/m dec. 2025)
- H.J. van Mossel, lid (heel 2025; einde 1e termijn juni 2026 (herkiesbaar))
- E. Keppel, lid (afgetreden in 2025)
- A. Doespers, lid (heel 2025; einde 1e termijn sept. 2027 (herkiesbaar))
- M. Koerts, lid (nieuw benoemd; benoemd oktober 2025)
- M. Linthorst, lid (nieuw benoemd; benoemd eind 2025)
- C. van der Meulen, rector-bestuurder (uitvoerend bestuurder)

Een overzicht van de nevenfuncties van de leden van de raad is opgenomen onder paragraaf 3.2.8. De nevenfuncties gaven in 2025 geen aanleiding tot conflicten van belangen. In 2025 was geen sprake van (potentieel) tegenstrijdige belangen of belangenverstrengelingen. Er zijn geen aanwijzingen dat de onafhankelijkheid van een of meerdere leden in het geding is geweest.

Inrichting toezicht

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

- **Toezichtvisie:** gericht op publieke waarde en de maatschappelijke en christelijke opdracht van de school;
- **Toezichtkader:** thematische commissies en werkstructuur, gekoppeld aan het Strategisch Beleidsplan 2024-2028;
- **Scheidingsmodel bestuur/toezicht:** vastgelegd in statuten en reglementen;
- **Basisgegevens:** rooster van aftreden, profielschets, onafhankelijkheid;
- **Vergoedingsregeling:** niet van toepassing, leden ontvangen geen vergoeding;
- **Werkwijze en taakverdeling:** vastgelegd en geëvalueerd geëvalueerd tijdens de zelfevaluatie van 19 februari 2025;
- **Professionalisering:** jaarlijkse themadag zelfevaluatie, begeleiding door Verus, deelname aan governance-netwerken.

Beloningsbeleid

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

Ten aanzien van de rector-bestuurder is in 2025 door de toezichthouders vastgesteld dat zijn beloning binnen de wettelijke grenzen valt, zoals gesteld in de Wet Normering Topinkomens (WNT).

Werkwijze

a. Aantal vergaderingen en behandelde thema's

De Raad kwam in 2025 zes keer bijeen in reguliere setting. Naast de reguliere vergaderingen organiseerde de RvB op 14 oktober 2025 een meeloopdag op school, waarbij leden de dagelijkse onderwijspraktijk van dichtbij volgden (o.a. OLC, HR, decanaat, schoolleiding, onderwijsteams). Op 14 april en 18 november 2025 vond het jaarlijkse BOT-overleg (Benen-op-Tafeloverleg) met de Medezeggenschapsraad plaats.



Datum	Locatie	Hoofdthema's
8 januari 2025	De Noordgouw	Begroting 2025 goedgekeurd (o.v.v. MJB); risicoanalyse renovatie; TAO O-meting; stand van zaken verbouwing; bestemmingsreserve tuinaanleg
19 februari 2025 (themadag + vergadering)	Buitenplaats 't Soerel, Epe	Zelfevaluatie RvB (Landgoed Welna, begeleider Marijn v.d. Berg/Verus); vaststelling MJB 2025-2029; BB/KB communicatievisie; voorbereiding FG-gesprek rector-bestuurder
9 april 2025	De Noordgouw	Bb/kb stappenplan vastgesteld (besluitvorming 30 jun.); verbouwing voortgang; voorbereiding BOT-overleg 14 apr.; werving opvolger penning-meester; koppeling indicatoren jaaragenda
30 juni 2025	De Noordgouw	Vaststelling jaarrekening 2024; besluit bb/kb aanvraag ingediend; verbouwing planning week 45/46; eerste examenresultaten 2025; Schoolplan 2025-2026; evaluatie SBP; GGD-gezondheidsmonitor
6 oktober 2025	De Noordgouw	Analyse examenresultaten (presentatie schoolleider Van der Woude); bb/kb stand van zaken; verbouwing; afscheid E. Keppel; benoeming M. Koerts; intro M. Linthorst; meeloopdag 14 okt.; accreditatie RvB
1 december 2025	De Noordgouw	Begroting 2026 goedgekeurd; financieel eindoverzicht renovatie (oplevering 10 dec.); overleg Sprengenbeek (bb/kb); evaluatie en ontwikkelgesprekken onderwijsteams; portefeuilleverdeling herindeling

b. Verslag van vergaderingen in commissies

De Raad werkt via een portefeuillesysteem: elk lid heeft een of meer aandachtsgebieden en bereidt de bijbehorende thema's inhoudelijk voor. Er zijn geen afzonderlijke commissievergaderingen met separate verslagvorming gehouden; de commissie-activiteit is gedocumenteerd via de agenda's, notulen en bijlagen van de plenaire vergaderingen.

