

Jaarverslag over 2022



CNS Samen verder

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1 Algemeen jaarverslag 2022	6
1.1 Algemeen	6
1.2 Statuten, grondslag, identiteit, missie en visie	6
1.3 Strategisch beleid	7
1.4 Onderwijskundig beleid	8
1.5 Beleid leerling ondersteuning	13
1.6 Kwaliteitsbeleid	15
1.7 Personeelsbeleid	16
1.8 Geledingen	17
1.9 Communicatie	19
1.10 Financieel beleid	19
1.11 Huisvesting	22
1.12 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	23
1.13 Terugblik beleidsvoornemens	24
1.14 Beleidsvoornemens en toekomst	27
1.15 Risico-analyse	29
2 Kwantitatieve gegevens leerlingen 2022	32
2.1 Leerlingen op teldatum	34
2.2 Leerlingenverloop en prognoses	34
3 Sociaal jaarverslag 2022	34
3.1 Inleiding	35
3.2 Visie en organisatie	35
3.3 Coronacrisis	37
3.4 Beleid	37
3.5 Sociale veiligheid	40
3.6 Ziekteverzuim	41
3.7 Verdeling naar leeftijdscategorie	41
4 Financiën	42
4.1 Jaarrekening algemeen	42
4.2 Financieel resultaat 2022	42
4.3 Investerings en financieringsbeleid	45
4.4 Kengetallen	46
4.5 Continuïteitsparagraaf	46
4.6 Treasuryparagraaf	50
4.7 Treasury verslag	51



5	Jaarverslag bestuur en Raad van Toezicht 2022	53
5.1	Samenstelling	53
5.2	Toeziethoudende functie	54
6	Jaarverslag directiebaad 2022	57
6.1	Structuur	57
6.2	Werkwijze	57
6.3	Onderwerpen	57
7	Jaarverslag GMR 2022	59
	Jaarverslagen scholen	60
	Da Costaschool Nunspeet	60
	Jaarverslag Da Costaschool Elspeet	62
	Jaarverslag Immanuëlschool	64
	Jaarverslag Petraschool	66
	Jaarverslag De Morgenster	68
	Jaarverslag De Bron	70

Hierbij bied ik u het jaarverslag aan over het verslagjaar 2022 van onze Vereniging.

Dit verslag is bestemd voor onze leden aan wie wij verantwoording afleggen over het gevoerde beleid. Wij trekken het begrip verantwoording met dit verslag breder: wij vinden het belangrijk om ook de ouders, de instanties, waarmee wij samenwerken en overige belangstellenden informeren over ons gevoerde beleid.

Het verslagjaar 2022 was, niet alleen voor CNS Nunspeet, opnieuw een bijzonder jaar. Na in 2020 te zijn geconfronteerd met het fenomeen schoolsluiting door het om zich heen grijpende coronavirus, startte het verslagjaar 2022 niet met een schoolsluiting maar zijn de gevolgen van Corona merkbaar en voelbaar in de maatschappij en ook in de scholen. Corona heeft nog steeds gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs. We zijn dan ook dankbaar voor de inzet van medewerkers, ouders en verzorgers om de gevolgen van schoolsluiting en thuisquarantaine zo veel mogelijk te beperken.

De invloed van de oorlog in de Oekraïne heeft ook zijn weerslag gehad op de scholen van CNS niet in de laatste plaats door de opvang van Oekraïense leerlingen in de locatie Morgenster. De organisatie van dit zeer specifieke onderwijs heeft in alle lagen van de organisatie een flinke impact gehad. We zijn blij en dankbaar dat we deze kinderen een veilige omgeving mogen bieden, tegelijkertijd vraagt het veel specialistisch pedagogische en didactische vaardigheden om de kinderen uit de Oekraïne op een goede wijze onderwijs te bieden.

In organisatorisch opzicht was 2022 voor CNS Nunspeet een overzichtelijk jaar. Het Koersplan 'Samen verder' is 'opgeleverd' en geldt nu als beleidskader voor toekomstige ontwikkelingen in de scholen en de omgeving van CNS. De drie hoofdthema's: Samenwerking, professionalisering en profilering worden verder geoperationaliseerd binnen de scholen en het bestuur van CNS.

Aan het eind van het kalenderjaar 2022 (november) heeft ondergetekende de eindverantwoordelijke rol van Fred van der Ham overgenomen

Ook in 2022 heeft de Vereniging voor CNS te Nunspeet gewerkt aan Bijbels genormeed kwaliteitsonderwijs in een veilige omgeving. Hier komen drie elementen naar voren:

- Bijbels genormeed
- Kwaliteitsonderwijs
- Veiligheid

Het christelijk onderwijs op onze scholen is in overeenstemming met de doopbelofte van de ouders en een verlengstuk van de opvoeding thuis. De taak van de school daarbij is: de waarden en normen, die God ons leert in de Bijbel, doorgeven aan onze leerlingen.

Onze scholen zijn leergemeenschappen, waar het leren van de leerlingen de focus heeft van al onze medewerkers. Op onze scholen ontdekken de leerlingen dat ze in staat zijn hun kennis en (sociale) vaardigheden te vergroten. Maar ook voor onze medewerkers zijn onze scholen leergemeenschappen. Door samen te werken en samen te leren, zijn wij voortdurend bezig om onze onderwijskwaliteit up to date te houden. Wij hebben veel vertrouwen in onze medewerkers. Van hen wordt verwacht, dat zij hun werk professioneel uitvoeren en zich blijvend ontwikkelen. Er wordt op onze scholen met bekwaamheid



gewerkt en wij zijn tevreden over de behaalde resultaten, een belangrijk speerpunt binnen de CNS Nunspeet. De andere aandachtspunten zijn een goede bedrijfsvoering, passend onderwijs en professionalisering van onze medewerkers.

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich veilig voelen binnen hun groep door positieve contacten met medeleerlingen en leerkrachten in de onderlinge omgang en in de leeromgeving. Zo streven wij er naar de slogan waar te maken:

‘De school waar uw kind zich thuis voelt.’

Veel mensen zijn bij onze Vereniging betrokken. Wij waarderen hun inzet en betrokkenheid zeer. Hierbij denken wij aan leerlingen, medewerkers, ouders, verzorgers en leden van de Vereniging, maar ook aan andere belangstellenden.

Ook het komende jaar zullen we ons gezamenlijk inspannen om op alle niveaus verder te ontwikkelen. We doen dit in geloof en weten ons afhankelijk van en onze Heer.

Cor Vosselman
College van Bestuur



Gerrit Bikker

Raad van toezicht

1.1 Algemeen

De organisatie wordt gevoerd in de vorm van een vereniging. De vereniging staat sinds 21 juli 1965 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 40094225.

1.2 Statuten, grondslag, identiteit, missie en visie

De vereniging heeft als grondslag de Heilige Schrift als Gods Woord en de daarop gegronde belijdenis, uitgedrukt in de drie Formulieren van Enigheid. Leden van de vereniging en personeel in dienst van de vereniging betuigen schriftelijk instemming met de in Artikel 2 van de Statuten van de vereniging omschreven grondslag en het doel van de vereniging.

Missie

De Vereniging voor CNS te Nunspeet werkt aan Bijbels genormeed kwaliteitsonderwijs in een veilige omgeving. Daarbij is de missie:

“Met de Bijbel als fundament ontwikkelen wij ons permanent”

Visie

In de realisatie van het koersplan 2022-2026 heeft een hertaling van de visie van CNS Nunspeet plaatsgevonden:

Relatie

De levende relatie met Jezus Christus staat dagelijks centraal. We dragen dat uit in de omgang met elkaar. We verwachten dat van onze medewerkers. Van onze leerlingen en hun ouders vragen we daarvoor respect.

Ontwikkeling

In een veilige omgeving werken we in alle openheid en met respect voor elkaar. Elk kind gaat lerend zijn weg om tot zijn bestemming te komen. Dat is Gods doel met zijn leven.

Veranderingsbereid

We leren onze leerlingen keuzes maken in een wereld met eindeloze mogelijkheden. We maken onze kinderen redzaam in deze continu veranderende samenleving.

Kwaliteitsbewust

We staan altijd open voor verbetering. Er is volop ruimte voor ideeën en initiatieven. We maken gebruik van elkaars kwaliteiten. We werken daarbij samen met andere scholen en partners.



1.3 Strategisch beleid

In het najaar van 2021 is het proces om te komen tot een nieuw strategisch beleid voor CNS Nunspeet gestart. In maart 2022 is het resultaat in de vorm van het *'Koersplan CNS Nunspeet - Samen verder'* opgeleverd. In mei 2022 heeft de Raad van Toezicht van CNS Nunspeet dit koersplan goedgekeurd, de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad heeft er in juni 2022 mee ingestemd.

Onder het motto *'Waar wij voor gaan'* heeft CNS Nunspeet zich de volgende doelen gesteld voor de jaren 2022-2026:

Waar wij voor gaan 1: Samen zijn wij CNS Nunspeet

Wat betekent dat voor CNS Nunspeet?

Door met en van elkaar te leren investeren we in een passend onderwijsaanbod voor onze leerlingen. Samen ontwikkelen we en zetten we expertise in, zodat er ook in specifieke onderwijsbehoeften kan worden voorzien. Daarnaast ontstaat er in de samenwerking ruimte om meer aandacht te besteden aan ons onderwijs, met als doel te komen tot een gezamenlijk dekkend passend onderwijsaanbod. We hoeven niet alles als individuele school te organiseren, want we leren van en met elkaar. Zo wordt de onderwijspraktijk binnen CNS rijker, zodat onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Wat gaat CNS Nunspeet concreet doen?

In de komende vier jaar wilt CNS Nunspeet in het kader van samenwerking in ieder geval de volgende acties ondernemen:

1. Jaarlijks wordt er een CNS-dag voor medewerkers georganiseerd: een dag in het teken van ontmoeten, leren en binden.
2. Er worden CNS-brede werkgroepen ingericht op inhoudelijke thema's, zoals onderwijsontwikkeling en -kwaliteit. Deze professionele leergemeenschappen worden bovenschools georganiseerd.
3. Er wordt geïnvesteerd in het opzetten en ontwikkelen van collegiale consultatie.
4. We intensiveren de samenwerking met onze partners in kinderopvang.

Waar wij voor gaan 2: Permanent vakmanschap

Wat betekent dat voor CNS Nunspeet?

CNS Nunspeet is een lerende organisatie. Dat betekent dat medewerkers steeds meer kennis en ervaring delen om goed onderwijs te geven. Binnen CNS Nunspeet is alles gericht op het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Door te investeren in opleidingen van onze vakmensen en de gesprekkencyclus laten we CNS Nunspeet door onze vakmensen aansluiten op de nieuwste trends in het onderwijs, waarbij het vizier altijd gericht is op de dagelijkse onderwijspraktijk. Door het actualiseren van ons functiehuis en taakbeleid kunnen we binnen CNS Nunspeet in kaart brengen waar mogelijke lacunes

zitten en waar dus geïnvesteerd moet worden. Investeren in permanent vakmanschap betekent zo een directe investering in de kwaliteit van ons onderwijs.

Wat gaat CNS Nunspeet concreet doen?

In de komende vier jaar wil CNS Nunspeet in het kader van permanent vakmanschap in ieder geval de volgende acties ondernemen:

1. Er wordt een structuur ontwikkeld om vorm te geven aan permanent vakmanschap binnen CNS Nunspeet, zoals een helder taakbeleid, functiehuis en gesprekscyclus.
2. Er wordt een inventarisatie gemaakt van de talenten en de scholingsbehoefte van onze vakmensen en deze worden in lijn gebracht met de behoefte van CNS Nunspeet.
3. We halen de ontwikkeling van onze vakmensen dicht naar ons toe en zorgen voor een centrale aansturing van onze belofte voor permanente vakmanschap.

Waar wij voor gaan 3: Wij zijn CNS Nunspeet

Wat betekent dat voor CNS Nunspeet?

De CNS-uitstraling wordt natuurlijk zichtbaar in ons onderwijs. CNS Nunspeet is een onderwijsorganisatie. In onze profilering staat ons onderwijs centraal, geworteld in onze christelijke identiteit. Onderwijs dat de kinderen voorbereidt tot wereldburgers wordt direct vertaald in onze profilering. Als CNS Nunspeet staan we voor onze identiteit. We weten dat we vanuit dezelfde grondhouding onderwijs verzorgen om de kinderen toe te rusten voor de maatschappij.

Wat gaat CNS Nunspeet concreet doen?

In de komende vier jaar wil CNS Nunspeet in het kader van profilering in ieder geval de volgende acties ondernemen:

1. Tijdens de CNS-dag investeren we in het scherp op de netvlies krijgen en leren verwoorden van het verhaal over wie wij zijn en waar we voor staan.
2. Er wordt een traject ontwikkeld om samen na te denken over het verhaal van CNS Nunspeet: waartoe is CNS Nunspeet op aarde?
3. Er komt een compleet nieuwe huisstijl en website, die recht doen aan het profiel van CNS Nunspeet. Identiteit en herkenbaarheid zijn sleutelbegrippen in de nieuwe profilering.
4. We optimaliseren onze interne communicatie.
5. Iedere school verwerkt dit koersplan in het eigen aanbodprofiel.

1.4 Onderwijskundig beleid

CNS Nunspeet staat voor Bijbels genormeerd kwaliteitsonderwijs in een veilige omgeving. Dat betekent dat we onze leerlingen vertrouwen geven, maar ook uitdagen en ondersteunen om zich optimaal te



ontwikkelen. Vandaar dat elke school in het schoolondersteuningsprofiel heeft beschreven hoe leerlingen met uiteenlopende onderwijsbehoeften tot hun recht kunnen komen. We willen hierbij zoveel mogelijk aansluiten bij de kwaliteiten van het kind. Deze schoolondersteuningsprofielen zijn in 2018 herijkt en in overleg met de medezeggenschapsraad vastgesteld.

Elke school heeft een verantwoord onderwijsaanbod met doorgaande lijnen op de verschillende leer- en vormingsgebieden. We hanteren hierbij de kaders die ons worden aangereikt vanuit de kerndoelen, de referentieniveaus voor taal en rekenen en van de onderwijsinspectie. Binnen de beleidskaders van de vereniging worden scholen gestimuleerd het onderwijs op eigen wijze vorm te geven. Hoe en wat de scholen aanleren qua kennis, vaardigheden en houding staat verwoord in het schoolplan. In het schoolplan heeft iedere school zijn onderwijskundige beleid voor een periode van vier jaar vastgelegd. In de schoolgidsen van de scholen staat een samenvatting van de onderwijsontwikkeling van de school.

De afzonderlijke scholen hebben een zekere mate van autonomie. Zo kunnen de scholen zich onderscheiden op het gebied van hun onderwijskundig concept, de organisatievorm en het ondersteuningsprofiel. Dit komt tot uitdrukking in o.a. de vrijheid van methodekeuze, het al dan niet werken met bouwcoördinatoren, specialisten, etc. Er is ruimte om het onderwijs zo vorm te geven, zodat het optimaal is afgestemd op wat past bij de leerlingen en bij de missie en visie van de school. Er is tegelijk verbondenheid, omdat leren van elkaar de gezamenlijke ontwikkeling ten goede komt. Binnen de vereniging wordt intensiefsamengewerkt op het gebied van directievoering, interne begeleiding, ICT, methodevernieuwing, mobiliteit, professionalisering en de vormgeving van Passend Onderwijs.

Belangrijkste onderwijskundige ontwikkelingen afgelopen jaar

Ook gedurende de eerste maanden van 2022 waren de gevolgen van de coronapandemie goed merkbaar in de scholen. Voortdurend was sprake van leerlingen en medewerkers die als gevolg van een besmetting bij henzelf dan wel in hun naaste omgeving afwezig waren door ziekte of doordat ze in quarantaine moesten. Voor het onderwijs aan de leerlingen betekende dit dat zoveel mogelijk werd voorzien in thuisonderwijs. Voor de schoolorganisatie betekende het dat de afwezigheid van leraren ervoor zorgde dat niet altijd voldoende medewerkers beschikbaar waren en ervoor gekozen moest worden groepen leerlingen tijdelijk thuis te laten en in afstandsonderwijs of thuisonderwijs moest worden voorzien.

Gedurende deze periode hadden de scholen goed zicht op en contact met de afwezige leerlingen, met name de kwetsbare leerlingen en wanneer dat kon, werd op afstand of fysiek extra ingezet op deze leerlingen of werd het contact geïntensiveerd.

De focus lag gedurende deze periode op het bieden van een veilige plek voor de leerlingen en volop aandacht voor wat er onderwijskundig daadwerkelijk toe doet.

Om de onderwijskundige situatie goed in beeld te krijgen en te houden zijn op alle scholen de reguliere leerlingvolgsysteemtoetsen uitgevoerd met als doel die situatie in beeld te brengen zodat het onderwijs daarop kon worden aangepast. Omdat in de periode medio november 2021 tot februari 2022 veel leerlingen afwezig waren vanwege besmetting dan wel quarantaine zijn de z.g. middentoetsen en

eindtoetsen nadrukkelijk geanalyseerd, geëvalueerd en besproken in een gezamenlijke vergadering met directeuren en intern begeleiders. De resultaten van deze analyse zijn op schoolniveau aanleiding tot het doen van interventies.

Na de zomer van 2022 is het verzuim van leerlingen door afname van de coronapandemie gedaald tot min of meer normale aantallen. Desondanks ontvangen leerlingen met enige regelmaat thuisonderwijs omdat niet voldoende medewerkers beschikbaar zijn.

In de schooljaarverslagen die als bijlage bij dit bestuursverslag zijn opgenomen worden de belangrijkste onderwijskundige ontwikkelingen op schoolniveau vermeld.

Nationaal Programma Onderwijs

Om de vertraging die door de perioden van schoolsluiting gedurende de coronapandemie zijn ontstaan te kunnen wegwerken, zijn m.i.v. 01-08-2021 extra middelen beschikbaar gesteld onder de benaming Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Van alle onderwijsinstellingen wordt verwacht dat zij extra investeren in de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van leerlingen en in het inhalen van (onderwijskundige) vertragingen. Daarvoor moet worden gekozen uit een z.g. 'menukaart van kansrijke interventies'.

Voor CNS Nunspeet is een bedrag van € 864.145 beschikbaar voor het jaar 2022. Door middel van een schoolscan heeft iedere school de gevolgen van de coronapandemie op leerlingen en medewerkers onderzocht, als onderdeel van het eigen kwaliteitsbeleid. Daartoe is gebruik gemaakt van het programma 'Ons beleidsplan'. In onderstaand schema is weergegeven voor welke soorten interventies er gekozen is.

Categorie	Interventie
A Meer onderwijs	Uitbreiding onderwijs
B Effectievere inzet van onderwijs	Een-op-een-begeleiding
	Individuele instructie
	Instructie in kleine groepen
	Directe instructie
	Feedback
	Beheersingsgericht leren
	Technieken voor begrijpend lezen
C Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling	Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen
	Cultuureducatie
D Executieve functies	Metacognitie en zelfregulerend leren
	Samenwerkend leren



E Inzet van personeel	Klassenverkleining
	Onderwijsassistenten/instructeurs
F Faciliteiten en randvoorwaarden	Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden
	Digitale technologie

Op basis van de schoolscan is in overleg met de medewerkers een voorstel voor een jaarplan opgesteld dat de medezeggenschapsraden is aangeboden. Alle medezeggenschapsraden hebben hun instemming op de jaarplannen verleend, er heeft geen bovenschoolse inzet plaats gevonden.

Dit heeft geleid tot de volgende inzet in 2022:

Inzet Nationaal Programma Onderwijs 2022	
Inzet personeel	296.723
Inzet extern personeel	27.868
Investeringen ICT	24.609
Materiële kosten	98.942
TOTAAL	448.142

Gezien de forse hoogte van het beschikbare budget én de beperkte beschikbaarheid van personeel zijn niet alle middelen ingezet. Het deel dat niet is ingezet is, net als in 2021, vrijgevalen in het eigen vermogen. Gelet op de achtergrond van het budget, heeft CNS Nunspeet hiervoor een bestemmingsreserve opgenomen. Hieruit worden ook de afschrijvingskosten gedekt voor de investeringen die in het kader van NPO zijn of worden gedaan. Deze afschrijvingslasten bedragen per 31-12-2022 € 150.239.

De totale bestemmingsreserve bedraagt dan per 31-12-2022:

Bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs 2022	
Bestemmingsreserve 01-01-2022	263.926
Niet uitgegeven in 2022	416.004
Bestemmingsreserve 31-12-2022	679.930

Gedurende de eerste maanden van 2022 was er nog steeds sprake van corona waardoor veel leerlingen en medewerkers voor langere tijd afwezig waren, medewerkers die zouden worden ingezet op basis van de NPO-middelen werden ingezet om de groepen te bemensen om zo het regulier onderwijs op orde te houden, daarnaast was en is sprake van een fors personeelstekort zodat voor geplande activiteiten in het kader van de NPO-middelen geen medewerkers gevonden konden worden. Dit maakte de inzet van de NPO-middelen slechts in beperkte mate effectief.

Onderwijsresultaten

In onderstaand overzicht zijn de eindresultaten van de afgelopen drie jaar weergegeven. Vanwege de coronapandemie is heeft in 2020 geen eindtoets plaatsgevonden.

School	Toets	2022		2021		2019	
		Landelijk	Score	Landelijk	Score	Landelijk	Score
Da Costa Nunspeet	IEP	80,2	80,5	79,9	81,9	81,8	78,8
Da Costa Elspeet	IEP	80,2	85	79,9	79,7	81,8	83,5
Immanuëlschool	IEP	80	81,4	79,7	85,7	79,8	81,4
Petraschool	CITO	535,2	531,2	535,0	533,4	535,7	534,9
De Morgenster	CITO	535,2	536	535,0	538,2	536,1	538,0
De Bron	IEP/CITO	80	80,4	534,5	534,4	535,7	532,4

Naar aanleiding van de achterblijvende resultaten op de Petraschool is op initiatief van de directie van de Petraschool te participeren in het kwaliteitsprogramma Goed Worden, Goed Blijven –geïnitieerd door de PO-raad- dat scholen ondersteuning biedt bij de aanpak van kwaliteitsvraagstukken. Deelname aan dit programma wordt geïntegreerd in de voorbereidingen op de realisatie van het IKC Nunspeet-oost. Binnen CNS zijn onderwijs resultaten niet alleen gerelateerd aan de cijfers. Sociaal welbevinden en tevredenheid rekenen we ook tot onderwijsresultaten.

De reguliere leerlingvolgysteemtoetsen zijn alle uitgevoerd. Het beeld was wisselend: er zijn leerlingen die ondanks de coronapandemie beter hebben gepresteerd, ook waren er leerlingen die minder presteerden. Het stelde en stelt de onderwijsgevenen voor de nodige uitdagingen het onderwijs daarop in te richten.

Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

De scholen van CNS Nunspeet beschikken alle over een actueel schooljaarplan. Dat is echter (nog) niet gebaseerd op het actuele koersplan. Inmiddels is dat gerealiseerd, daarin is opgenomen dat de scholen het koersplan verwerken in het eigen aanbodprofiel zo dat in het schoolplan is verwoord. Realisatie daarvan is voorzien voor de schoolplanperiode 2023-2027. Een samenvatting van de door de scholen uitgevoerde onderwijskundige activiteiten is te lezen in de schooljaarverslagen zoals die zijn opgenomen in dit jaarverslag.

Toelatingsbeleid

Onze scholen staan midden in de samenleving en de deuren staan open voor kinderen en ouders/verzorgers die ons fundament respecteren en als uitgangspunt hanteren bij de wisselwerking tussen school en thuis.

Met alle ouders/verzorgers van kinderen die voor het eerst de school bezoeken wordt een toelatingsgesprek gevoerd waarin dit toelatingsbeleid wordt benoemd. Deze procedure heeft er in 2022, evenals in voorgaande jaren, niet toe geleid dat een leerling is geweigerd.



Onderzoek en ontwikkeling

Door de coronapandemie en de gevolgen daarvan is de schoolontwikkeling beperkt geweest. Dit was een bewuste keuze zodat de medewerkers zich optimaal konden richten op het organiseren en bieden van (afstands)onderwijs en het zoveel mogelijk bemenst houden van de groepen. De niet uitgevoerde activiteiten in het kader van onderzoek en ontwikkeling zijn dan ook doorgeschoven naar de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024. De schooljaarverslagen die als bijlage bij dit bestuursverslag zijn opgenomen geven daarvan een overzicht.

Toekomstige ontwikkelingen

Alle scholen beschikken over een actueel schoolplan waarin een meerjarige onderwijskundige ontwikkeling is beschreven. Dit schoolplan is echter niet gebaseerd op een actueel strategisch beleidsplan zodat er weinig sprake is van samenhang tussen de schoolplannen. Na realisatie van het strategisch beleidsplan zullen de nieuwe schoolplannen dat als uitgangspunt hanteren. In de schooljaarverslagen geven de scholen op basis van de huidige situatie overigens wel hun toekomstige ontwikkelingen aan.

1.5 Beleid leerling ondersteuning

Passend Onderwijs

Sinds 1 augustus 2014 is de Wet Passend Onderwijs van kracht. Scholen hebben nu een zorgplicht en de landelijke indicatiestelling is vervallen. Als ouders hun kind bij de school van hun voorkeur hebben aangemeld, heeft de school zorgplicht. Dat betekent dat de school binnen 6 tot 10 weken een zo passend mogelijk aanbod op de eigen school, een andere reguliere of een speciale school binnen de regio moet regelen. De school regelt de extra ondersteuning in de klas (lichte ondersteuning) of een plek op een andere school of de plaatsing in het speciaal onderwijs (zware ondersteuning). Ouders hoeven dus niet meer zelf een ingewikkelde indicatieprocedure te doorlopen.

De onderwijsbehoefte van de leerling is het uitgangspunt. Hoe elke school hier vorm aan geeft staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel. Gekeken wordt naar de handelingsmogelijkheden van deze ene school voor deze ene leerling. Ook dit heeft elke school beschreven in het schoolondersteuningsprofiel. Wanneer een school geen passende ondersteuning kan bieden, volgt de vraag welke basisschool wel passende ondersteuning kan bieden. In laatste instantie wordt doorverwezen naar het speciaal onderwijs.

In het koersplan 2022-2026 spreekt CNS Nunspeet uit dat *'elk kind lerend zijn weg gaat om tot zijn bestemming te komen'*. Dat houdt in dat CNS Nunspeet zich inspant dat te realiseren voor iedere leerling. Dat vraagt van alle teams een herbezinning op dit thema wat kan leiden tot herformulering van het schoolondersteuningsprofiel.

In datzelfde koersplan spreekt CNS Nunspeet uit: *Door met en van elkaar te leren investeren we in een passend onderwijsaanbod voor onze leerlingen. Samen ontwikkelen we en zetten we expertise in, zodat er ook in specifieke onderwijsbehoeften kan worden voorzien. Daarnaast ontstaat er in de samenwerking ruimte om meer aandacht te*

besteden aan ons onderwijs, met als doel te komen tot een gezamenlijk dekkend passend onderwijsaanbod. We hoeven niet alles als individuele school te organiseren, want we leren van en met elkaar. Zo wordt de onderwijspraktijk binnen CNS rijker, zodat onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Om dit mogelijk te maken worden alle in het kader van passend onderwijs ontvangen middelen, zowel de reguliere als de via het samenwerkingsverband ontvangen middelen vrijwel volledig beschikbaar gesteld aan de scholen. Een beperkt deel wordt bovenschools ingezet, hiervan worden leerlingonderzoeken bekostigd.

Bij de totstandkoming van het koersplan zijn, en daarmee ook bij dit onderdeel, in diverse bijeenkomsten medewerkers, verwante kinderopvangorganisaties, verwante onderwijsorganisaties, toezichthouders, leden schoolvereniging betrokken geweest.

Borging van het ondersteuningsaanbod vindt plaats doordat intern begeleiders, directeuren en bestuurder enkele malen per jaar zowel afzonderlijk als gezamenlijk met elkaar in gesprek gaan over de uitwerking van de voorgenomen koers.

Met betrekking tot de uitvoering van de extra ondersteuning laten de scholen zich adviseren en begeleiden door het onderwijsadviesbureau Centraal Nederland.

Samenwerkingsverband Zeeluwe

In verband met Passend Onderwijs maken scholen in het regulier en speciaal onderwijs afspraken over de ondersteuning aan leerlingen in hun regio. Ze werken samen in de regionale samenwerkingsverbanden. Onze scholen zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband Zeeluwe. Dit is een samenwerkingsverband, waarbinnen de aangesloten partijen afspraken maken om onderwijs en ondersteuning voor leerlingen van 4 t/m 12 jaar zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Het samenwerkingsverband speelt ook een belangrijke rol bij het verkrijgen van toelaatbaarheidsverklaringen voor leerlingen die gezien hun ondersteuningsbehoefte gebruik moeten maken van het speciaal onderwijs.

Taalklas Oekraïne

In februari 2022 viel Rusland Oekraïne binnen waardoor een vluchtelingenstroom op gang kwam die ook Nunspeet bereikte. Enkele tientallen gezinnen werden in Nunspeet gehuisvest. Vanaf medio maart 2022 verzorgde CNS Nunspeet, evenals andere scholen in Nunspeet, opvang voor de kinderen uit deze gezinnen, het ging daarbij om wisselende aantallen.

In overleg met de gemeente Nunspeet en de overige schoolbesturen startte in augustus 2022 een tweetal taalklassen t.b.v. Oekraïense leerlingen in de leeftijdscategorie 6 t/m 12 jaar. De leerlingen in de leeftijdscategorie 4 t/m 6 jaar volgen onderwijs op de diverse scholen in Nunspeet. In december 2022 waren 30 leerlingen ingeschreven in beide taalklassen die is gehuisvest in De Morgenster. T.b.v. het onderwijs aan deze leerlingen werden twee leraren aangesteld die worden ondersteund door twee Oekraïense leraren en een onderwijsassistent.



Het doel van deze taalklas Oekraïne is dat de leerlingen na maximaal twee onderwijs te hebben gevolgd in de taalklas doorstromen naar het regulier onderwijs. In hoeverre dat haalbaar en realistisch is zal de aankomende periode blijken. Het zal duidelijk zijn dat e.e.a. afhankelijk is van hoe de situatie in Oekraïne zich ontwikkelt. Naar verwachting zal een deel van de leerlingen in Nederland blijven, een deel zal terugkeren.

Inhoudelijke ondersteuning wordt verleend door het SWV Zeeluwe.

1.6 Kwaliteitsbeleid

CNS Nunspeet beschouwt het als haar missie om kwaliteitsonderwijs te bieden. Het gaat hierbij om de kwaliteit van de doelen, maar ook om de kwaliteit van de uitvoering en de opbrengsten hiervan. Bij kwaliteitszorg bepalen we steeds of we de goede dingen doen en of we die goed doen. Een aantal instrumenten staat ons ter beschikking om dit zichtbaar te maken:

- Elke school heeft in zijn schoolplan de kwaliteitszorg omschreven. Hierin wordt verantwoord hoe de kwaliteitsgevoelige processen en resultaten op systematische wijze worden gemeten, geanalyseerd, geëvalueerd, vastgehouden en/of bijgesteld. Kwaliteitszorg is dus dienstbaar aan het realiseren van de opdracht van de school.
- Op alle scholen wordt gebruik gemaakt van een digitaal leerlingvolgsysteem en/of observatiesysteem. Periodiek maken alle leerlingen methode onafhankelijke toetsen voor technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen en spelling. De resultaten worden vergeleken met landelijke gemiddelden. Ook wordt de sociaal emotionele ontwikkeling middels een volgsysteem gemonitord.
- Aan het eind van de basisschool maken alle leerlingen de eindtoets (Cito of IEP). Ook deze resultaten worden vergeleken met de landelijke cijfers.
- Elke drie jaar wordt er een leerlingtevredenheidsonderzoek, een ouder-tevredenheidsonderzoek en een personeelstevredenheidsonderzoek gehouden. De resultaten van dit onderzoek worden binnen de medezeggenschapsraad van de school en via de nieuwsbrief met de ouders gecommuniceerd. In 2022 is een oudertevredenheidsonderzoek uitgevoerd.
- Een belangrijk reeds gestart en toekomstig aandachtspunt bij het kwaliteitsbeleid binnen CNS Nunspeet is het formuleren van de bestuurs- en de schoolambities. De definiëring van de ambities vraagt een goede omgevingsanalyse van de context, waarbinnen het onderwijs wordt gegeven. Vanuit het bestuur is op dit moment onvoldoende zicht op de kwaliteit, binnen de scholen. Het opstarten van audits is hiervoor in 2019 een eerste aanzet geweest. Door de coronapandemie en de gevolgen daarvan hebben in 2020 t/m 2022 geen audits plaatsgevonden. Besloten is dat deze vanaf 2023 weer zullen plaatsvinden.

Inspectie

Ongeveer eens in de vier jaar wordt iedere school door de Onderwijsinspectie bezocht. De school wordt op kwaliteit onderzocht m.b.v. een beperkt aantal indicatoren. Deze indicatoren geven aan of de school op belangrijke onderdelen onderwijs van voldoende kwaliteit biedt. De indicatoren hebben betrekking op de resultaten en de ontwikkeling van de leerlingen, op de zorg en begeleiding en op de kwaliteitszorg. Ook wordt beoordeeld of de school aan de wettelijke voorschriften voldoet. De inspectie geeft waar nodig

verbeterpunten, die in een verbetertraject kunnen worden meegenomen. De genoemde punten betreft de inspectie bij een eerstvolgende risicoanalyse.

De inspectie brengt van de onderzoeken verslag uit. Op www.onderwijsinspectie.nl worden de rapporten gepubliceerd. De kwaliteit van onze scholen wordt door de Onderwijsinspectie als voldoende tot goed genormeerd.

Het inspectietoezicht is veranderd van een schoolgericht toezicht naar een bestuursgericht toezicht. De Onderwijsinspectie zou in 2019 voor dit bestuursgericht toezicht CNS Nunspeet bezoeken. Dit is op verzoek van de Onderwijsinspectie uitgesteld. Het geplande bezoek van de Onderwijsinspectie in juni 2020 is wederom, maar nu in verband met de coronacrisis uitgesteld. Uiteindelijk heeft dit onderzoek plaatsgevonden in januari en februari 2021. In de n.a.v. het onderzoek opgestelde rapportage concludeert de inspectie 'dat er geen risico's zijn bij het bestuur en de onderliggende scholen die een regulier vierjaarlijks onderzoek in het schooljaar 2020/2021 noodzakelijk maken.'

Inmiddels is duidelijk dat het regulier vierjaarlijks onderzoek nu plaats vindt in april 2023.

1.7 Personeelsbeleid

Op 31 december 2022 waren er 151 personeelsleden in dienst van de vereniging met een gezamenlijke werktijdfactor van 99,4 (2021: 91,7). Alle personeelsleden hebben een bestuursbenoeming.

Het personeelsbeleid van de scholen van de CNS Nunspeet wordt centraal vormgegeven en staat in het teken van de visie en missie van de vereniging. De personeelsleden beschikken over kwaliteiten en kenmerken, die passen bij de missie van de scholen (praktiserend christen, enthousiast, kindgericht, vakinhoudelijk en didactisch vaardig).

Voorgaande jaarverslagen maken melding dat in de afgelopen jaren onvoldoende samenhang in het personeelsbeleid is gerealiseerd en dat in het nieuwe strategische beleidsplan er meer aandacht zal zijn voor het strategisch personeelsbeleid. Door de diverse bestuurs- en directiewisselingen de afgelopen jaren is dit nu uiteindelijk gerealiseerd. Onder het motto 'permanent vakmanschap' wordt actief ingezet op het realiseren van een personeelsbeleid dat 'boeit en bindt'. Het Functiegebouw dat in 2022 is ontwikkeld en vastgesteld vormt daartoe de basis.

Er is zicht op het (beperkte) aantal WW-uitkeringen, die via de CNS zijn ontstaan. Belangrijk is uiteraard proactief personeelsbeleid te voeren die uitstroom richting de WW voorkomen. Het beleid van CNS Nunspeet is erop gericht dat voorkomen wordt dat personeelsleden worden ontslagen. Wanneer daarvan wel sprake is, zal CNS Nunspeet het betreffende personeelslid op een adequate en verantwoorde manier ondersteunen in het vinden van een andere betrekking. Hierbij wordt vooral gedacht aan het aanbieden van een loopbaanbegeleidingstraject waarbij een nieuwe werkkring buiten het onderwijs wordt gevonden.



Werkdrukmiddelen

De toegekende werkdrukmiddelen zijn op alle scholen middels een bestedingsplan in overleg met het team vastgesteld. De personeelsgeledingen van de aan de scholen verbonden medezeggenschapsraden hebben daarop instemming verleend.

De besteding van de werkdrukmiddelen varieert en is uiteraard afhankelijk van de keuzes die de school daarin heeft gemaakt. Binnen de scholen van CNS Nunspeet zijn daarbij de volgende thema's te onderscheiden: de inzet van vakdocenten voor bewegingsonderwijs, de inzet van onderwijsassistenten, uitbreiding van de formatie en de aanschaf van (digitale) middelen. Belemmerende factor bij de besteding is geweest dat door de coronapandemie en de beperkte beschikbaarheid van medewerkers geplande activiteiten in het kader van de besteding van de werkdrukmiddelen niet konden worden uitgevoerd. De niet bestede middelen zijn toegevoegd aan de algemene reserve.