De portefeuilleverdeling 2025-2026 was als volgt:

Portefeuille	Portefeuillehouders	Aantoonbare activiteit in 2025
Financiën	J. van Dorp, H.J. van Mossel	Financiële commissie ontvangt maandcijfers; heeft jaarrekening 2024 en begroting 2026 inhoudelijk voorbesproken. Vermeld in zelfevaluatierapport: "De financiële commissie ziet kritisch toe."
Onderwijs & kwaliteit	R. Stolting, A. Doespers	SBP-doelen besproken in vergadering 30 juni 2025; onderwijs- en kwaliteits evaluatie geagendeerd december 2025; evaluatiegesprekken met negen onderwijsteams besproken.
Personeel & organisatie	H.J. van Mossel, A. Doespers, C. van de Beek	TAO-voortgang, cultuursurvey, taakbeleid en formatieontwikkelingen besproken in meerdere vergaderingen.
Identiteit	J. van Dorp, C. van de Beek	Commissie actief; studiemiddag personeel/identiteit (24 mrt 2025) besproken; uitgebreid verslag aangekondigd in vergadering april 2025.
Regiovisie/ maatschappelijk raakvlak	J. van Dorp, R. Stolting, H.J. van Mossel, C. van de Beek	Bb/kb dossier en regionale positionering uitgebreid besproken in alle vergaderingen; overleg Sprengenbeek College (okt./dec. 2025)
Benoeming & remuneratie	E. Keppel (t/m 2025), R. Stolting	Functioneringsgesprek rector-bestuurder gevoerd op 15 mei 2025 (Stolting + Keppel); beloningsbesluit genomen.

In december 2025 is de portefeuilleverdeling herzien voor het jaar 2026.

Evaluatie van het uitvoerend bestuur

De rector-bestuurder heeft periodiek gerapporteerd via managementinformatie en maandelijkse rapportages (maraps). Op 15 mei 2025 vond het formele functioneringsgesprek plaats, gevoerd door de voorzitter en een lid van de commissie Benoeming & Remuneratie (mevr. E. Keppel). Dit gesprek wees op een duidelijke positieve ontwikkeling in het functioneren van de rector-bestuurder: waar in het eerste jaar (2023-2024) de nadruk lag op operationele betrokkenheid als meewerkend voorman, is het bestuurlijk profiel in 2025 nadrukkelijker zichtbaar geworden. Specifiek zijn positief beoordeeld: de externe profilering en het opbouwen van regionale relaties, de onderwijsinhoudelijke sturing (o.a. mentoraat, bb/kb, burgerschapsonderwijs) en de doorontwikkeling van de leiderschapstijl (van directief naar coachend). De rector-bestuurder heeft hierbij een externe coach betrokken ter ondersteuning van zijn persoonlijke ontwikkeling. Als aandachtspunt is meegegeven dat de rector-bestuurder steviger de eigen bestuurlijke rol mag bewaken in de interactie

met de RvB – een volwassen bestuurlijke dialoog vraagt ook van de bestuurder dat hij helder positioneert wat wel en niet zijn mandaat is. De beoordelingscyclus wordt versterkt: voor Q4 2025 is een consultatieronde gepland langs school-leiders, MR en ondersteunend personeel.

De arbeidsovereenkomst van de rector-bestuurder is voortgezet. Per 1 augustus 2025 is de beloning conform het beloningsbesluit van de remuneratiecommissie vastgesteld op schaal 15, trede 12 (eindtrede), binnen de WNT-norm. Dit gesprek is besproken in een besloten vergadering van de raad. Informele contactmomenten – waaronder de meeloopdag en de zelfevaluatiebijeenkomst – droegen bij aan de invulling van de werkgeversrol.