1.8 Geledingen

Vereniging

De Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs heeft een organisatiestructuur waarbij de ledenvergadering het hoogste bestuursorgaan is. In 2020 heeft de ledenvergadering ingestemd met de wijziging van het bestaande bestuursmodel en werd het 'raad van toezichtmodel' geïntroduceerd.

In dit nieuwe model blijft de ledenvergadering het hoogste orgaan binnen de vereniging die uit haar midden de Raad van Toezicht kiest. Het bestuur van de vereniging wordt uitgeoefend door het door de Raad van Toezicht benoemde College van Bestuur

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van CNS Nunspeet bestaat uit minimaal vijf en maximaal zeven leden. De Raad van Toezicht ziet toe op het functioneren van het College van Bestuur en dient als sparringpartner.

De Raad van Toezicht bestaat sinds november 2021 uit zes leden, waarvan één is benoemd op basis van het recht op bindende voordracht door de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Om adequaat uitvoering te kunnen geven aan hun taak volgen de leden van de Raad van Toezicht een scholingstraject.

College van Bestuur

In het nieuwe bestuursmodel zijn de bestuurlijke taken belegd bij het College van Bestuur dat statutair optreedt als het bevoegd gezag van CNS Nunspeet. Het College van Bestuur legt aan de Raad van Toezicht verantwoording af van het gevoerde beleid.

Omdat in 2020 de bestuurlijke situatie een fors aantal wijzigingen onderging, zowel organisatorisch als personeel, heeft de Raad van Toezicht er voor gekozen een tijdelijk College van Bestuur aan te stellen die mede als taak heeft gekregen de vereniging verder te begeleiden in de transitie naar het nieuwe bestuursmodel. Daartoe worden zijn 2021 de benodigde stappen gezet zodat in 2022 een definitieve invulling werd gegeven aan de functie van College van Bestuur. M.i.v. 31 oktober 2022 is de functie definitief ingevuld.

Directeuren

De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk: onderwijskundig, financieel en materieel zijn de directeuren eindverantwoordelijk voor wat op hun school gebeurt.

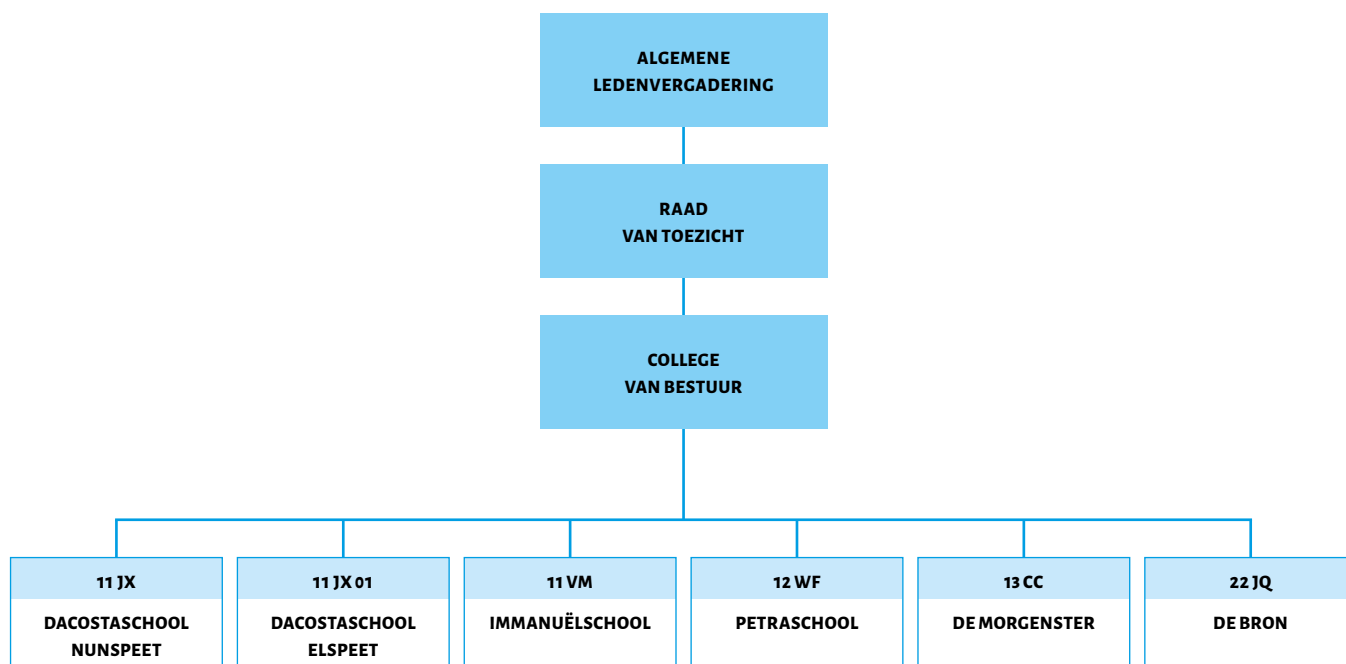
De directeuren leggen periodiek verantwoording af aan het College van Bestuur. Als directeuren zijn werkzaam op de scholen:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| - Da Costaschool Nunspeet en Elspeet | de heer A. (Albert) Magré |
| - Immanuëlschool | mevrouw L.B. (Bertha) Immerzeel - Boeve |
| - Petraschool | de heer M. (Mattheo) Pijnacker Hordijk |
| - De Morgenster | de heer M. (Mattheo) Pijnacker Hordijk |
| - De Bron | de heer M. (Martijn) van der Weerd |

Medezeggenschap

Aan elke CNS school is een medezeggenschapsraad (MR) verbonden. Volgens een vastgesteld reglement geven de medezeggenschapsraden de schoolleiding advies of instemming ten aanzien van het schoolbeleid. Uit de medezeggenschapsraden is een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) gevormd.

Organogram





1.9 Communicatie

Middels goede communicatie willen we de informatiestromen en -processen zodanig inrichten, dat er goed onderwijs gegeven kan worden. Door gebruik te maken van allerlei overlegvormen en communicatiemiddelen worden betrokkenen uitgedaagd om te participeren. Een goede communicatie is belangrijk bij het voorkomen van klachten. Binnen de scholen worden klachten van medewerkers en ouders direct opgepakt. Een klacht is ook een kans voor verbetering. Op bestuursniveau zijn in 2022 geen klachten ingediend.

Op schoolniveau zijn afspraken gemaakt over de externe en interne communicatie met de betrokkenen. Te denken valt aan nieuwsbrieven, gespreksavonden, rapportages, verslagen en allerlei gespreks- en overlegvormen. Ook zijn er bijv. afspraken m.b.t. huisbezoeken en beschikbaarheid voor en na schooltijd van leerkrachten om ouders te woord te staan.

Verantwoording

Verantwoorden betekent dat we duidelijk maken waar we voor staan en gaan, hoe we daaraan werken, laten zien welke resultaten we bereiken, leren van wat niet goed gaat en leren van wat anderen vinden. De Code Goed Bestuur in het primair onderwijs, zoals opgesteld door de PO-Raad, is ook voor de CNS uitgangspunt bij ons handelen.

Verantwoording afleggen maakt deel uit van onze primaire taken. Het gaat daarbij niet alleen om verantwoording afleggen aan de overheid (verticaal), maar ook om verantwoording richting interne en externe belanghebbenden (horizontaal). Concrete verantwoordingsactiviteiten zijn:

- het verspreiden van het jaarverslag;
- het communiceren van resultaten van onderzoeken onder leerlingen en ouders;
- het publiceren van schoolresultaten in de schoolgidsen.

Internationalisering

In het kader van internationalisering heeft CNS Nunspeet in het afgelopen jaar geen activiteiten ondernomen. Er is ook geen voornemen daarin activiteiten te ondernemen.

1.10 Financieel beleid

Als vereniging zijn we ons bewust dat de financiële component onlosmakelijk verbonden is aan alle beleidsterreinen. Dit betekent niet dat zaken door de financiën worden geleid. Wel betekent het dat besluiten in meer of mindere mate financiële consequenties en risico's met zich meebrengen.

De vereniging heeft als financiële doelstellingen:

- een gezonde financiële positie, die de continuïteit van de vereniging waarborgt;
- het creëren van ruimte of voorwaarden om de geformuleerde doelstellingen te halen.

Om zo goed mogelijk de doelstellingen te verwezenlijken wordt jaarlijks een begroting inclusief een meerjarenbegroting gemaakt. De jaarrekening geeft als verantwoordingsinstrument aan of de doelstellingen gehaald zijn of dat er risico's met betrekking tot de realisatie zijn. Tevens is beleid geformuleerd betreffende voorzieningen en reserves en beleggen en belenen.

CNS Nunspeet heeft enkele jaren achter de rug waarin sprake was van voortdurende begrotingsoverschrijdingen. Dit kon uiteraard niet onbeperkt voortduren, zodat sinds 2020 een financieel beleid wordt gevoerd waarbij inkomsten en uitgaven op elkaar zijn afgestemd en in lijn zijn met de vanuit het Ministerie van OCW verstrekte bekostiging.

De ingezette koers om uitgaven en inkomsten in de juiste balans te brengen werd in 2022 voortgezet, waarbij – na overstap naar het administratiekantoor Akorda m.i.v. 2021 – een nieuwe planning- en control-cyclus werd ingericht waardoor het financieel en personeel beleid adequaat werd gestuurd. Dit heeft ertoe geleid dat sinds 2021 jaarlijks sprake is van een positief eindresultaat. Daarbij moet wel worden aangetekend dat dit deels mede wordt veroorzaakt doordat de extra financiële middelen die in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs werden ontvangen slechts beperkt konden worden ingezet doordat onvoldoende personeel beschikbaar was.

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen beoordeelt jaarlijks de financiële positie van onze vereniging. Op grond van de signaleringsgrenzen van de inspectie is er sprake van voldoende financiële positie. Echter een goede bewaking van resultaten, uitgaven, investeringen en de liquiditeitsbegroting blijft van belang om onze vereniging financieel gezond te houden.

Allocatie van middelen

M.i.v. het begrotingsjaar 2021 zijn voorafgaand aan het opstellen van de begroting in overleg tussen directeuren, bestuurskantoor en administratiekantoor beleidsafspraken geformuleerd die aan deze onduidelijkheid een einde hebben gemaakt. Uitgangspunt daarbij is dat vrijwel de volledige bekostiging, zowel materieel als personeel, volledig aan de scholen wordt toegekend. Dit geldt eveneens voor de (eventueel) te ontvangen middelen in het kader van de subsidieregeling Extra hulp in de klas, Het Nationaal Programma Onderwijs, onderwijsachterstandenbeleid en overige subsidies. Een uitzondering vormt de ontvangen vergoeding voor de componenten onderhoud en administratie en beheer in de materiële bekostiging, de ontvangen vergoeding voor het personeels- en arbeidsmarktbeleid (exclusief de werkdrukmiddelen) in de personele bekostiging, de eventueel te ontvangen groeibekostiging en 10% van de ondersteuningsmiddelen vanuit het samenwerkingsverband. Deze vergoedingen worden bovenschools gealloceerd.

Toekenning extra financiële middelen

In het verslagjaar 2022 ontvingen de Petraschool en De Morgenster extra financiële middelen in het kader van het onderwijsachterstandenbeleid. Deze middelen zijn conform beleid volledig toegekend aan de betreffende scholen en toegevoegd aan de budgetten. Deze middelen zijn, samen met andere beschikbare budgetten, ingezet t.b.v. de ondersteuning van leraren door onderwijsassistenten en groepsverkleining door uitbreiding formatie.



In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs ontvingen de Petraschool en De Morgenster in dit kader extra middelen. Ook die zijn volledig aan beide scholen toegekend.

De Morgenster heeft een subsidie ontvangen ter verbetering van de basisvaardigheden, gericht op het versterken van de basisvaardigheden taal, rekenen en wiskunde, en waar nodig ook voor het versterken van de basisvaardigheden burgerschap en digitale geletterdheid. De subsidieperiode loopt van 1 september 2022 tot en met 31 januari 2024.

Daarnaast kregen De Morgenster en de Bron extra middelen ten behoeve van de opvang van asielzoekerskinderen en Oekraïense kinderen.

Wet Normering Topinkomens

De Wet Normering Topinkomens (WNT) is bedoeld om het toekennen van bovenmatige bezoldigingen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de (semi)publieke sector tegen te gaan. In de WNT worden bezoldigingen en ontslagvergoedingen van topfunctionarissen bij instellingen waarop de wet van toepassing is genormeerd en openbaar gemaakt. De bezoldigingsmaxima worden jaarlijks geïndexeerd. Bij het opmaken van de jaarrekening 2022 is gebleken dat de bezoldiging van de bestuurder bij CNS Nunspeet blijft onder de daarvoor geldende maxima.

Beroepsprocedure

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100 % aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93 % voor het schooljaar 2022-2023. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7 % gekort op hun bekostiging. Dit komt voor CNS Nunspeet neer op € 412.476. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts 'een boekhoud-technische correctie [is] aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging'. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. Deze mindere bekostiging is ten laste van de organisatie gebracht. Vanuit de genormeerde gemiddelde personeelslast ad € 83.483 staat de afboeking dus gelijk aan 4,9 FTE leraar.

Vandaar dat CNS Nunspeet samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen

voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

1.11 Huisvesting

Algemeen

Onze vereniging is verantwoordelijk voor een groot deel van het gebouwonderhoud. Hierbij moet worden gedacht aan binnen- en buitenschilderwerk, onderhoud aan installaties en het dagelijks onderhoud. Met ingang van 1-1-2015 is het groot onderhoud overgeheveld van de gemeente naar de vereniging. De vereniging loopt meer risico's voor de gebouwen, maar ontvangt hiervoor middelen die voorheen naar de gemeente gingen.

Belemmerende factor is echter dat de scholen van CNS Nunspeet gehuisvest zijn in tien gebouwen waar voor vijf scholen een vergoeding voor de materiële instandhouding wordt ontvangen. Dat leidt er toe dat sprake is van een forse overschrijding van de huisvestingslasten. Omdat het financieel beleid van CNS Nunspeet er de komende jaren op is gericht uitgaven en inkomsten met elkaar in balans te brengen en te houden, betekent dat dat bij ongewijzigd beleid de huisvestingslasten een naar verhouding te groot deel van de inkomsten zullen bedragen waarmee de kwaliteit van het onderwijs onder druk komt te staan. Het huisvestingsbeleid is er dan ook op gericht de huisvestingslasten de komende jaren omlaag te brengen.

Daarvoor zijn de volgende stappen ondernomen:

1. De Da Costaschool Elspeet heeft in het najaar van 2021 het nieuwe schoolgebouw in gebruik genomen.
2. De voorbereidingen voor het nieuw te realiseren IKC Nunspeet-Oost, waarin De Morgenster en de Petraschool samengaan, zijn in de loop van 2020 opnieuw gestart. Waar eerst werd uitgegaan van realisatie in 2023 wordt nu rekening gehouden met 2025.
3. Vooruitlopend op de herijking van het Strategisch Huisvestingsplan Onderwijs, waarover meer in de volgende alinea, zijn in 2022 de gesprekken gestart tussen de Immanuëlschool, de Da Costaschool Nunspeet en de Stichting Kinderopvang Nunspeet (SKN) met als doel te komen tot een IKC Nunspeet-West in adequate huisvesting.

Voor de overige scholen geldt dat de gemeente Nunspeet, na overleg daarover, een wijziging heeft toegepast in het Strategisch Huisvestingsplan Onderwijs. I.v.m. de verwachte groei van het leerlingenaantal in de nieuw te realiseren wijk Molenbeek in de kern Nunspeet is de uitbreiding en/of vervanging van De Bron in tijd naar voren gehaald en nu gepland voor medio 2025; vervangende nieuwbouw voor de Immanuëlschool en de Da Costaschool Nunspeet in een te realiseren IKC Nunspeet-West is voorzien voor medio 2030.



In 2022 heeft het College van B&W van de gemeente Nunspeet besloten tot een herijking van het Strategisch Huisvestingsplan Onderwijs, dit na lang aandringen van diverse schoolbesturen waaronder CNS Nunspeet. Deze herijking kan gevolgen hebben voor m.n. de Immanuëlschool, de Da Costaschool en De Bron en de fasering. Deze herijking heeft plaatsgevonden in het najaar van 2022, de resultaten daarvan zijn op dit moment nog onderwerp van gesprek tussen gemeente Nunspeet en schoolbesturen.

Onderhoudsplanung

Goede huisvesting is een voorwaarde voor goed onderwijs. Voor alle schoolgebouwen heeft het CNS een meerjarenonderhoudsplanung laten opstellen, die iedere twee jaar wordt geactualiseerd. In 2022 zou opnieuw actualisatie plaatsvinden voor die schoolgebouwen waarvan CNS Nunspeet nog enkele jaren gebruik zal maken. Voornoemde actualisatie heeft echter nog niet plaatsgevonden en staat gepland voor 2023. Schoolgebouwen die op korte termijn worden afgestoten zullen niet meer worden geactualiseerd. Vanwege de verwachte nieuwbouw wordt groot onderhoud gedoseerd toegepast. Naast het reguliere klein onderhoud wat aan ieder gebouw regelmatig moet gebeuren hebben de conciërges een aantal grotere onderhoudsklussen uitgevoerd, vooral in het schilderwerk.

Duurzaamheid

Met het oog op de verwachte nieuwbouw van diverse locaties hebben in het afgelopen jaar geen ontwikkelingen in het kader duurzaamheid plaats gevonden. Uitzondering daarop vormt de nieuwbouw van de Da Costaschool Elspeet, waar sprake is van nieuwbouw worden duurzaamheidsmaatregelen toegepast, passend binnen de door de gemeente Nunspeet toegekende budgetten t.b.v. nieuwbouw.

1.12 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Eind 2021 is een werkgroep AVG van start gegaan, bestaande uit enkele medewerkers van CNS Nunspeet, die m.m.v. een externe deskundige het AVG-beleid van CNS Nunspeet actualiseert. Daarvoor is een planning gemaakt die voorziet in afronding van dit project medio 2024.

In 2022 zijn de volgende onderdelen van het AVG-beleid gerealiseerd:

Algemene Verordening Gegevensbescherming 2022	
	Privacyverklaring leerlingen en ouders
	Privacyverklaring medewerkers, studenten en vrijwilligers
	Reglement Functionaris Gegevensbescherming
	Procedure datalekken
	Procedure Rechten van betrokkenen
	Taakomschrijving Interne Privacy Coördinator
	PDCA-cyclus

In 2022 was sprake van één datalek:

Datalekken	
Betreft	Korte toelichting
Uitgeverij Malmberg	Mogelijk datalek vanuit digibordsoftware. Datalek is gemeld aan Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Datalek is verholpen door uitgever, geen verdere actie door AP.

1.13 Terugblik beleidsvoornemens

Voor 2022 had CNS Nunspeet zich de volgende beleidsvoornemens geformuleerd.

Strategisch beleid

Het laatste strategisch beleidsplan van CNS Nunspeet besloeg de periode 2014-2018. Er heeft wel een aanzet tot een nieuw strategisch beleidsplan plaatsgevonden, een actueel strategisch beleidsplan is echter niet aanwezig, wat als een gemis wordt ervaren. In 2021 is in overleg met alle geledingen een nieuw strategisch beleid opgesteld, dit in combinatie met verdere beleidsvoornemens de Raad van Toezicht in april 2022 ter goedkeuring is aangeboden. Nadat de Raad van Toezicht in mei 2022 haar goedkeuring had verleend en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad in juni 2022 heeft ingestemd met het beleid, is dit in september 2022 onder de titel 'Koersplan CNS Nunspeet - Samen verder' aan alle geledingen gepresenteerd.

Dit koersplan ligt nu aan de basis van alle beleid van CNS Nunspeet.

Verdere invoering governance

In november 2020 is het nieuwe bestuursmodel ingevoerd waarbij de taken en rollen van bestuur en toezicht zijn gescheiden. Dit vraagt om een goede afbakening. Daartoe zijn in 2021 de benodigde documenten opgesteld om zo de structuurkant in te richten en een adequaat systeem van 'checks and balances' op te bouwen. Nadat in 2021 de ontstane vacatures in de Raad van Toezicht zijn ingevuld, heeft in maart 2022 een gezamenlijke bijeenkomst met Raad van Toezicht, Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, directeurenoverleg en College van Bestuur plaatsgevonden. In deze bijeenkomst stonden de onderscheiden rollen, taken en verantwoordelijkheden centraal.

Extra aandacht in het kader van governance is er in 2022 geweest voor het thema integriteit. Om mogelijke belangenverstrengeling tussen leden van de Raad van Toezicht en andere bij CNS Nunspeet betrokkenen te voorkomen, heeft de Raad het College van Bestuur gevraagd een integriteitscode op te stellen. Deze is inmiddels gerealiseerd.

In overleg en samenwerking met het in 2022 nieuwbenoemde College van Bestuur wordt in de komende periode nader uitvoering gegeven aan de verder inrichting van de structuurkant.



Positionering directieoverleg

Het directieoverleg vervult een cruciale rol in de beleidsontwikkeling. Het vormt de schakel tussen beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering, waarbij het van belang is dat als team wordt samengewerkt. Om inzichtelijk te maken wat het directieoverleg motiveert, begeleidde Verus het traject Management Drives, waarmee een gemeenschappelijke taal werd ontwikkeld om gedrag bespreekbaar te maken en gebruik te maken van de kracht van het team én ieder individu.

Om het directieoverleg verder in positie te brengen als managementteam voor CNS Nunspeet dat het College van Bestuur ondersteunt is tijdens een directie-tweedaagse in maart 2022 besloten tot een portefeuilleverdeling op de beleidsterreinen Onderwijs en kwaliteit, Identiteit, Organisatie, Personeel. In mei 2022 volgde een tweede directie-tweedaagse waarin de verdere uitwerking plaats vond en waarin verband werd gelegd met de beleidsvoornemens als opgenomen in het koersplan. Dit heeft geleid tot een meerjarenplanning waarin de portefeuillehouders verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de beleidsvoornemens, vanzelfsprekend in overleg met het College van Bestuur.

Versterking financiële positie

De in 2020 ingezette koers om uitgaven en inkomsten in de juiste balans te brengen en te houden is in 2022 voortgezet. Naast aandacht aan de beheersing van de formatie en de personele kosten wordt kritisch gekeken naar de materiële uitgaven, met name het onderdeel huisvesting en de daaraan verbonden uitgaven. Dit vroeg om aanpassing van het bestaande financiële beleid dat in overleg met het per 01-01-2021 gecontracteerde administratiekantoor inhoud heeft gekregen.

Het resultaat daarvan is dat de financiële positie weer op orde is en dat taak- en rolneming door de integraal verantwoordelijk directeuren in relatie tot het administratiekantoor en het bestuurskantoor duidelijk is geworden.

Personeelsbeleid

Een belangrijke uitdaging voor CNS Nunspeet is een personeelsbeleid dat medewerkers boeit en bindt, zeker gezien de verwachte personele tekorten op termijn. CNS Nunspeet heeft zich daarom aangesloten bij de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) Regio Zwolle dat activiteiten ontwikkelt met als doel te anticiperen op de te verwachten personele tekorten in het onderwijs. Eén van de concrete uitwerkingen daarvan is de actualisering van het functiegebouw -ook wel functieboek genoemd- CNS Nunspeet waarin alle functies staan beschreven. Dit functiegebouw dient dan als basis voor de verdere actualisatie van het personeelsbeleid.

In het voorjaar van 2022 is m.b.v. externe expertise een werkgroep Functieboek gestart die in augustus 2022 een nieuw functiegebouw heeft opgeleverd dat in oktober 2022 aan alle medewerkers is gepresenteerd. Na instemming van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad zijn vervolgens gesprekken gevoerd met alle medewerkers met als doel vast te stellen of betrokkene werkzaam is in de juiste functie en schaal. Daar waar nodig en gewenst heeft dit geleid tot aanpassingen in functie en/of schaal. Van de mogelijkheid tot het maken van bezwaar tegen een voorgestelde functie en/of schaal is geen gebruik gemaakt.

Huisvesting

De realisatie van het IKC Nunspeet-Oost, waarin De Morgenster en de Petraschool samen zullen gaan met enkele voorschoolse voorzieningen, wordt vanaf 2021 uitgevoerd. Het doel is dat beide scholen, na verkregen instemming van de medezeggenschapsraden, fuseren en als één school verder gaan. In 2021 heeft dit een impuls verkregen door de aanstelling van een extern en onafhankelijk procesbegeleider, daarnaast staan beide scholen sinds november 2021 onder dezelfde directie.

De bouwkundige realisatie van het IKC Nunspeet-Oost verloopt echter traag. Debet daaraan is de noodzakelijke wijziging van het bestemmingsplan die veel tijd van het gemeentelijk ambtelijk apparaat vergt. Daarnaast zorgde de gewijzigde portefeuilleverdeling in het College van B&W van de gemeente Nunspeet voor vertraging. Wel werden in 2022 het beeldkwaliteitsplan, het programma van eisen en de ruimtestaat van het IKC Nunspeet-Oost vastgesteld. Waar vorig jaar nog rekening werd gehouden met ingebruikname medio 2023 wordt nu uitgegaan van medio 2025.

Het voornemen was in 2021 de dependance van de Immanuëlschool, gehuisvest aan de Randweg, te verplaatsen naar de Da Costaschool waarbij het schooljaar 2021-2022 zou worden gebruikt om deze verplaatsing zowel organisatorisch als inhoudelijk voor te bereiden. Zoals vermeld in het bestuursverslag 2021 is dit niet gerealiseerd: de ruimtebehoefte van de Immanuëlschool nam zodanig toe dat de beschikbare ruimte in de Da Costaschool onvoldoende zou zijn en daarnaast ook nog enkele groepen aan de Randweg gehuisvest zouden worden. Dat zou inhouden dat de Immanuëlschool over drie locaties zou zijn verspreid. In overleg met gemeente Nunspeet en het bestuur van Florion (dat met De Aventurijn eveneens in de locatie Randweg is gehuisvest) is tot een oplossing gekomen. De verwachting is echter dat voor het schooljaar 2023-2024 opnieuw problemen gaan ontstaan wanneer Florion voor De Aventurijn extra ruimte claimt.

Tegelijkertijd worden de voorbereidingen om te komen tot het IKC Nunspeet-west gecontinueerd. Daartoe is in 2022 m.b.v. externe expertise het overleg gestart tussen de teams van de Da Costaschool, de Immanuëlschool en een tweetal kinderopvangorganisaties (SPCP en SKN). Op termijn kan dit leiden tot afstoting van de locatie Randweg. Uiteindelijk is in het kader van het Strategisch Huisvestingsplan van de gemeente Nunspeet medio 2030 voorzien in gezamenlijke huisvesting van Immanuëlschool en Da Costaschool Nunspeet. Zoals elders in dit bestuursverslag vermeld vindt herijking van het Strategisch Huisvestingsplan plaats, wat dit voor deze plannen betekent is nog niet duidelijk.

Beleid hoogbegaafdheid

In 2020 is een extern onderzoek uitgevoerd naar het hoogbegaafdheidsbeleid binnen CNS Nunspeet. Dit heeft geleid tot een aantal conclusies en aanbevelingen die kunnen leiden tot een vernieuwd beleid inzake hoogbegaafdheid.

Medio 2021 bleek ook het bestaan van de (regionale) HB-alliantie waarin een aantal regionale besturen, waaronder CNS Nunspeet, zich hadden verenigd om in gezamenlijkheid de toekomst van het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen vorm te geven. Besloten is in deze ontwikkeling te participeren. In 2022 hebben de participerende besturen binnen de HB-alliantie besloten de gezamenlijke ambitie te beleggen bij het SWV Zeeluwe. SWV Zeeluwe onderzoekt nu de mogelijkheid het regionale aanbod m.b.t. hoogbegaafdheid in te kaderen in het beleid van het samenwerkingsverband. Zolang daarover nog geen duidelijkheid is, wordt het bestaand beleid m.b.t. het hoogbegaafdheidsbeleid binnen CNS Nunspeet gecontinueerd.



Verwante organisaties

Aan CNS Nunspeet is een Stichting Steunfonds verbonden, ook is in 2019 een bestuurlijke samenwerking met de Stichting Protestants Christelijke Peuterspeelzalen (SPCP) aangegaan. De wijziging van het bestuursmodel van CNS Nunspeet is nog niet verwerkt in de Stichting Steunfonds en SPCP en dient nog plaats te vinden. Daarnaast dienen doel en werkwijze van de Stichting Steunfonds opnieuw te worden vastgesteld en dient de bestuurlijke samenwerking met SPCP versterkt te worden.

Aan dit beleidsvoornemen is nog geen uitvoering gegeven.

1.14 Beleidsvoornemens en toekomst

Onder verwijzing naar het Koersplan zoals samengevat in hoofdstuk 1.3 van dit bestuursverslag heeft CNS Nunspeet voor de jaren 2023 en 2024 de volgende beleidsvoornemens geformuleerd.

Samen zijn wij CNS Nunspeet		
Onderdeel	Korte toelichting	Planning
Visie beleidsterreinen	Het formuleren van de visie op de beleidsterreinen Onderwijs en kwaliteit, Identiteit, Organisatie, Personeel	2023 Q1
AVG	Verdere uitvoering geven aan verplichtingen i.k.v. de Algemene Verordening Gegevensbescherming	2023 Q1 e.v.
CNS/SPCP-dag	Studiedag medewerkers in kader van ontmoeten, leren en verbinden	2023 Q2
ICT-beleid	Beleid m.b.t. de digitale (leer)omgeving	2023 Q4
Doorverwijzing	Manier waarop leerlingen worden verwezen naar andere scholen c.q. andere vormen van onderwijs	2024 Q1
Klachtenregeling	Regeling bij (seksueel) ongewenst gedrag	2024 Q1
Zorgprotocol	Beschrijving van te ondernemen stappen t.b.v. zorgleerlingen	2024 Q2
Anti-pestprotocol	Beschrijving hoe pesten wordt voorkomen en hoe wordt gehandeld wanneer wordt gepest	2024 Q2
Regeling schorsing en verwijdering	Wijze waarop time-out, schorsing en verwijdering kunnen worden ingezet	2024 Q3

Permanent vakmanschap		
Onderdeel	Korte toelichting	Planning
Benoemings- en ontslag beleid	Procedures van toepassing bij de benoeming en het ontslag van personeelsleden	2023 Q 4
Integraal personeels-beleid	Samenhangend beleid t.a.v. functioneren, functies en taken, professionalisering en personeelsvoorziening	2024 Q 1
Mobiliteitsbeleid	Uitwisseling van personeel tussen de verschillende scholen	2024 Q 3
Ziekteverzuimbeleid	Formulering beleid om ziekteverzuim te voorkomen en te verminderen	2024 Q 3
Arbeidsomstandigheden beleid	Stimulering van welbevinden in een veilige omgeving en de controle hierop	2024 Q 4

Wij zijn CNS Nunspeet		
Onderdeel	Korte toelichting	Planning
Schoolplan	Herziening schoolplan 2023-2027 waarin koersplan is verwerkt	2023 Q 2
Huisstijl	Herziening huisstijl en website	2023 Q 2
Missie	Bezinning m.b.t. Waar staat CNS Nunspeet voor?	2023 Q 2
Taalklas	Visie en organisatie taalklas Oekraïne	2023 Q 3
Diversiteit	Beleid t.a.v. mensen met beperking, seksuele voorkeuren, culturele en etnische achtergronden	2023 Q 3
Communicatieplan	Manier waarop informatievoorziening aan medewerkers is georganiseerd	2024 Q 4



1.15 Risico-analyse

Bij het maken van het bestuursformatieplan en de meerjarenbegroting zijn de financiële risico's geïnventariseerd. Hierna vindt u een overzicht van de risico's en de wijze waarop CNS Nunspeet met deze risico's omgaat.

Risico	Afspraken	Afspraken
Leerlingenaantal Het risico is dat het aantal leerlingen op een school (sterk) zal afnemen of stijgen.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Groei of krimp wordt in principe door de school zelf opgevangen. Als er echter sprake is van boventallig personeel, dan is dit een risico voor de vereniging. Personeel wordt indien mogelijk overgeplaatst. Als dit niet mogelijk is wordt in het laatste geval overgegaan tot gedwongen ontslagen.	Bovenschoolse verrekening Binnen de uitwerking van de formatieplanning wordt ruimte gehouden om dit risico te beperken door bijvoorbeeld het behouden van een flexibele schil (payroll). Zodra een school verwacht dat sprake zal zijn van overplaatsing, wordt dit gemeld bij de bestuurder.
Als we kijken naar het aantal leerlingen per 1 februari 2022 ten opzichte van 1 oktober 2021, is er sprake van een stijging. De prognose geeft aan dat de daaropvolgende jaren sprake is van een lichte groei.		

Risico	Afspraken	Afspraken
Knelpunt Het risico is dat extra wensen zorgen voor meerkosten. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat problemen ontstaan binnen een groep, waardoor het noodzakelijk kan zijn om (tijdelijk) extra personeel in te zetten.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Binnen de inzet van middelen op schoolniveau moet ruimte gehouden worden om eventuele extra inzet mogelijk te maken.	Bovenschoolse verrekening De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk. Alleen in uitzonderlijke gevallen en na voldoende onderbouwing, kunnen kosten ten laste komen van gereserveerde gelden. Indien hiervan sprake is, zal de bestuurder daartoe het besluit nemen. Desbetreffende directeur stelt voor extra budget een aanvraag op die, inclusief een advies van het directieoverleg (DO), door de bestuurder beoordeeld wordt.
In de afgelopen jaren zijn reserves opgebouwd. Waaronder de bestemmingsreserve personeel in verband met niet ingezette NPO middelen. Op basis van de berekening van het eigen vermogen blijkt dat CNS Nunspeet door het inzetten van haar reserves in staat is, binnen bepaalde kaders, knelpunten aan te pakken door deze reserves in te zetten.		

Risico	Afspraken	Afspraken
Ziekteverzuim Het risico is dat het ziekteverzuim hoog is. Een hoog percentage ziekteverzuim betekent hoge(re) vervangingskosten.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Bij ziekteverzuim worden de loonkosten van de vervanging gecompenseerd door het Vervangingsfonds.	Bovenschoolse verrekening Het ziekteverzuim wordt gemonitord. De vervangingsbijdragedifferentiatie van het Vervangingsfonds, wordt bovenschools verwerkt.
Het ziekteverzuimpercentage bedraagt 6,0 %. Dit is hoger dan voorgaande jaren en wordt onder meer veroorzaakt doordat diverse medewerkers zijn getroffen door COVID, waarvan enkele medewerkers zeer langdurig. Al deze medewerkers zijn in beeld, zowel bij de directeuren als bij de Arbodienst.		

Risico	Afspraken	Afspraken
Regeling duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers/ seniorenregeling Het risico is dat er (veel) oudere personeelsleden zijn. Het personeelsbestand kan 'vergrijzen', zodat relatief veel personeelsleden gebruik maken van de regeling duurzame inzetbaarheid.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Relatief veel oudere personeelsleden op een school vormen geen risico voor de afzonderlijke scholen, omdat de kosten bij gebruikmaking van de seniorenregeling bovenschools gedragen worden.	Bovenschoolse verrekening De loonkosten bij gebruikmaking van het seniorenverlof worden bovenschools gedragen.
Op dit moment maakt een gemiddeld aantal personeelsleden gebruik van de regeling. De invoering van de regeling duurzame inzetbaarheid heeft de hoogte van de opname van het verlof voor een deel van de personeelsleden beperkt, waardoor de gemiddelde kosten van deze regeling de komende jaren zal verminderen. Jaarlijks wordt bij de vaststelling van de begroting bekeken hoe de loonkosten in verband met de opname van seniorenverlof zich ontwikkelen en wordt daartoe een budget begroot.		

Risico	Afspraken	Afspraken
Ouderschapsverlof Het risico is dat (veel) personeelsleden een beroep doen op de regeling betaald ouderschapsverlof. De werkgever is verplicht een fors gedeelte van het ouderschapsverlof te betalen.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Opname van dit verlof vormt geen risico voor de afzonderlijke scholen, omdat de kosten bij gebruikmaking van ouderschapsverlof bovenschools gedragen worden.	Bovenschoolse verrekening De loonkosten bovenschools gedragen bij de gebruikmaking van het ouderschapsverlof.
Op dit moment maken enkele personeelsleden gebruik van deze regeling. Jaarlijks wordt bij de vaststelling van de begroting bekeken hoe de loonkosten zich in verband met de opname van betaald ouderschapsverlof ontwikkelen en wordt daartoe een budget begroot.		



Risico	Afspraken	Afspraken
Gratificaties Het risico is dat er veel personeels-leden in aanmerking komen voor een eenmalige uitkering. De kosten van gratificaties, zoals een 25-jarige onderwijscarrière, vormen een risico. Ook valt hierbij te denken aan het doorbetalen van het loon (3 maanden) bij overlijden.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Uitbetaling van deze gratificaties vormen geen risico voor de afzonderlijke scholen, omdat de kosten bovenschools gedragen worden.	Bovenschoolse verrekening Op verenigingsniveau is een voorziening gevormd voor de toekomstige kosten van jubileagraticaties, zodat deze kosten geëgaliseerd worden.

Een jaarlijks bijgewerkte jubileumlijst geeft aan dat er enkele gratificaties zijn te verwachten. Het risico is beperkt, ook omdat het om bedragen gaat die te overzien zijn. Bovendien worden hiervoor middelen gereserveerd op bestuursniveau.