Zelfevaluatie en functioneren toezicht

De jaarlijkse zelfevaluatie vond plaats op 19 februari 2025 op Landgoed Welna in Epe, onder begeleiding van Marijn van den Berg, adviseur governance, cultuur en organisatie (Verus). De bijeenkomst richtte zich op de evaluatie van de eigen rolinvulling, actuele governance-ontwikkelingen en de strategische positie van de Noordgouw.

De wettelijke taken werden doorgelopen en als voldoende beoordeeld. Het toezichtkader is aangescherpt op basis van het Strategisch Beleidsplan 2024-2028 en de meerjarenbegroting. Benoemde aandachtspunten voor 2025: (1) tijdige opvolging voor een lid van de audit-commissie, (2) actualisering van het overzicht van verplichte beleidsdocumenten en (3) een praktijktest van de achtervangoplossing voor de interne controller.

De RvB heeft voorts aandacht besteed aan de overgang naar de Governancecode Funderend Onderwijs, die op 25 juni 2025 definitief in werking is getreden en de eerdere Code Goed Onderwijsbestuur VO (2019) vervangt.

Financiën

In 2025 zijn de volgende stukken formeel goedgekeurd:

- Meerjarenbegroting 2025-2029 (vastgesteld 19 februari 2025);
- Jaarrekening 2024, inclusief controleverklaring Van Ree Accountants (goedgekeurd 30 juni 2025);
- Begroting 2026 (goedgekeurd 1 december 2025).

De begroting 2025 kende een gepland negatief resultaat, conform het beleid om de reserves terug te brengen naar een niveau dat beter aansluit bij de omvang van de organisatie. De RvB heeft toezicht gehouden op de rechtmatige verwerving en doelmatige aanwending van middelen via maraps en kwartaalbesprekingen met de financiële commissie. Voor het boekjaar 2025 heeft de RvB de aanwijzing van Van Ree Accountants als externe accountant opnieuw bevestigd.

De renovatie en verduurzaming van het schoolgebouw is op 10 december 2025 opgeleverd. Het totale projectbudget bedroeg € 12.480.000 (gemeentelijke bijdrage, eigen

middelen en DUMAVA-subsidie van ca. € 521.000). Het meerwerk bleef beperkt tot ca. € 40.000-50.000; ca. € 275.000 aan resterende onvoorzien is bestemd voor interne aanpassingen en terreinwerkzaamheden.

Slotbeschouwing

In 2025 heeft de Raad van Beheer zijn toezichthoudende rol met toewijding en zorgvuldigheid vervuld. Het verslagjaar stond in het teken van richtinggevende keuzes: de aanvraag voor de leerwegen bb en kb, de succesvolle afronding van de grootschalige renovatie van het schoolgebouw, en de doorontwikkeling van de organisatie via de Teamgerichte Arbeids-Organisatie.

De samenwerking met de rector-bestuurder kenmerkte zich door wederzijds vertrouwen, open communicatie en gezamenlijke focus op de onderwijskwaliteit en maatschappelijke opdracht van de school. De raad heeft actief gestuurd op strategische koers, financiële houdbaarheid op de langere termijn en de versterking van de organisatiecultuur.

De hersamenstelling van de RvB – met het afscheid van twee leden en de komst van twee nieuwe leden – vraagt om zorgvuldige borging van kennis en continuïteit. De overgang naar de Governancecode Funderend Onderwijs past bij de professionaliseringsambities die de raad zichzelf stelt. De Raad van Beheer heeft in 2025 ook bewust voortgebouwd op de professionaliseringslijn die in 2022 is ingezet, toen nieuwe leden zijn aangetreden met de gezamenlijke ambitie om het intern toezicht te versterken. Het vernieuwde toezichtkader, de jaarlijkse begeleide zelfevaluatie en de invoering van de Governancecode Funderend Onderwijs zijn uitingen van die lijn. Wij willen deze lijn doortrekken: als Raad van Beheer staan wij voor kwalitatief sterk, betrokken en transparant toezicht dat de school in staat stelt haar onderwijsopdracht met vertrouwen te vervullen.

De Raad van Beheer concludeert dat de stichting in 2025 op een stabiele en transparante wijze is bestuurd en dat het intern toezicht op een constructieve en zorgvuldige manier heeft bijgedragen aan de verdere ontwikkeling van de Noordgouw.