Risico	Afspraken	Afspraken
Bezuinigingen Het risico is dat de overheid besluit om minder middelen aan het onderwijs toe te kennen. Ook kan de vereffening binnen passend onderwijs gevolgen krijgen op de toekenning van extra middelen vanuit het swv als het leerlingen-aantal in het so niet daalt.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk. Over het algemeen worden bezuinigingen aangekondigd en kunnen scholen inspelen op de beperking van budgetten. Door het creëren van een flexibele schil (payroll) ontstaat ruimte om in te spelen op de aangekondigde bezuinigingen.	Bovenschoolse verrekening De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk. Indien zich onverwachte bezuinigingen voordoen, wordt zo snel mogelijk bijgestuurd. Alleen in uitzonderlijke situaties wordt aanspraak gemaakt op inzet van reeds gereserveerde gelden. Indien hiervan sprake is, zal de bestuurder daartoe het besluit nemen.

Bij de opstelling van de begroting (december 2022) en formatieplanning (januari 2023) wordt berekend op welke vergoedingen de scholen kunnen rekenen, zodat zoveel mogelijk aangesloten kan worden op reële bedragen.

Risico	Afspraken	Afspraken
Kosten personeel Door middel van een prognosemodel worden de toekomstige loonkosten bepaald. Risico ontstaat bij tussentijdse wijzigingen van bijvoorbeeld CAO en premies.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Bij de opstelling van begroting (oktober) en formatieplanning (april) wordt berekend op welke vergoedingen de scholen kunnen rekenen en worden de maximale kosten voor inzet personeel vastgesteld.	Bovenschoolse verrekening De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk. Alleen in uitzonderlijke gevallen en na voldoende onderbouwing van de te verwachten overschrijding, kunnen kosten ten laste komen van gereserveerde gelden. Indien hiervan sprake is, zal de bestuurder daartoe het besluit nemen.

Voor 2023 is geen nieuwe bijstelling van cao-schaalbedragen berekend. Let op: in verband met krapte op de arbeidsmarkt wordt specifiek aan leerkrachten, die instromen voor vacatures en langdurige vervangingen, verplichtingen aangegaan om te voorkomen dat toekomstige vacatures niet ingevuld kunnen worden.

Risico	Afspraken	Afspraken
Modernisering Participatiefonds Vanaf 1 augustus 2022 zullen schoolbesturen in principe 50% van de uitkeringskosten voor hun rekening moeten nemen, tenzij vanuit te overleggen documenten de eigen bijdrage kan worden beperkt tot 10%.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Bij het opstellen van de formatieplanning wordt uitgegaan van behoud van werkgelegenheid. Slechts in beperkte mate wordt een instroom in de WW verwacht.	Bovenschoolse verrekening Door zorgvuldig om te gaan met het benoemen van personeel wordt getracht de instroom in een werkloosheidsuitkering tegen te gaan.
Op basis van ervaringscijfers kan gekozen worden voor het reserveren van gelden voor toekomstige uitkeringen en een bestemmingsreserve worden gevormd. Vanuit de voorwaarden van het Participatiefonds is het risico dat langdurig 10% van de uitkeringskosten voor rekening van het schoolbestuur zullen worden gebracht, zoals bij ontslag door middel van een vaststellingsovereenkomst.		

Risico	Afspraken	Afspraken
Kosten CAO-verlof personeel Diverse korte verlofvormen binnen de CAO, zoals verhuizing, nascholing etc., kunnen niet ten laste worden gebracht van het vervangingsfonds en leiden naar extra kosten.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Bij de opstelling van begroting (oktober) en formatieplanning (april) wordt rekening gehouden met eventuele gewenste vervangingen van het CAO-verlof door het opnemen van een budget.	Bovenschoolse verrekening De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk.
Naast het bepalen van een budget op basis van historische gegevens, wordt met name voor vervanging bij nascholing een stijging van de kosten verwacht. Daartoe krijgen de scholen een specifiek budget beschikbaar vanuit de overheid.		



Risico	Afspraken	Afspraken
Onderhoud Op grond van een meerjaren-onderhoudsplan worden de te verwachten kosten begroot. Bij afwijking van deze planning kunnen financiële risico's ontstaan.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Bij de opstelling van de begroting (december) worden gewenste onderhoudswerkzaamheden besproken.	Bovenschoolse verrekening De bestuurder is verantwoordelijk voor de inzet van deze middelen.
Door de decentralisatie van het buitenonderhoud van schoolgebouwen naar de vereniging is een goede planning van onderhoud noodzakelijk. Naast het gebruikelijke dagelijks onderhoud worden ook investeringen gepland voor groot onderhoud, zoals vervanging kozijnen, dakbedekking etc. Vastgesteld wordt echter dat de vergoedingen niet toereikend zijn voor de doorberekende bedragen. Dit verschil wordt op bestuursniveau gedragen. De nieuwbouwplannen in Nunspeet kunnen tot gevolg hebben dat de opgebouwde voorziening grootonderhoud vrij zal vallen ten gunste van het resultaat. Daartegenover ontstaat het risico dat de toegekende nieuwbouwbudgetten ontoereikend zullen zijn om alle wensen te vervullen. Daardoor kan een extra investering ontstaan. De voorziening groot onderhoud is op dit moment toereikend. De accountants willen dat de voorziening onderhoud vastgesteld wordt door voor iedere onderhoudsinvestering afzonderlijk te gaan sparen, op zo'n wijze dat voor elke onderhoudscomponent een bedrag naar tijdsgelang wordt gereserveerd. Dit moet dan voor alle componenten worden toegepast en zal zeker leiden tot een hogere voorziening, dan de methode, die nu door CNS Nunspeet wordt toegepast. Schoolbesturen mogen voorlopig nog uitgaan van de methode die ze tot op heden gehanteerd hebben. De wijziging van berekening van de voorziening groot onderhoud gaat in per 1 januari 2024.		



2.1 Leerlingen op teldatum

De tabel hieronder bevat het aantal leerlingen van de CNS scholen, zoals geteld op 1 oktober 2022.

	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr	12 jr	13 jr	Totaal
Da Costa Nunspeet	15	24	16	15	14	14	18	16	2		134
Da Costa Elspeet	17	16	22	16	14	18	13	9	2		127
Immanuëlschool	35	33	31	29	42	40	43	24	2		279
Petraschool	29	26	34	37	30	28	30	34	6	1	255
De Morgenster	26	30	33	27	25	28	20	25	5		219
De Bron	52	51	51	43	53	52	35	42	10		389
Totaal 1-10-2022	174	180	187	167	178	180	159	150	27	1	1403
Totaal 1-10-2023	173	176	161	169	178	147	166	128	24	0	1322

2.2 Leerlingenverloop en prognoses

Het werkelijk aantal leerlingen tot en met 2023 en de prognoses van 2024 tot en met 2025. Omdat m.i.v. 2023 de bekostiging is gebaseerd op het leerlingenaantal van 1 februari van het voorgaande jaar wordt vanaf 2022 het leerlingenaantal op 1 februari vermeld.

	2018 1-10	2019 1-10	2020 1-10	2021 1-10	2022 1-10	2022 1-2	2023 1-2	2024 1-2	2025 1-2
Da Costa Nunspeet	124	131	128	136	134	138	140	144	140
Da Costa Elspeet	133	130	131	121	127	126	130	125	130
Immanuëlschool	241	252	259	262	279	274	293	293	293
Petraschool	302	295	294	264	255	271	275	280	280
De Morgenster	186	185	181	180	219	186	225	210	215
De Bron	310	324	353	358	389	382	398	400	420
Totaal 1-10-2022	1296	1317	1346	1321	1403	1377	1461	1452	1478



3.1 Inleiding

De medewerkers van CNS Nunspeet vormen het hart van de vereniging. Zij geven vorm en inhoud aan het onderwijs dat de scholen voorstaan. In het koersplan Samen verder, dat in 2022 is vastgesteld, is dan ook ruim aandacht voor de continue ontwikkeling van onze medewerkers onder de noemer *'Permanent vakmanschap'*.

Het bestaande personeelsbeleid is vastgelegd in meerdere beleidsdocumenten die echter aan herziening toe zijn en daarom zijn opgenomen in de meerjarenplanning die n.a.v. het koersplan is opgesteld. Daarnaast is het bestaande personeelsbeleid niet compleet. In het bestaande beleid zijn verschillende aspecten van het Integraal Personeelsbeleid (IPB) en de wet Beroepen in het Onderwijs (BIO) verwerkt. Zo is er in het verleden beleid ontwikkeld m.b.t. mobiliteit, werving en selectie, doelgroepenbeleid, competentie omschrijvingen, deskundigheidsbevordering, functie-, taak- en beloningsbeleid enz. Totdat nieuw beleid is vastgesteld, wordt gebruik gemaakt van de bestaande beleidsdocumenten.

Tenslotte wordt opgemerkt dat door de wisselingen in bestuur en directie en mede door de coronacrisis is er in 2020 en 2021 beperkt aandacht geweest voor de verdere ontwikkeling en aanpassing van het personeelsbeleid. De noodzakelijke en gewenste aanpassingen maken dan ook deel uit van het nieuwe strategisch beleid als vastgelegd in het koersplan Samen verder.

3.2 Visie en organisatie

Er is een rechtstreeks verband tussen enerzijds het strategisch beleid, de identiteit, visie, missie en de doelen van de vereniging en anderzijds de competenties van de medewerkers.

In het kader van de wet BIO wordt binnen de vereniging CNS Nunspeet gewerkt aan permanente ontwikkeling van de personeelsleden. Daartoe is een gesprekscyclus opgezet, waarbij de leidinggevende en zijn personeelsleden op geregelde tijden met elkaar in gesprek gaan over het werk, de uitvoering en de kwaliteit van het werk. Ook persoonlijk welbevinden komt in deze gesprekken aan de orde. Hier worden afspraken gemaakt over de verdere ontwikkeling van de personeelsleden, de manier waarop dit wordt gedaan en de voorwaarden waaronder deze ontwikkeling gestalte wordt gegeven.

CNS Nunspeet vindt het belangrijk om een goede en veilige werkomgeving te bieden. Alle medewerkers hebben een bestuursbenoeming. Dat wil zeggen dat zij niet in dienst zijn bij een school, maar bij de vereniging. CNS Nunspeet voert een beleid dat werkgelegenheidsgarantie biedt aan personeelsleden in vaste dienst.

Namen bestuurders, directeuren, toezichthouders

College van Bestuur

Dhr. C.J. Vosselman

Voorzitter College van Bestuur

Directeuren

Dhr. M. Van der Weerd

Directeur de Bron

Mevrouw B. Immerzeel

Directeur Immanuelschool

Dhr M. Pijnacker Hordijk

Directeur Petraschool en de Morgenster

Vrijwilliger Evangeliegemeente Ermelo

Dhr. A. Magré

Directeur Da Costaschool Nunspeet/Elspeet

Kerkenraadslid Hervormde gemeente 't Harde

Raad van Toezicht

Mevr. M. de Zwaan - van Ouwendorp (Marriët)

Secretaris

Communicatieadviseur Gemeente Nunspeet

Dhr. J. de Jong (Jan)

Vice-voorzitter, zetel op voordracht GMR

Koorschool Midden-Gelderland, voorzitter

Kerkenraad, voorzitter

Dhr. A. Vis (Aart)

Auditcommissie

Manager Ministerie van Financiën

Nevenfunctie: penningmeester CDA Lokaal

Mevr. J. van den Berg (Jennita)

Werkgeverscommissie

HR adviseur bij Meerinzicht.

Journalist voor Nunspeet Huis aan Huis

Dhr. G. Bikker (Gerrit)

Voorzitter, Werkgeverscommissie

Business Unit manager AWL Techniek B.V. Harderwijk

Voorzitter bestuur SPCJ en SPCJ-Radix

Dhr. J.W. Hulsman (Pim)

Auditcommissie

Interim- en projectmanager ROC Landstede

Interim - en projectmanagement Onderwijs (zzp)

Code goed bestuur

CNS-Nunspeet volgt in haar handelen de Code Goed bestuur, zoals opgesteld door de leden van de PO-raad. Tijdens vergadering van de raad van toezicht is in een agendapunt vastgelegd of en welke zaken in het kader van compliance te melden zijn.



3.3 Coronacrisis

De coronacrisis die in maart 2020 ontstond heeft vanzelfsprekend invloed gehad op onze medewerkers die ook in 2022 nog merkbaar was. Er is, zeker in de periodes dat de scholen gesloten waren en er onderwijs op afstand werd geboden, een groot beroep op hen gedaan. Door de Raad van Toezicht, College van Bestuur en directeuren is dan ook meerdere malen op verschillende manieren respect en waardering daarvoor uitgesproken.

Na de eerste periode van scholensluiting in 2020 is er voor gekozen de onderwijskundige aandacht te concentreren op het bieden van een veilige en vertrouwde omgeving voor onze leerlingen, het inventariseren van de mogelijke opgelopen onderwijskundige vertragingen en de aanpassing van het onderwijs daarop. Om onze medewerkers daartoe in staat te stellen is besloten geplande ontwikkelactiviteiten zo veel mogelijk te beperken tot wat noodzakelijk is. In 2021 evenals gedurende de eerste maanden van 2022 bleek dit, helaas, opnieuw aan de orde en dan in ernstiger mate omdat door de quarantainemaatregelen beduidend meer leerlingen en medewerkers gedurende langere tijd afwezig waren.

Naast dat dit gevolgen heeft voor de sociaal-emotionele én onderwijskundige ontwikkeling van de leerlingen, merken we ook dat de coronacrisis veel van onze medewerkers heeft gevraagd. Het beroep op hen is groot geweest. Voor de ontwikkeling van de leerlingen houdt dit aan dat, voorafgaand aan de hernieuwde inzet van het Nationaal Programma Onderwijs, opnieuw geanalyseerd is welke sociaal-emotionele en onderwijskundige prioriteiten er zijn. Voor onze medewerkers geldt dat rekening gehouden moest worden met de draagkracht. Dat heeft betekent dat ontwikkelactiviteiten vooruit werden geschoven en prioriteit werd gegeven aan wat daadwerkelijk nodig en haalbaar was.

3.4 Beleid

Het bestaande personeelsbeleid van CNS Nunspeet kent de hieronder genoemde onderdelen.

Onderdeel	Korte toelichting	Status	Herbeoordeling
Benoeming en ontslag	Procedures van toepassing bij de werving van nieuwe personeelsleden	Definitief vastgesteld	2019
Beoordelingsbeleid	Beleid inzake beoordelingsgesprek tussen medewerker en leidinggevende	Definitief vastgesteld	2021
Beloningsbeleid	Verschillende vormen van belonen en de uitwerking hiervan	Definitief vastgesteld	2019
Mobiliteitsbeleid	Uitwisseling van personeel tussen de verschillende scholen	Definitief vastgesteld	2019

Ziekteverzuimbeleid	Formulering beleid om ziekteverzuim te voorkomen en te verminderen	Definitief vastgesteld	2020
Doelgroepenbeleid	Beleid gericht op een specifieke groep (stagiaires, invallers, e.d.)	Definitief vastgesteld	2020
Arbidsomstandigheden-beleid	Stimulering van welbevinden in een veilige omgeving en de controle hierop	Definitief vastgesteld	2019
Nascholingsbeleid	Kader voor jaarlijkse nascholingsplannen op schoolniveau	Definitief vastgesteld	2020
Taak- en functie-beschrijvingen	Beschrijving van de taken en functies van directeur, leerkracht, ICT'er, onderwijsassistent, conciërge, intern begeleider, coördinator	Definitief vastgesteld	2019
Klachtenregeling	Regeling klachten w.o. (seksuele) intimidatie	Definitief vastgesteld	2022

In 2022 is, na vaststelling van het koersplan, een start gemaakt met de herziening van het personeelsbeleid, weergegeven in onderstaand overzicht.

Onderdeel	Korte toelichting	Status	Herbeoordeling
Functiegebouw	Functieomschrijvingen en -waarderingen	Definitief vastgesteld	2025*
Formatieplan	Inzet personeel in relatie tot werkzaamheden en kosten	Definitief vastgesteld	2023
Begeleidingsplan startende leerkrachten	Wijze waarop startende leerkrachten worden begeleid	Concept	2025

*= Conform CAO-PO dient het functiegebouw jaarlijks te worden vastgesteld.

In de komende jaren worden de volgende onderdelen van het personeelsbeleid geactualiseerd of toegevoegd. Onderstaand overzicht is gebaseerd op de meerjarenplanning die n.a.v. het koersplan 'Samen verder' door het directiebestuur is opgesteld.



Onderdeel	Korte toelichting	Planning	Herbeoordeling
Benoemings- en ontslagbeleid	Procedures van toepassing bij de benoeming en het ontslag van personeelsleden	2023	2027
Klachtenregeling	Regeling klachten w.o. (seksuele) intimidatie	2024	2028
Integraal Personeelsbeleid	Samenhangelend beleid t.a.v. functioneren, functies en taken, professionalisering en personeelsvoorziening	2024	2028
Mobiliteitsbeleid	Uitwisseling van personeel tussen de verschillende scholen	2024	2028
Ziekteverzuimbeleid	Formulering beleid om ziekteverzuim te voorkomen en te verminderen	2024	2028
Communicatieplan	Manier waarop informatievoorziening aan medewerkers is georganiseerd	2024	2028
Arbeidsomstandighedenbeleid	Stimulering van welbevinden in een veilige omgeving en de controle hierop	2024	2028
Deeltijdbeleid	Manier waarop invulling wordt gegeven aan het recht op deeltijdarbeid	2025	2029
Nascholingsbeleid	Kader voor jaarlijkse nascholingsplannen op schoolniveau	2025	2029
Functiegebouw	Functieomschrijvingen en -waarderingen	2025	2029
Begeleidingsplan startende leerkrachten	Wijze waarop startende leerkrachten worden begeleid	2025	2029
Doelgroepenbeleid	Beleid gericht op een specifieke groep (stagiaires, invallers, e.d.)	2025	2029
LIO stagebeleid	Wijze van inzet en beloning stage leraar in opleiding (LIO)	2025	2029
Lief en leed regeling	Attentieregeling bij jubilea en levensgebeurtenissen	2025	2029
Regeling werving en selectie	Manier waarop werving en selectie van medewerkers is georganiseerd	2025	2029
Seniorenbeleid	Beleid t.b.v. oudere werknemers	2025	2029

Tenslotte is in 2022 een check uitgevoerd op de beleidsdocumenten die conform wetgeving dan wel CAO-bepalingen aanwezig behoren te zijn. In onderstaand overzicht is weergegeven welke beleidsdocumenten niet aanwezig zijn, verouderd zijn of divers worden gehanteerd. Deze onderdelen worden opgenomen in de volgende meerjarenplanning vanaf 2023.

Onderdeel	Korte toelichting
Bekwaamheidsdossier	Overzicht dat inzichtelijk maakt dat werknemer bekwaam is en zijn bekwaamheid onderhoudt, w.o. persoonlijk ontwikkelingsplan
Gesprekencyclus	Regeling periodieke gespreksvoering m.b.t. (toekomstig) functioneren
Meldcode	Afwegingskader huiselijk geweld en kindermishandeling
Medische handelingen	Protocol en handreiking m.b.t. verrichten medische handelingen
Ongevallenregister	Overzicht gemelde arbeidsongevallen
Veiligheidsbeleid	Beleid gericht op het realiseren van een gezonde en veilige werkomgeving
Vervangingsbeleid	Kaders t.b.v. regeling vervanging
Werkkostenregeling	Regeling t.b.v. verstrekking onbelaste vergoedingen aan medewerkers
Werkverdelingsplan	Jaarlijks plan t.b.v. schoolorganisatie m.b.t. de werkzaamheden

3.6 Sociale veiligheid

Gezien de extra aandacht voor racisme en discriminatie, pesten, veiligheid van LHBTI'ers en seksueel grensoverschrijdend gedrag is sociale veiligheid een belangrijk thema in de samenleving en vraagt de overheid scholen daaraan expliciet aandacht te geven en daarvan verslag te doen in het bestuursverslag.

Vanuit visie richt CNS Nunspeet haar onderwijs zodanig in dat een veilige omgeving een voorwaarde is voor Bijbels genormeerd kwaliteitsonderwijs. In het koersplan 'Samen verder' spreekt CNS Nunspeet uit: *'We willen onze kinderen opleiden tot verantwoordelijke wereldburgers. Dat vraagt om een inclusieve en veilige omgeving. We omarmen diversiteit en schurende onderwerpen worden dan ook niet uit de weg gegaan.'*

Een veilige omgeving is uiteraard niet alleen van belang voor leerlingen, ook voor medewerkers, stagiairs en vrijwilligers is een veilige omgeving voorwaardelijk. Het koersplan formuleert dat zo: *'Een veilig klimaat is een vruchtbare bodem voor de ontwikkeling van alle betrokkenen bij CNS.'*

Vanuit het koersplan werkt CNS Nunspeet de komende jaren nadrukkelijk aan de verdere invulling van het thema veiligheid. Niet dat dat nieuw is: op alle scholen wordt al gedurende vele jaren nadrukkelijk aandacht besteed en gewerkt aan een inclusieve omgeving. Er is geen school zonder anti-pestbeleid, grensoverschrijdend gedrag (al dan niet seksueel) wordt niet geaccepteerd. Voor medewerkers betekent de aandacht voor het thema sociale veiligheid dat diverse onderdelen van het personeelsbeleid aan herziening toe zijn, als vermeld in voorgaande paragrafen. Daarnaast zal er in de komende periode nadrukkelijk aandacht zijn voor ontmoeting en gezamenlijk leren.



3.7 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim over 2022 bedraagt 6,00 %. Dat is hoger dan in 2021. Een verklaring voor het hogere ziekteverzuim in 2022 is dat enkele medewerkers zijn getroffen door het coronavirus (long covid) en langdurig afwezig zijn.

Het landelijk gemiddelde ziekteverzuim over 2022 is nog niet bekend, in 2021 bedroeg dat, evenals in 2020 5,7 %. Het Vervangingsfonds werkt met een bonus-malus systeem. Een gemiddeld hoog ziekteverzuim levert een malus (boete) op, een laag ziekteverzuim een bonus (beloning).

	WTF medewerkers		Verzuimpercentage		Meldingsfrequentie	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Da Costa Nunspeet	8,26	9,36	11,77	7,20	0,95	1,23
Da Costa Elspeet	8,84	9,20	3,88	9,10	0,84	1,14
Immanuëlschool	17,09	16,33	3,67	4,40	0,95	1,89
Petraschool	19,47	20,56	6,85	10,20	0,96	1,84
De Morgenster	12,79	12,55	3,06	1,20	0,77	1,73
De Bron	20,99	23,07	3,74	4,80	0,54	0,83
Bestuurskantoor	4,27	5,15	9,81	2,50	1,00	1,02
Totaal	91,71	96,23	5,30	6,00	0,83	1,48

3.8 Verdeling naar leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	Totaal WTF	Totaal WTF
	2021	2022
15 tot 24 jaar	7,73	11,03
25 tot 34 jaar	21,12	23,83
35 tot 44 jaar	22,55	21,75
45 tot 54 jaar	22,05	22,93
55 tot 67 jaar	18,25	19,86
Totaal	91,71	99,40

4.1 Jaarrekening algemeen

De jaarrekening 2022 van Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs is opgesteld door Akorda Onderwijsdienstverlening. Deze jaarrekening wordt gecontroleerd door accountantskantoor Van Ree Accountants in Barneveld.

4.2 Financieel resultaat 2022

Onderstaand treft u een vergelijking van balans en de staat van baten en lasten aan op basis van balans voorgaand jaar en de gerealiseerde en begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2022 en gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2021.

Activa	31-12-2022	31-12-2021	Verschil
Materiële vaste activa	996.558	945.105	51.453
Totaal vaste activa	996.558	945.105	51.453
Vorderingen	350.336	613.339	- 263.003
Effecten	531.659	617.277	- 85.618
Liquide middelen	2.816.138	1.698.713	1.117.425
Totaal vlottende activa	3.694.690	2.929.329	765.361
Totaal activa	4.694.690	3.874.434	820.256

Toelichting op balans, activazijde

Materiële vaste activa

Door hogere investeringen dan afschrijvingen is de materiële activa gestegen in 2021. De investeringen in 2022 waren € 278.328 tegen € 226.876 aan afschrijvingen.

Vorderingen

De afname van de vorderingen wordt veroorzaakt door de afboeking van de vordering op het Ministerie OCW ad € 412.476. Door de invoering van de vereenvoudigde bekostiging vindt vanaf 1 januari 2023 geen bekostiging meer plaats op schooljaar, maar op kalenderjaar. De jaarlijkse vordering die als gevolg van het betaalritme per 31 december ontstond, ca. 7,1 % van de personele bekostiging is daarbij komen te vervallen. Wel is in het jaar 2023 over 2022 nog een bekostiging personeel groei ontvangen ad € 50.485. De vordering inzake het vervangingsfonds is hoger t.o.v. 2021. Over 2022 wordt geen bonus of malus verwacht ten aanzien van het Vervangingsfonds. Van de gemeente Nunspeet moet nog een bedrag ontvangen worden



inzake het onderwijsachterstandenbeleid. De overige vorderingen zijn hoger door meer vooruitbetaalde posten t.o.v. 2021.

Effecten

In 2022 heeft zowel aankoop als verkoop van effecten plaatsgevonden. De koerswaarde is als gevolg van de daling van de marktwaarde van de effecten in 2022 gedaald. Dit als gevolg van de economische ontwikkelingen op de wereldmarkt, mede als gevolg van de oorlog in Oekraïne.

Liquide middelen

Een forse toename in de liquide middelen, mede als gevolg van het positieve resultaat en de toename van de voorziening groot onderhoud.

Passiva	31-12-2022	31-12-2021	Vershil
Eigen vermogen, totaal	2.903.397	2.562.142	341.255
Voorzieningen	665.834	523.399	142.435
Kortlopende schulden	1.125.459	788.894	336.565
Totaal passiva	4.694.690	3.874.435	820.255

Toelichting op balans, passivazijde

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is toegenomen door het positieve resultaat.

Voorzieningen

De toename van de voorzieningen wordt voornamelijk veroorzaakt door een dotatie aan de onderhoudsvoorziening van € 150.000. Er is in totaal € 10.410 onttrokken aan de voorziening onderhoud. Verder is de voorziening jubilea toegenomen met € 1.228 en de voorziening duurzaamheid met € 1.617.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn toegenomen ten opzichte van voorgaand jaar. Er zit tevens een verschil in de diverse posten. Zo zijn de crediteuren fors toegenomen t.o.v. 2021, namelijk met € 42.985. De crediteuren betreffen een momentopname. De overige schulden zijn ook toegenomen, dit wordt veroorzaakt door de nog te betalen posten per 31-12-2022, die hoger is. Ook is een vooruitontvangen subsidies OCW opgenomen ad € 172.980. Dit betreft de subsidie basisvaardigheden die is verstrekt aan de Morgenster en die voornamelijk in 2023 zal worden ingezet.

Staat van baten en lasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil	Realisatie 2021	Vershil
Rijksbijdragen	9.968.747	8.706.093	1.262.654	9.153.652	815.095
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	124.286	0	124.286	59.283	65.003
Overige baten	382.220	146.537	146.537	348.241	33.979
Totaal baten	10.475.253	8.852.630	1.622.623	9.561.176	914.077
Personeelslasten	8.191.237	7.526.840	664.397	7.101.554	1.089.683
Afschrijvingen	226.876	208.763	18.113	2.210.298	6.578
Huisvestingslasten	599.479	618.750	- 19.271	595.914	3.565
Overige instellingslasten	1.012.814	695.777	317.037	751.195	261.619
Totaal lasten	10.030.407	9.050.130	980.276	8.668.961	1.361.445
Financiële baten en lasten	103.592	- 2.500	101.092	- 39.704	143.296
Resultaat	341.255	- 200.000	541.255	931.919	- 590.664

Toelichting op de staat van baten en lasten

Rijksbijdragen OCenW

De rijksbijdragen waren hoger dan begroot en ook hoger dan 2021. In juli heeft een indexatie van de rijksbijdragen 2021/2022 plaatsgevonden. Vanwege een groeiend aantal leerlingen is in 2022 een bedrag van € 85.696 aan groeibekostiging ontvangen. In 2022 heeft CNS Nunspeet € 864.145 ontvangen in het kader van de subsidieregeling Nationaal Programma Onderwijs, bedoeld om de door de perioden van schoolsluiting gedurende de coronapandemie ontstane leervertragingen te kunnen wegwerken. De gelden zijn voor een deel ingezet in 2022. Voor het niet ingezette deel van deze NPO-gelden € 451.522 heeft CNS Nunspeet een bestemmingsreserve gevormd. Van de subsidie Basisvaardigheden die de Morgenster heeft ontvangen is het bedrag dat nog niet is besteed opgenomen onder de overige schulden. Deze subsidie wordt in het resultaat verantwoord indien deze subsidie ook besteed is.

Onder de rijksbijdragen vallen ook de inkomsten vanuit het Samenwerkingsverband Zeeluwe. Vanuit het samenwerkingsverband is er naast de jaarlijkse bijdragen een bedrag van € 1.937 extra ontvangen. Dit betreft een eenmalig bedrag per bestuur vanuit de algemene reserve van het samenwerkingsverband. Van de gemeente Nunspeet is een bedrag ontvangen van € 50.472 in het kader van het onderwijs-achterstandenbeleid.

Overige baten

De overige baten zijn per saldo hoger dan begroot. De oorzaak betreft de ouderbijdragen vanuit de kinderopvang SPCP, waarvan zowel de inkomsten als wel de uitgaven niet zijn begroot.



Personele lasten

De personele lasten waren hoger dan begroot en ook hoger dan in 2021. De voornaamste redenen hiervoor betreft de extra inzet als gevolg van de ontvangen extra subsidieregelingen zoals de NPO-gelden. Hierdoor zijn meer personeelsleden ingezet. De werkelijke inzet was 99,04 fte per 31-12-2022. De werkelijke inzet in 2021 was 94,22 per 31-12-2021. Ook zijn als gevolg van de CAO afspraken de loonkosten fors toegenomen.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn iets hoger dan begroot en ook hoger dan in 2021. Dit wordt veroorzaakt door extra investeringen die gedaan zijn als gevolg van de extra subsidieregelingen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 19.300 lager dan begroot. De verklaring voor deze onderschijding wordt verklaard doordat de kosten voor energie lager zijn uitgevallen dan begroot doordat een vast contract was afgesloten tot en met ultimo 2022, daar staat tegenover dat de kosten voor de schoonmaakwerkzaamheden hoger waren dan begroot, mede als gevolg van het corona-virus.

Overige lasten

De overige lasten zijn € 317.000 hoger dan begroot. De oorzaak ligt aan extra uitgaven die gedaan zijn in het kader van de inzet van de NPO middelen, zoals extra leermiddelen, maar ook fors hogere licentiekosten en inzet en begeleiding van deskundigen.

4.3 Investerings- en financieringsbeleid

Het beleid van de vereniging is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van de investeringen voor zover daar geen investeringssubsidie voor wordt ontvangen. Het uitgangspunt is dat geen vreemd vermogen wordt aangetrokken voor het doen van investeringen. Dit is in 2022 daarom ook niet gedaan. De toekomstige omvang van de liquide middelen wordt weergegeven in de continuïteitsparagraaf. Hierbij is rekening gehouden met de geplande investeringen. Het saldo van de liquide middelen zal de komende jaren naar verwachting stabiel blijven.

Hieronder worden de investeringen van 2022 weergegeven:

Investeringsoverzicht	2022	2021
Gebouwen en terreinen	13.353	27.066
Inventaris en apparatuur	223.620	146.447
Andere vaste bedrijfsmiddelen	41.355	55.537
Totaal investeringen	278.328	229.050

4.4 Kengetallen

Met betrekking tot de solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit, kapitalisatiefactor, weerstandsvermogen en huisvestingsratio vermelden wij onderstaand de kengetallen:

	31/12/2022	31/12/2021	Signaleringswaarde
Solvabiliteit	0,76	0,80	< 0,30
Liquiditeit	3,29	3,71	< 0,75
Rentabiliteit	0,03	0,09	1-jarig < -0,10
			2-jarig < -0,05
			3-jarig < -0
Weerstandsvermogen	0,27	0,27	> 0,05

De vereniging is in staat om haar verplichtingen op langere termijn te kunnen voldoen. De solvabiliteit is boven de signaleringswaarde (70%). De stijging van de solvabiliteit wordt met name veroorzaakt door het positieve resultaat over boekjaar 2022.

De liquiditeitsratio geeft aan dat er 3,29 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden. De liquiditeitsratio komt boven de signaleringswaarde uit en dit betekent een goede liquiditeitspositie.

De rentabiliteitspositie voor 2022 is boven onder de signaleringswaarde. In vergelijking met 2021 is de rentabiliteitspositie afgenomen. Dit wordt veroorzaakt doordat het positieve resultaat t.o.v. 2021 is afgenomen.

Het weerstandsvermogen zit ruimschoots boven de signaleringswaarde. Deze is ten opzichte van 2021 stabiel gebleven. Dit wordt veroorzaakt door een hoger eigen vermogen, maar ook door een stijging van het totaal aan baten.

4.5 Continuïteitsparagraaf

Onderstaand wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de vereniging. Hiermee willen we een beeld geven over de continuïteit van onze vereniging. De opgenomen meerjarenbegroting heeft betrekking op vier jaren.

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Aantal leerlingen op 1 oktober	1.322	1.377	1.458	1.452	1.478
Personele bezetting in fte per 31 december					
Bestuur / Management	4,2	5,1	5,1	5,1	5,1
Personeel primair proces	70,3	72,6	73,7	72,0	69,8
Ondersteunend personeel	17,2	21,7	20,8	18,5	17,9
Totaal	91,7	99,4	99,6	95,6	92,8



Het leerlingaantal van de vereniging is het afgelopen jaar gestegen met 55 leerlingen. De komende jaren wordt ook een stijging van het leerlingenaantal verwacht.

De personele bezetting op 31 december 2022 was hoger dan de personele bezetting 2021 (exclusief vervanging). In 2023 zal de bezetting stabiel blijven als gevolg van de tijdelijke inzet van de NPO-gelden. Na de NPO-periode zal de situatie zich naar verwachting weer stabiliseren en zal het aantal personeelsleden dalen.

Balans

Activa	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Materiële vaste activa	996.558	1.340.606	1.494.978	1.611.433	1.440.072
Totaal vaste activa	996.558	1.340.606	1.494.978	1.611.143	1.440.072
Vorderingen	350.336	299.864	299.864	299.864	299.864
Effecten	531.659	531.659	531.659	531.659	531.659
Liquide middelen	2.816.138	2.106.555	1.792.667	1.429.083	1.584.950
Totaal vlottende activa	3.698.133	2.938.078	2.624.190	2.260.606	2.416.473
Totaal activa	4.694.690	4.278.684	4.119.168	3.871.749	3.856.545

Passiva	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Algemene reserve	548.685	348.213	218.213	422.384	472.384
Bestemmingsreserve	2.354.712	2.354.712	2.116.428	2.012.469	2.012.469
Totaal eigen vermogen	2.903.397	2.702.925	2.334.641	2.434.853	2.484.853
Voorzieningen	665.834	543.530	514.014	362.891	245.762
Kortlopende schulden	1.125.459	1.032.229	1.270.513	1.074.005	1.125.930
Totaal vlottende passiva	1.791.293	1.575.759	1.784.527	1.436.896	1.371.692
Totaal passiva	4.694.690	4.278.684	4.119.168	3.539.329	3.856.545

Toelichting op de balans

De omvang van de balans laat een redelijk stabiele omvang zien voor de komende jaren. De daling in 2023 heeft te maken met het negatieve resultaat en dat de onttrekking aan de voorziening groot onderhoud hoger is dan de dotatie voorziening groot onderhoud. Verder zien wij een stijging van de materiële vaste activa omdat de investeringen hoger zijn in de komende jaren dan de afschrijvingskosten. In 2020 heeft een investeringsstop plaatsgevonden die in de komende jaren weer zal worden ingehaald.

Voor de komende jaren wordt verwacht dat de vordering en schulden nagenoeg gelijk blijven.

In de effecten van het steunfonds wordt gehandeld. Het is nog niet bekend hoeveel in enig jaar zal worden verkocht en aangekocht. Vandaar de stabiele omvang van de effecten.

De meerjarenbegroting laat voor de komende jaren een negatief resultaat zien, waardoor ook het eigen vermogen in de komende jaren zal dalen.