Namens de Raad van Beheer (toezichthoudend orgaan),

Rutger Stolting, voorzitter

Heerde, mei 2026



Addendum – Verantwoordings­tabel VTOI-NVTK/Governancecode 2025

Onderstaande tabel verantwoordt per vereiste uit de VTOI-NVTK Handreiking Jaarverslag en de Governancecode Funderend Onderwijs of en waar elk onderdeel is opgenomen. V = Verplicht voor VO; F = Facultatief.

Legenda status: Voldaan = opgenomen en afgerond | Deels/p.m. = nog aan te vullen | N.v.t. = niet van toepassing

Nr.	Onderwerp	V/F	Status	Vindplaats/toelichting
Sectie 1 – Wettelijke taken (verplicht voor VO)				
1.1	Goedkeuring begroting, jaarrekening, bestuursverslag en strategisch meerjarenplan	V	Voldaan	Begroting 2025: 8 jan; MJB 2025-2029: 19 feb; jaarrekening 2024: 30 jun; begroting 2026: 1 dec. Zie sectie Financien.
1.2	Naleving wettelijke voorschriften	V	Voldaan	Geen onregelmatigheden of signalen van strijdigheid vastgesteld. Zie inleiding.
1.3	Omgang met code goed bestuur en afwijkingen	V	Deels/p.m.	Governancecode FO (juni 2025) van toepassing; formeel bekrachtigingsbesluit RvB nog toe te voegen. Zie Addendum B.
1.4	Rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van middelen	V	Voldaan	Toezicht via kwartaalraps en financiële commissie. Zie sectie Financiën.
1.5	Benoeming externe accountant	V	Voldaan	Van Ree Accountants opnieuw bevestigd voor boekjaar 2025. Zie sectie Financiën.
1.6	Optreden als werkgever voor uitvoerend bestuur	V	Voldaan	FG-gesprek 15 mei 2025; arbeidsovereenkomst voortgezet; beloning schaal 15 trede 12 per 1/8/2025 vastgesteld. Zie sectie Evaluatie uitvoerend bestuur.
1.7	Evaluatie uitvoerend bestuur	V	Voldaan	FG-gesprek 15 mei 2025 (Stolting + Keppel); positieve beoordeling; beloning schaal 15 trede 12 per 1/8/2025. Zie sectie Evaluatie uitvoerend bestuur.
Sectie 2 – VTOI-NVTK handreiking jaarverslag (verplicht voor VO)				
2.1	Inrichting toezichthoudend orgaan: toezichtvisie, toezichtkader, organisatievorm, basisgegevens, werkwijze en professionalisering	V	Voldaan	Zie sectie inrichting toezicht en sectie Zelfevaluatie.
2.2a	Verslag vergaderingen: aantal, data, behandelde thema's	V	Voldaan	Zes vergaderingen in 2025; vergadertabel in sectie Werkwijze.
2.2b	Verslag van vergaderingen in commissies	V	Voldaan	RvB werkt via portefeuillesysteem. Commissie-activiteit gedocumenteerd via agenda en notulen plenaire vergaderingen. Zie §2.2b.
Sectie 3 – Governancecode funderend onderwijs (25 juni 2025)				
3.1	Inrichting toezichthoudend orgaan (verwijzing naar 2.1)	V	Voldaan	Zie sectie Inrichting toezicht.
3.2	Tegengestelde belangen en hoe daarmee is omgegaan	V	Voldaan	Geen tegenstrijdige belangen vastgesteld. Zie inleiding.
3.3	Nevenfuncties en bezoldiging toezicht-houders en bestuurder	V	Voldaan	Vrijwilligersvergoeding RvB-leden beschreven. Nevenfuncties RvB-leden zijn opgevraagd. Zie paragraaf 3.2.8 elders in het jaarverslag.
3.4	Zelfevaluatie en functioneren van toezicht	V	Voldaan	Themadag zelfevaluatie 19 feb. 2025, Landgoed Welna, Epe. Zie sectie Zelfevaluatie.
3.5	Onafhankelijkheid leden raad	V	Voldaan	Geen aanwijzingen onafhankelijkheid in geding. Zie inleiding.
3.6	Accreditatie toezichthoudend orgaan (nieuw in Governancecode FO)	F	Deels/p.m.	VO-raad vraag neergelegd bij Verus; uitkomst nog open.

H8 Rapportage Medezeggenschapsraad

In het jaar 2025 is de MR ongeveer acht keer in volledige samenstelling bijeengewees. Daarnaast heeft de PMR ook een aantal vergaderingen gehad. Ook is er dit jaar een overleg geweest met de Raad van Beheer van de Noordgouw.

Bemensing

Aan het eind van het schooljaar 2024-2025 zijn de volgende leden van de MR gestopt: Elisa Kruithof, Charlotte van Westerveld (beiden vertegenwoordigers van de leerlingen), Astrid Paauw en Mirjanne Toorn (namens de geleding van de ouders) en Marjolein Nitrau (personeel). Vanaf september 2025 heeft de raad de volgende leden. Namens de leerlingen: Rinke van Ark en Emma de Kruijf; namens de ouders: Annet Bosman, Patricia Dijkkamp en Nico Lijkendijk; namens het personeel: Margriet Docter, Richard Nooteboom, Harry Post, Vincent Rijntjes, Ludwina Stegenga en Paul Sterken. Mevr. Docter en dhr. Rijntjes zitten namens het OOP in de raad, de overige personeelsleden zijn docent.

Samenwerking

Het dagelijks bestuur van de MR (voorzitter en secretaris) vergadert eens in de twee weken met de rector-bestuurder Chris van der Meulen. Tot en met juni 2025 was dhr. Sterken voorzitter en dhr. Post vervangend secretaris. Dhr. Post verving mw. Nitrau. Vanaf september is dhr. Post voorzitter en mw. Stegenga secretaris.

Over het algemeen verloopt het overleg met de rector-bestuurder constructief. Allen hebben we hetzelfde doel voor ogen, namelijk de positieve ontwikkeling van onze school.

Onderwerpen

De MR is gedurende het jaar geïnformeerd over de verbouwing van de school. Ook bij het ontwerp van de tuin is de MR in een vroeg stadium betrokken.

De raad heeft ook ingestemd met het schoolplan. In samenspraak met de schoolleiding zijn er twee inloopvergaderingen georganiseerd. Tijdens deze vergaderingen konden collega's vragen stellen en opmerkingen plaatsen. Zowel de schoolleiding als de MR is het personeel erkentelijk voor de inbreng.

In het schoolplan is er veel aandacht voor de wijziging van de organisatiestructuur. De Noordgouw werkt nu in onderwijsteams. Het was een nadrukkelijke wens van de MR om deze verandering ook te evalueren. De MR heeft de uitkomsten van deze evaluatie gepresenteerd aan het personeel. Ook is er een aantal aandachtspunten voor de schoolleiding geformuleerd.

Naast deze zaken had de MR nog aandacht voor tal van andere, grote en kleine, zaken. Zo is er enkele vergaderingen aandacht besteed aan het functie-bouwwerk van het OOP. Na enkele wijzigingen kon de raad met dit plan instemmen. De MR heeft ook regelmatig met de rector-bestuurder gesproken over de voorgenomen aanvraag om een bb/kb-leerweg te starten. De raad was erg gehecht aan het idee om het personeel hier tijdig over te informeren en de collega's de mogelijkheid tot inspraak op dit punt te geven. Op basis hiervan zijn er voor de werkgroep aandachtspunten geformuleerd.

Tot slot melden wij nog dat de leerlingenraad met het voorstel kwam om per schooljaar 2025-2026 in de jaaragenda vier toetsweken voor alle leerjaren op te nemen. De leerlingen in de MR lichtten hun wens in de MR toe, daarna schaarde de MR zich achter dit idee.

Vanzelfsprekend is dit een kleine greep uit de hoeveelheid agendapunten. De MR gaat de verslagen van de vergadering weer plaatsen op de website.

Harry Post, voorzitter MR

Addendum - Verantwoordingstabel VTOI-NVTK / Governancecode 2025

Onderstaande tabel verantwoordt per vereiste uit de VTOI-NVTK Handreiking Jaarverslag en de Governancecode Funderend Onderwijs of en waar elk onderdeel is opgenomen. V = Verplicht voor VO; F = Facultatief.