De voorziening onderhoud laat een daling zien elk jaar. Er wordt veel ingezet voor het uitvoeren van onderhoud aan de gebouwen. De voorziening ambtsjubilea wordt verwacht dat deze redelijk gelijk blijft qua omvang.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Rijksbijdragen	9.968.747	9.905.811	9.658.200	9.572.492	9.729.845
Ov. Overheidsbijdragen	124.286	141.558	83.019	83.192	0
Overige baten	382.220	185.737	187.985	166.590	135.870
Totaal baten	10.475.253	10.233.106	9.929.204	9.822.274	9.865.715
Personeelslasten	8.191.237	8.476.426	8.176.943	8.032.026	8.032.579
Afschrijvingen	226.876	199.352	213.128	256.045	274.861
Huisvestingslasten	599.479	804.600	801.050	801.050	790.800
Overige materiële lasten	1.012.814	896.528	871.883	866.953	860.895
Totaal lasten	10.030.407	10.376.906	10.063.004	9.956.074	9.959.515
Saldo baten en lasten	444.846	-143.800	-133.800	-133.800	93.800
Financiële baten en lasten	-103.591	-6.200	3.800	3.800	3.800
Resultaat	341.255	-150.000	-130.000	-130.000	-90.000

Onderstaande toelichting op de staat van baten en lasten is een cijfermatige toelichting. Voor de inhoudelijke achtergronden wordt verwezen naar het inhoudelijke deel van het verslag. De oorspronkelijke meerjarenbegroting 2023-2026 is goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Toelichting staat van baten en lasten

De meerjarenbegroting laat negatieve begroting zien voor de komende jaren. Mede door een stijgend leerlingenaantal zien we de komende jaren het resultaat weer wat verbeteren. Doordat niet alle NPO middelen tot en met 2022 zijn ingezet, zal dat voornamelijk in de jaren 2023 tot en met 2025 het geval zijn.

Na het bereiken van het normatieve eigen vermogen op basis van de signaleringswaarden van het Ministerie zal budgetneutraal worden begroot. Bij zowel de personele lasten als de rijksbijdrage is geen rekening gehouden met aanpassingen van werkgeverslasten en of normbedragen. Verwacht wordt dat de stijgende personele lasten worden gecompenseerd door indexering van de rijksbijdragen. De afschrijvingslasten zijn gebaseerd op de actuele verwachte afschrijvingen, rekening houden met de verwachte investeringen.



Coronavirus

De uitbraak van het coronavirus had op de hele wereld een flinke impact, zo ook op het onderwijs. Voor CNS Nunspeet bleken de financiële gevolgen overzichtelijk mede op grond van de inzet van de extra bekostiging vanuit de NPO middelen. De rijksoverheid continueert de bekostiging waardoor de salarissen aan medewerkers en de vaste lasten kunnen worden betaald. De impact van het coronavirus op de totale financiële positie heeft de continuïteit van de organisatie vooralsnog niet beïnvloedt. We verwachten geen liquiditeitsproblemen en geen significante impact op het exploitatieresultaat 2023. Wel heeft de situatie als gevolg van de oorlog in Oekraïne gevolgen gehad voor de effecten van Stichting Steunfonds. Deze effecten hebben een sterke koersdaling tot gevolg gehad.

Overige rapportages

Beschrijving intern risicobeheersings- en controlesysteem

De vereniging kent twee financiële planningsproducten, nl. de meerjarenbegroting en het bestuursformatieplan. De meerjarenbegroting wordt in het najaar opgesteld in overleg tussen de schooldirecteuren en het College van Bestuur. De meerjarenbegroting heeft betrekking op vier jaar. De begroting wordt in de decembervergadering van de raad van Toezicht besproken en indien mogelijk vastgesteld. Het bestuursformatieplan wordt in het voorjaar opgesteld, eveneens in overleg tussen de schooldirecteuren en het College van Bestuur. Het bestuursformatieplan heeft betrekking op vier schooljaren. De beide plannen sluiten op elkaar aan, waarbij de meerjarenbegroting het uitgangspunt is voor het formatieplan en het formatieplan input levert voor de volgende meerjarenbegroting. Het controlesysteem bestaat uit de rapportages van het administratiekantoor die op afgesproken momenten worden geleverd. In de begroting en het formatieplan is rekening gehouden met een afdracht van middelen aan het bestuur en ten behoeve van het groot onderhoud. Deze afdracht is een percentage van de bekostiging. De Da Costaschool Elspeet en de Da Costaschool Nunspeet dragen minder af. Doordat zij twee aparte scholen met samen één brinnummer zijn, ontvangen zij per leerling minder bekostiging dan de andere scholen.

Risicomanagement

De vereniging kent nog geen gestructureerd risicomanagement. Het risicomanagement bestaat uit diverse onderdelen die nog geen geïntegreerd geheel vormen. Het interne risicobeheersing- en controlesysteem bestaat voor het financiële deel uit de plannings- en controle-instrumenten zoals hiervoor beschreven bij het risicobeheersings- en controlesysteem.

Daarnaast is er sprake van regelmatige evaluatie van de beleidsplannen en de realisatie daarvan. De bezoeken van de onderwijsinspectie spelen hier ook een rol bij. De basis voor het interne risicobeheersing systeem is gelegd. Het systeem zal de komende jaren verder uitgewerkt en geprofessionaliseerd worden.

Als belangrijkste risico's worden gezien:

- Dooreen tesnelle groei van hetaantal leerlingen werkt dit kostenverhogend. Vanwege de bekostigings-systeematiek T-1 worden de inkomsten pas in opvolgend schooljaar toegekend en ontvangen. In sommige gevallen wordt dit deels gecompenseerd door groeibekostiging.

- De Wet Werk en Zekerheid moet er onder andere voor zorgen dat werknemers eerder een vaste baan krijgen i.p.v. een opvolging van tijdelijke contracten. Voor de scholen kan dit betekenen dat leerkrachten die regelmatig invallen een vaste aanstelling moeten krijgen terwijl daar de financiële middelen voor ontbreken. Hierdoor kan het noodzakelijk worden om met steeds andere invallers te gaan werken, wat de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede zal komen.
- De komende jaren mag gezien de leeftijden van het personeel natuurlijk verloop worden verwacht. Dit geldt voor het volledige onderwijs. Daarnaast heerst er op dit moment schaarste op de arbeidsmarkt. Het risico dat het natuurlijk verloop niet kan worden opgevangen maakt dat moeilijker leerkrachten gevonden kunnen worden. Daarnaast geeft dit ook een risico dat leerkrachten makkelijker elders een benoeming kunnen krijgen waardoor er meer verloop is. Dat ook moet worden opgevangen in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Tot slot is er het risico dat de loonkosten harder stijgen doordat leerkrachten zich als ZZP'er tegen een hoger tarief laten inhuren.
- De opvang van vluchtelingen en het verzorgen van onderwijs aan vluchtelingenkinderen maakt dat scholen veel meer te maken krijgen met leerlingen die nog geen Nederlands spreken. Tot deze groep behoren ook de kinderen vanuit Oekraïne. Dit vraagt extra inzet van leerkrachten terwijl die vaak niet geschoold zijn om aan anderstaligen les te geven. Het is niet altijd mogelijk een NT2-leerkracht in dienst te nemen voor deze leerlingen. CNS Nunspeet heeft op de Morgenster de mogelijkheid geboden om een taalklas op te zetten. Periodiek zal een rapportage worden opgesteld en worden overlegd aan de gemeente Nunspeet om te voorkomen dat CNS Nunspeet hier teveel financieel risico loopt.
- Door verwachte nieuwbouw is een deel van het geplande onderhoud conform de meerjarenplanning door het Nibagg niet opgenomen in de voorziening onderhoud, met als reden dat deze onderhoudswerkzaamheden niet meer worden uitgevoerd. Dit brengt als risico met zich mee dat er op termijn de kans bestaat dat dit onderhoud alsnog uitgevoerd moet worden. CNS zal het achterstallige onderhoud dan alsnog moeten uitvoeren. Dit brengt een financieel risico met zich mee.

Verslag intern toezicht

Voor het verslag van het intern toezicht wordt verwezen naar hoofdstuk 5.

4.6 Treasuryparagraaf

Het ministerie heeft in 2001 een regeling doen uitgaan waarbij een kader wordt gesteld waarbinnen de instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten en te organiseren. In 2016 heeft het ministerie wederom een nieuwe regeling vastgesteld, de Regeling Beleggen, Belenen en Derivaten OCW 2016. Het uitgangspunt van al deze regelingen is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming besteed worden. Dit proces mag niet in gevaar worden gebracht door het aangaan van risico's die daar niet direct betrekking op hebben, zoals het risicovol beleggen van tijdelijk overtoellig publiek geld.



De vereniging CNS Nunspeet heeft in 2016 een nieuw treasurystatuut opgesteld en vastgesteld dat voldoet aan de regeling van het ministerie. Het doel van het treasurystatuut is om, in het kader van het vermogensbeheer, helder te maken volgens welke procedures besluiten tot stand komen en aan welke richtlijnen de bij beleggingen betrokken personen zicht moeten houden.

De algemene doelstellingen van het treasurybeleid zijn:

- a. Het kunnen voldoen aan de financiële verplichtingen van de organisatie door tijdige beschikbaarheid van de benodigde liquide middelen tegen acceptabele condities
- b. Het optimaliseren van het rendement op de overtollige liquide middelen
- c. Het minimaliseren van de kosten van leningen
- d. Het beheersen en bewaken van de risico's en kosten die aan de financiële posities en de geldstromen van de organisatie zijn verbonden.

Voor het bepalen van de verwachte omvang van de liquide middelen wordt een liquiditeitsprognose voor vier jaar opgesteld. Op basis van deze prognose kan de omvang van de tijdelijke overtollige liquide middelen worden bepaald. Deze liquide middelen worden risicomijdend belegd, hetgeen inhoudt dat het behoud van de hoofdsom door de financiële instelling is gegarandeerd. Het beleggen van de liquide middelen kan worden gedaan bij financiële ondernemingen, als bedoeld in de Wet op financieel toezicht, en die:

- Gevestigd zijn in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte
- Minstens een single A-rating hebben, afgegeven door tenminste twee van de drie ratingbureaus Moody's, Standard en Poor's en Fitch.

Onder beleggingen wordt verstaan uitzettingen van middelen die tijdelijk niet benodigd zijn om aan de lopende verplichtingen te voldoen. Hieronder vallen alle vormen van spaartegoeden, deposito's en obligaties. De beleggingen dienen een einddatum te hebben. De hoofdsom van de belegging is te allen tijde gegarandeerd.

Het treasurybeleid zal worden door het College van Bestuur. Ieder half jaar wordt verslag gedaan van het uitgevoerde treasurybeleid. In de jaarrekening wordt conform de richtlijnen een treasuryverslag opgenomen. Het College van Bestuur is bevoegd om in het kader van het treasurybeleid overeenkomsten te sluiten of ongedaan te maken.

4.7 Treasury verslag

Het beleggingsbeleid is erop gericht om een zo hoog mogelijk rendement te combineren met een zo laag mogelijk risico. Het afgelopen jaar is het beleid ten opzichte van de vorige jaren niet gewijzigd. Dit houdt in dat door de vereniging middelen zijn belegd op spaarrekeningen van de Rabobank of in obligaties met hoofdsomgarantie bij instellingen die voldoen aan de regeling van het ministerie en het statuut. De Rabobank heeft een A-rating en voldoet daarmee aan de criteria van de regeling en

het eigen treasurystatuut. In principe is de Stichting Steunfonds vrij in het beleggen van haar middelen. Echter conform het besluit van het bestuur worden de middelen op dezelfde wijze belegd als de middelen van de vereniging.

Behaalde rendementen 2022, vergelijkende cijfers 2021.

	Steunfonds
Financiële vaste activa en effecten	
1 januari 2021	617.277
31 december 2021	531.659
Liquide middelen	
1 januari 2021	16.442
31 december 2021	5.829
Ontvangen rente/dividend	27.747
Rendement in % 2021	1,13%
Rendement in % 2022	5,22%



5.1 Samenstelling

In 2022 hebben de volgende leden zitting in de Raad van Toezicht, met vermelding van nevenfuncties.

Raad van Toezicht

Mevr. M. de Zwaan - van Ouwendorp (Marriët)
Secretaris
Communicatieadviseur Gemeente Nunspeet

Dhr. J. de Jong (Jan)
Vice-voorzitter, zetel op voordracht GMR
Koorschool Midden-Gelderland, voorzitter
Kerkenraad, voorzitter

Dhr. A. Vis (Aart)
Auditcommissie
Manager Ministerie van Financiën
Nevenfunctie: penningmeester CDA Lokaal

Mevr. J. van den Berg (Jennita)
Werkgeverscommissie
HR adviseur bij Meerinzicht.
Journalist voor Nunspeet Huis aan Huis

Dhr. G. Bikker (Gerrit)
Voorzitter, Werkgeverscommissie
Business Unit manager AWL Techniek B.V. Harderwijk
Voorzitter bestuur SPCJ en SPCJ-Radix

Dhr. J.W. Hulsman (Pim)
Auditcommissie
Interim- en projectmanager ROC Landstede
Interim - en projectmanagement Onderwijs (zzp)

In de vergadering van 31-5-2022 is het rooster van aftreden vastgesteld.

		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Jennita van den Berg	Werkgeverscommissie		16-11				16-11				16-11	
Gerrit Bikker	Voorzitter, Werkgeverscommissie	19-11				19-11				19-11		
Pim Hulsman	Auditcommissie		16-11				16-11				16-11	
Jan de Jong	Vice-voorzitter		16-11				16-11				16-11	
Aart Vis	Auditcommissie	19-11				19-11				19-11		
Marriët de Zwaan	Secretariaat	19-11				19-11				19-11		

	Al benoemde termijn(en)		Jaar van mogelijke herbenoeming
	Mogelijke herbenoemingstermijn		Datum (mogelijke) (her)benoeming

De leden van de Raad van Toezicht van CNS Nunspeet ontvangen een onkostenvergoeding voor hun werkzaamheden. Deze vergoeding is gebaseerd op de wettelijk vastgestelde vrijwilligersvergoeding (voor 2022 maximaal € 1.800,- op jaarbasis).

Binnen CNS is de vergoedingsregeling voor leden van de Raad van Toezicht in 2021 vastgesteld door de Algemene Ledenvergadering en bedraagt voor leden €720/jaar en voor de voorzitter €1200/jaar.

5.2 Toezichthoudende functie

Werkwijze

De Raad van Toezicht oefent de statutaire en wettelijke bevoegdheden uit, waaronder goedkeuringsbevoegdheid van het strategisch beleidsplan, het jaarverslag en de begroting. Tevens draagt ze zorg voor een goed functionerend College van Bestuur, en wordt er toegezien op de doelmatige en rechtmatige verwerving, bestemming en aanwending van middelen. Dit vindt onder meer plaats door beleidsmatige en financiële kwartaalrapportages, die door de bestuurder en de controller worden aangeleverd.

De Raad van Toezicht treedt eveneens in een advies- en klankbordfunctie ten behoeve van het College van Bestuur.

In het kader van de gewenste deskundigheidsbevordering van de overgang naar het Raad van Toezicht-model zal dit in 2023 verder worden ontwikkeld.

De Raad van Toezicht vergaderde in 2022 regelmatig met de bestuurder. Om alle relevante zaken gestructureerd te behandelen wordt er gewerkt met een jaarplanning. In tweetallen hebben RvT leden een aantal scholen bezocht. Van deze bezoeken is verslag gedaan aan de overige RvT leden.

Werkgeversrol

De Raad van Toezicht vervult de werkgeversrol voor het College van Bestuur. In 2021 is besloten om in 2022 over te gaan tot werving van een nieuwe bestuurder en de interim invulling te beëindigen. De werving heeft plaatsgevonden en heeft geleid tot het aanstellen van Cor Vosselman als bestuurder per 31 oktober 2022.

Voor de uitvoering van het wervingsproces is 'Het Onderwijsburo' uit Amersfoort ingeschakeld. Zij zijn geselecteerd uit meerdere partijen waarbij professionaliteit en aantoonbare ervaring de doorslag hebben gegeven.

Vanuit de Raad van toezicht heeft de werkgeverscommissie bestaande uit Mevr. J. van den Berg en Dhr. G. Bikker in samenwerking met alle betrokkenen het voorbereidende en uitvoerende werk verricht volgens de hiervoor bepaalde procedure.

Na 2 gespreksrondes met de 2 commissies kon er unaniem een advies worden uitgebracht. Dit advies is overgenomen door zowel de GMR als het directieberaad en heeft vervolgens geleid tot een positieve definitieve beslissing door de RvT. De arbeidsvoorwaarden zijn door de RvT vastgesteld.



Code goed bestuur

CNS Nunspeet hanteert de Code Goed Bestuur zoals die door de PO-Raad is vastgesteld. Er zijn geen afwijkingen daarop geformuleerd.

Om de Code goed bestuur praktisch te maken zijn in een aantal vergaderingen de principes van deze code besproken waarbij vooral is gekeken hoe dit bij CNS in de praktijk wordt gebracht en of er nog zaken zijn die extra aandacht vragen.

De principes van de Code Goed Bestuur:

1. Het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen
2. Het bestuur werkt voortdurend in de verbinding met de maatschappelijke context
3. Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf
4. Het bestuur werkt integer en transparant

Tijdens de vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn tal van onderwerpen en thema's aan de orde geweest, zoals de huisvesting van het IKC Oost, de voorgenomen fusie van de Morgenster en Petra school, het nieuwe bestuursmodel en de benodigde deskundigheidsontwikkeling van de RvT. Ook het financieel beheer, de ontwikkeling van het koersplan en de actuele onderwerpen van het onderwijs waren punten van gesprek en besluitvorming.

Er hebben zich het afgelopen jaar geen zaken voorgedaan waarbij een tegenstrijdig belang aan de orde was. Daarnaast volgt CNS-Nunspeet in haar handelen de Code Goed bestuur, zoals opgesteld door de leden van de PO-raad. Tijdens de vergadering van de raad van toezicht is in een agendapunt vastgelegd of en welke zaken in het kader van compliance te melden zijn.

De raad van Toezicht schoolt elk jaar onder leiding van een externe begeleider. Tijdens deze dagen wordt er gereflecteerd op het eigen handelen en op welke wijze en in welk tempo de raad van toezicht zich ver kan ontwikkelen in haar toezichthoudende rol. Op deze wijze vindt er jaarlijks een zelfevaluatie plaats

Financiële zaken

Doelstelling was om in 2022 financieel positief uit te komen, waarmee de ingezette lijn van 2021 is voortgezet. Niet eenvoudig gezien de complexe financiële processen die het onderwijs kent en dit vraagt een meerjaren-aanpak. Uiteraard is hierbij ook aandacht besteed aan de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Al begin 2020 werd vastgesteld dat extra maatregelen nodig waren. Hiervoor werden diverse beleidsmatige aanpassingen doorgevoerd om op termijn de financiële situatie weer te herstellen. De positieve effecten van de verbeteringen voor goed inzicht en de aangepaste vorm van sturing waarbij de locatiedirecteuren in een meer actieve en sturende rol zijn geplaatst heeft ook in 2022 zijn vruchten afgeworpen.

Deze doelstelling is gerealiseerd en eind 2022 kunnen we CNS Nunspeet kwalificeren als financieel gezond en stabiel.

De externe accountant (van Ree Accountants) is in 2022 niet gewijzigd.

Identiteit, onderwijs en kwaliteit

Om identiteit, onderwijs en kwaliteit concreter richting te geven is in 2022 het nieuwe koersplan 2022-2026 'SAMEN VERDER' vastgesteld en gepresenteerd. Ook is met de concrete invulling gestart.