Legenda status: Voldaan = opgenomen en afgerond | Deels/p.m. = nog aan te vullen | N.v.t. = niet van toepassing



H9 Rapportage Ouderraad

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

Het belangrijkste doel van de ouderraad (OR) is het bevorderen van het contact en de samenwerking tussen ouders en de school. De OR behartigt de belangen van ouders en leerlingen, wanneer het gaat om onderwijs, algemene vorming en sturing van de leerlingen op de Noordgouw. De ouderraad bestaat uit ouders van leerlingen uit de vier afdelingen (brugklas, mavo, havo en vwo) en vergadert samen met een afgevaardigde van de schoolleiding. Er is dit schooljaar namens de school vergaderd met Chris van der Meulen (rector-bestuurder). Enkele ouders uit de OR hebben zitting in de MR van de school. Na vertrek van een aantal OR-leden aan het eind van vorig schooljaar, zijn er aan het begin van dit schooljaar een aantal nieuwe OR-leden bijgekomen. De OR bestond dit jaar uit 8 leden. Alle vier de afdelingen (brugklas, mavo, havo en vwo) waren 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 rector waren:

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

Belangrijke onderwerpen die dit jaar o.a. aan de orde kwamen

tijdens de vergaderingen waren:

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

Mededelingen van de MR

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

De jaarlijkse algemene ouderavond ging over het thema 'Sociale media en digitaal welzijn bij pubers'. Voor de verandering waren de docenten, Arnoud Kamp en Wessel Achterberg, de sprekers van deze avond. Na een algemene introductie gaven zij ieder een workshop over enerzijds de invloed van de online 'manosfeer' en anderzijds de kansen en bedreigingen van AI. De aanwezige ouders hebben deze avond goed ontvangen en waren veelal erg positief over deze nieuwe invulling van de avond.

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

Nico Lijkendijk, voorzitter ouderraad



H10 Rapportage Leerlingenraad

Aan het einde van het schooljaar 2024-2025 hebben we afscheid genomen van enkele leden. Een aantal ging examen doen en een aantal had aangegeven te willen stoppen. We begonnen dit schooljaar met negen leden. Om de continuïteit te kunnen waarborgen heeft er een wervingsactie plaatsgevonden. We zijn de klassen rondgegaan met een praatje en hadden uiteindelijk een hele lijst met leerlingen die graag in de leerlingenraad zouden willen. Het grootste gedeelte kwam uit de brugklas en een enkeling uit de derde. We hebben gekeken naar niveau en leerjaar, zodat alle leerlingen worden vertegenwoordigd in de leerlingenraad. We hebben zes nieuwe leden gekozen waardoor we een groep van vijftien leden hadden. In de loop van het jaar zijn er vier leden weggegaan en is er een nieuw lid bijgekomen. De nieuwe leden moesten even wennen, maar iedereen heeft nu zijn/haar plek gevonden in de leerlingenraad. Niels Grolleman is nog steeds secretaris en notulist. Emma de Kruijf en Rinke van Ark zijn nog steeds de voorzitters. De startactie hebben wij net als vorig jaar aangepakt. We hebben pepernoten uitgedeeld en aan de zakjes hadden we briefjes geniet met ons mailadres en Instagramaccount. Zo weten de leerlingen waar ze ons kunnen bereiken. Dit was een groot succes. Gedurende het schooljaar kregen we veel input van leerlingen.

We hebben, zoals vorig jaar afgesproken, de samenwerking met gemeente Heerde voortgezet. We hebben gesproken

over de omgeving Heerde en zo hebben we ervoor gezorgd dat er nieuwe prullenbakken in de gemeente zijn gekomen. We hebben verschillende keren met de gemeente vergaderd en we hebben het onder andere over de onderwerpen 'achttien worden' en '850 jaar Heerde' gehad. In de vergaderingen met meneer Van der Meulen hebben wij het over interessante onderwerpen gehad. We hebben onder andere in de kleedkamers spiegels geregeld en de MLB-lessen nuttiger gemaakt. We hebben ook vergaderd over vmbo bb/kb en over de verbouwing.

Leden leerlingenraad: Rinke van Ark, Emma de Kruijf (voorzitters), Luka de Jager, Sam Hup, Niels Grolleman, Lienke Tessemaker, Julia de Kruijf, Jill de Vries, Floor van Schoonhoven, Boaz de Bruin en Helma Wilbrink (docent).

Rinke van Ark en Emma de Kruijf, voorzitters leerlingenraad





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