De 3 punten 'Waar wij voor gaan' zijn Samenwerking, Professionalisering en profilering.

Hierin komen ook zaken als kwaliteitsbewustzijn en veiligheid naar voren.

De RvT is positief over de wijze waarop dit koersplan tot stand is gekomen en hoe deze is gepresenteerd.

Er is gewerkt aan een verbeterde opzet van de managementrapportage. Hier zal in 2023 mee gewerkt gaan worden.

De ontwikkelingen met betrekking tot een gereformeerde school is nauwgezet gevolgd.

Wat betreft de veilige omgeving zijn er geen meldingen ontvangen.

Leren en groeien

Er is in het afgelopen jaar gesproken over diverse personeelszaken die om aandacht vroegen. Het tekort aan leerkrachten met name bij ziekte van vaste leerkrachten is een punt van zorg en vraagt continue aandacht.

Intern proces

Communicatie naar de achterban is voor de Raad van Toezicht een blijvend belangrijk aandachtspunt.

Leden en ouders zijn onder meer op relevante momenten geïnformeerd over ontwikkelingen die de rol van RvT raken.

Evaluatie van het uitvoerend bestuur

Gezien de geplande 'wisseling van de wacht' heeft er in 2022 geen formele evaluatie plaatsgevonden.

Besluitvorming

In de vergaderingen van de Raad van Toezicht is de begroting voor 2022 vastgesteld en goedgekeurd. Datzelfde geldt voor de jaarrekening 2021. Het strategisch beleidsplan oftewel 'koersplan' is in 2022 afgerond en goedgekeurd.

Tot slot

Wij kunnen vaststellen dat er door de leerkrachten, vrijwilligers, de locatie directeuren, College van Bestuur en de Raad van Toezicht hard is gewerkt en verdere stappen zijn gezet richting een professionele organisatie. Begin 2022 werd nog gekenmerkt door beperkingen als gevolg van de Coronapandemie. De continuïteit van het onderwijs kon gerealiseerd worden, maar het leidde er ook toe dat sommige zaken werden vertraagd. In de loop van het jaar normaliseerde de situatie en dit gaf ruimte om nieuwe toekomstgerichte stappen in te zetten.

De vergaderingen binnen de Raad van Toezicht konden op een open en transparante wijze plaatsvinden.

Wij willen hiervoor alle betrokkenen bedanken en spreken de verwachting uit dat ook in 2023 op deze manier met elkaar samengewerkt wordt om onze leerlingen een christelijke en kwalitatieve basis mee te geven voor een zelfstandige toekomst.



6.1 Structuur

In het directiebestuur zijn de directeuren van de CNS scholen vertegenwoordigd. Het directiebestuur wordt voorgezeten door het college van bestuur en vergaderde in 2022 10 keer. Ook werd tweemaal een directietweedaagse georganiseerd waarin dieper op een aantal thema's kon worden ingegaan. De leden van de managementteams van de scholen waren daarbij deels aanwezig. Daarnaast kwam het directiebestuur tweemaal bijeen met de intern begeleiders.

Wekelijks vindt op maandagmorgen een kort video-overleg plaats waarin het directiebestuur lopende zaken onderling afstemt.

6.2 Werkwijze

In 2022 heeft een herinrichting van het directiebestuur plaatsgevonden. In haar sturingsfilosofie heeft het college van bestuur besloten om beleidsvoorbereiding te laten verzorgen door de directeuren, in de wetenschap dat de besluitneming toebehoort aan het college van bestuur. Beleidsvoorbereiding is georganiseerd door middel van beleidsportefeuilles. Deze portefeuilles bestaan uit zowel strategisch-inhoudelijke alsmede operationele onderdelen, gekoppeld aan de in 2022 eveneens vastgestelde strategische koers van CNS Nunspeet.

Deze herinrichting van het directiebestuur heeft plaatsgevonden in nauw overleg tussen directeuren en college van bestuur gedurende een tweetal directietweedaagsen, waarbij externe expertise door Verus (Vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs) werd verleend. De komende periode wordt deze werkwijze verder uitgebouwd.

De herinrichting van het directiebestuur was tevens de aanleiding tot een meer cyclische werkwijze waarin zowel met een jaarplanning als met een meerjarenplanning wordt gewerkt waarbij een koppeling is gerealiseerd met de jaarplanningen van de raad van de toezicht en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Binnen het directiebestuur willen we middels een onderzoekende houding, het formuleren van heldere doelen en het versterken van de beroepsbekwaamheid van alle medewerkers het onderwijs aan onze leerlingen optimaliseren. Op deze manier willen we elkaar stimuleren om van onze scholen leer gemeenschappen te maken waar het samen leren van en met elkaar centraal staat. Ieder directieoverleg start dan ook, na een korte overdenking, met een literatuurstudie.

6.3 Onderwerpen

In onderstaand overzicht is weergegeven welke onderwerpen werden geagendeerd. Er is daarbij gebruik gemaakt van de in 2022 vastgestelde portefeuilledverdeling

Portefeuille Onderwijs

Inzet Nationaal Programma Onderwijs	Uitwisseling en bespreking eindresultaten 2022
Gebruik E-wise	Organisatie en werkwijze taalklas Oekraïne
ICT-Beleidsplan	Inzet gemeentelijke middelen Nationaal Programma Onderwijs
Nut en noodzaak schoolzwemmen	
Participatie kringen SWV Zeeluwe	Presentatie en analyse leeropbrengsten 201-2022
Diverse protocollen vanuit netwerk Interne Begeleiding	Gebruik eindtoets en leerlingvolgsysteem
Deelname Alliantie Hoogbegaafdheid	Rol CNS Nunspeet in praktijkklas Nunspeet
Missie en visie hoogbegaafdheidsprotocol	Inzet en organisatie van audits

Portefeuille Identiteit

Literatuurstudie 1: Leiderschap bij verandering – John Kotter	Bespreking resultaten leerlingtevredenheidsspeiling 2021
Literatuurstudie 2: Deep learning – Michael Fullan c.s.	Bespreking en uitwerking Koersplan 2022-2026

Portefeuille Organisatie

Meerjarenbegroting 2022-2026	Herijking Integraal Huisvestingsplan gemeente Nunspeet
Jaarverslag en jaarrekening 2021	
Verhoging ouderbijdrage	Uitvoering IKC-Nunspeet Oost
Procedure beschikbaarstelling laptops	Vorbereiding IKC-Nunspeet West
Inrichting, organisatie en werkwijze AVG-werkgroep	Procedure werving en selectie
Huisvesting dependance Immanuëlschool	Integriteitscode
Jaarplanning en meerjarenplanning directiebestuur	Statuut en reglementen medezeggenschap
	Begroting 2023

Portefeuille Personeel

Stagebeleid	Meerjarenformatiebeleid 2023-2027
Stageplaatsing	Realisatie functiegebouw
Samenwerking Scope	Taakbeleid
Waardering inzet onderwijsassistenten	Begeleidingsplan startende leerkrachten
Formatie 2022-2023	



Gelukkig konden we met 2021 achter ons, 2022 ingaan zonder al te veel beperkende maatregelen. Fysiek vergaderen werd 'gewoon' weer de norm. Door het meer fysieke contact kijkt de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) terug op een jaar waarin CNS zich als onderwijsorganisatie positief heeft ontwikkeld. De vier grote thema's waren: koersplan, personeelsbeleid, omvang GMR en nieuwe bestuurder in het vooruitzicht.

De GMR heeft zes keer vergaderd in aanwezigheid van het bestuur en een aantal keren in aanwezigheid van een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht. Daarnaast heeft in kleiner verband overleg plaatsgevonden tussen GMR-leden, bestuur en toezicht. Zo is de GMR betrokken geweest bij het koersplan, maar ook het beleid rondom personeel, met als doel een goede werkgever te zijn. Eind 2022 hebben we kennisgemaakt met onze nieuwe bestuurder en dat zal het een en ander van ons vragen rondom kennismaking en wederzijdse verwachtingen.

Helaas moeten we constateren dat de GMR te maken heeft (gehad) met vele wisselingen. Zo waren er leden die afscheid namen, ziek werden en na korte tijd al weer afscheid moesten nemen. Helaas zijn we tot de conclusie gekomen dat we moeten kijken naar een andere vorm, zodat we constanter kunnen werken. Het afscheid nemen van een bestuurder die bepaalde dossiers moest afronden voordat hij zou aftreden was een korte periode, waar er snelle beslissingen van ons werden gevraagd. Daar werd het nog eens duidelijk gemaakt hoe belangrijk het is dat een bestuur en GMR goede sparringpartners van elkaar zijn.

De informatie-uitwisseling tussen GMR en MR-en verloopt via de vertegenwoordigers van de diverse MR-en in de GMR en door het delen van de notulen van GMR-vergaderingen met de MR-en. Er is binnen de GMR een start gemaakt met het werken in commissies. Hierdoor kon de betrokkenheid op verschillende beleidsterreinen vergroot worden. Daarnaast zorgt het werken met commissies voor een meer efficiënte taakverdeling. Vanuit de commissies leveren diverse GMR-leden bijdragen aan beleidsontwikkeling en -evaluatie op het gebied van strategie, ICT en AVG, en personeelsbeleid.

Zoals al eerder benoemd, hebben we binnen de GMR van een aantal leden afscheid genomen, nieuwe leden mogen verwelkomen, maar daar vervolgens ook weer afscheid van moeten nemen. De GMR is per 31-12-2022 als volgt samengesteld:

School	Personeelsgeleding	Oudergeleding
Da Costa Elspeet	Sieto van Keulen	Jessica Hirsch
Da Costa Nunspeet	Vacant	Vacant
De Bron	Gert van Boven	Louise van de Beerekamp
De Morgenster	Vacant	Rosalie Plette
De Petraschool	Bart Wiersema	Hugo den Boer (voorzitter)
Immanuelschool	Anne-Marijke Boers	Boudewina Hulter

Jaarverslag

Da Costaschool Nunspeet



Op 1 oktober 2022 bezoeken 134 kinderen de Da Costaschool in Nunspeet. De kinderen zijn verdeeld over 6 (gecombineerde) groepen. Op maandag en dinsdag zijn er 7 groepen door de inzet van NPO gelden. De gemiddelde groepsgrootte is op 1 oktober 2022 ongeveer 22 leerlingen per groep.

Identiteit

We zijn een protestants-christelijke basisschool. Vanuit ons persoonlijk geloof ervaren wij het Evangelie van de Here Jezus Christus als een koepel over alles wat we doen en als basis van ons bestaan. Wij kunnen en willen niet anders dan dit goede nieuws aan uw kinderen doorgeven.

Voor de teamleden die binnen de Da Costaschool werken is het iedere dag weer een uitdaging om te werken met de kinderen. Ze boeien en verwonderen ons. We willen dat uw kind veel leert bij ons op school. Dat gaat pas lukken als uw kind zich op school ook veilig en geborgen voelt. Ieder kind heeft zijn eigenheid en de mogelijkheid om zich te ontwikkelen tot een bijzonder mens.

Wij vinden het van groot belang dat we als collega's samenwerken op een manier waarbij collegialiteit, respect en oog voor elkaar, te merken is voor ieder die ons meemaakt.

Onderwijs en kwaliteit

Op de Da Costaschool werken we dit jaar m.u.v. groep 3 met gecombineerde groepen. De didactiek vindt plaats volgens het principe van het Directe Instructie model. Door de veelheid aan problematiek (gedrag, concentratie, werkhouding en cognitie) worden de onderwijsassistenten gericht ingezet op individueel en groepsniveau. Er zijn voor iedere onderwijsassistent werkschema's gemaakt. De onderwijsassistenten worden aangestuurd door de IB-er en de groepsleerkrachten.

We hebben als school de ambitie uitgesproken om te werken aan een betere doorgaande lijn op de onderdelen didactische aanpak, zorgcyclus, sociaal-emotioneel leren en 21^e eeuwse vaardigheden. De schoolontwikkeling, teamscholing en persoonlijke scholing is gedeeltelijk hierop gericht. Bij dit proces worden we begeleid door Centraal Nederland.

Vanaf augustus tot Kerst is er gezamenlijke gewerkt, aangestuurd door een ingestelde commissie, aan het sociaal emotionele klimaat in school. Dit resulteerde in duidelijke school en pleinregels en bevorderde de rust in school en op het plein.

De rekenprestaties van de leerlingen liggen, in tegenstelling van de afgelopen jaren, op het niveau van wat verwacht mag worden, gezien de leerlingenpopulatie. In groep 1 en 2 wordt extra aandacht besteed aan het voorbereidend rekenen; vooral aan logisch denken en begrijpend luisteren.

Spelling, begrijpend lezen en rekenen zijn speerpunten bij de groepsbesprekingen. Deze vinden halfjaarlijks plaats n.a.v. de opgestelde analyses van de resultaten van de methode onafhankelijke toetsen. Vandaar uit wordt er een passend onderwijsaanbod voor de kinderen opgesteld.

Hierbij hebben we voor de groepen 3 t/m 8 scholing van 'Leeruniek'. Een programma dat ons helpt met het evalueren en analyseren van de toetsresultaten.

Een deel van de toegekende Coronasubsidie en de NPO gelden zijn ingezet om de lees en ontwikkelachterstanden in de onderbouw te verkleinen. (t.g.v. meerdere Corona lockdowns).



Medewerkers

In 2022 werken er vijftien personeelsleden op onze school: twaalf vrouwen en drie mannen. Vier leerkrachten werken fulltime. Naast de directeur is er één IB-er, twee onderwijsassistenten die in het kader van passend onderwijs en op NPO-gelden zijn benoemd. Verder is er één personeelslid die belast is met de ICT en een leerkracht die één middag in de week zich bezighoudt met kinderen die extra uitdaging behoeven. (plusklasleerkracht). Ook wordt er gebruikt gemaakt van een conciërge. De gelden van het werkdrukakkoord en de NOP gelden zijn besteed aan extra handen in groep 4/5 en 5/6. (inzet onderwijsassistenten).

Het managementteam bestaat uit de directeur en IB-er. Zij komen regelmatig bijeen om lopende onderwijskundige zaken te bespreken.

We hebben afscheid genomen van één collega die ruim 37 jaar op de Da Costaschool heeft gewerkt en vanaf september gebruik maakt van prepensioen.

Vanaf augustus werkt er een nieuwe leerkracht in groep 5/6. Ook is er een lio-er, formatief ingezet.

We hebben een contract met de Gereformeerde Hogeschool (VIAA) in Zwolle (SCOPE) voor de plaatsing van stagiaires. Dit jaar boden we 4 studenten een stageplek. Verder zijn er in enkele groepen onderwijsassistenten in opleiding aanwezig.

Ouderbetrokkenheid

Vijf keer per schooljaar zijn er 10-minuten gesprekken waarbij de voortgang van de ontwikkeling van de leerlingen besproken kan worden met betrokken ouders.

Alle ouders werden op de hoogte gehouden van de praktische zaken die op school spelen d.m.v. de parro-app. Algemene informatie krijgen de ouders middels parro en de maandelijkse nieuwsbrief. De oudergeleding van de MR is betrokken op en denkt mee met allerlei onderwijsinhoudelijke zaken.

Gebouw

Het schoolgebouw beschikt over 8 leslokalen, één gemeenschapsruimte, een aantal nevenruimtes en een speellokaal. Op het dak liggen zonnecollectoren. Bijna al het gebruik voor elektra wordt zo bekostigd. Tot augustus is een gedeelte van school (Da Costastraat vleugel) in gebruik door Florion. Het betreft twee lokalen en een nevenruimte.

Op de Da Costaschool bestaan grote zorgen voor de inzet van het gebouw voor volgend jaar. Blijft er voldoende ruimte om kinderen in kleine groepjes te begeleiden? Houden we alle groepen op één locatie? Hoe verloopt de beoogde samenwerking met de Immanuëlschool?

Tenslotte

In de komende jaren zal er gekeken worden naar meer concrete samenwerkingsvormen met de Immanuëlschool.

Feitelijke gegevens (01-10-2022)	
Aantal leerlingen	134
Aantal groepen	6
Aantal medewerkers	15

Jaarverslag

Da Costaschool Elspeet



Inleiding

De geschiedenis van de dislocatie van de Da Costaschool in Elspeet bestaat bijna 24 jaar. Dit jaar staat in het teken van de opening van ons nieuwe schoolgebouw. Op 11 mei heeft dit heuglijke feit plaatsgevonden. Kinderen en team zijn trots en blij te mogen werken in één van de mooiste onderwijslocaties van onze gemeente.

Identiteit

We zijn een protestants-christelijke basisschool. Vanuit ons persoonlijk geloof ervaren wij het Evangelie van de Here Jezus Christus als een koepel over alles wat we doen en als basis van ons bestaan.

Wij willen als team met de kinderen omgaan vanuit ons geloof. Dat betekent dat we tijdens de Bijbellessen de boodschap van het Evangelie overdragen d.m.v. Bijbelvertelling, verwerking, liederen en gesprek.

Ieder kind is uniek en wij mogen het kind meehelpen in zijn ontwikkeling op een manier zoals God het kind geschapen heeft. Jezus is ons voorbeeld hierin. Onze visie hebben we als volgt verwoord:

Vanuit ons christen zijn, geloven we in een school waar we kinderen veiligheid en vertrouwen kunnen geven door betrokken en enthousiaste leerkrachten. We willen recht doen aan de onderwijsbehoeften van alle kinderen en hen met plezier begeleiden, zodat ze zich kunnen ontplooiën tot zelfstandige individuen. Daarbij willen we de creativiteit en de onderzoekende houding van de kinderen stimuleren, zodat ze uitgedaagd worden om te leren. We willen de kinderen meenemen in hun eigen leerproces. Dit alles in een open samenwerking met ouders.

Onderwijs en kwaliteit

We werken met een klassenmanagement dat gebaseerd is op het Directie Instructie model, waarbij we veel aandacht geven aan de begeleide inoefening. Door het inzetten van de NPO gelden, hebben we vier kleine onderbouwgroepen kunnen creëren. In de bovenbouwgroepen krijgen de leerkrachten extra ondersteuning van leerkrachten en onderwijsassistenten die op werkdruk gelden worden ingezet. Verder is er in 2019 een nieuwe visie opgesteld.

Het nieuwe schoolgebouw is afgestemd op de manier waarop we invulling willen geven aan deze visie. Er wordt meer gepersonaliseerd gewerkt middels dag en weektaken. De leer/werkpleinen worden daarbij ingezet. De leerlingen leren zo om meer samen te werken en bewust eigen keuzes te maken. Het team heeft hiervoor teamscholing gevolgd.

De cognitieve prestaties van de leerlingen liggen op het niveau wat je mag verwachten van de huidige leerlingenpopulatie. Rekenen, spellingen begrijpend lezen zijn de speerpunten bij de groepsbesprekingen. We proberen zo tot een passend onderwijsaanbod voor alle kinderen te realiseren.

Een deel van de toegekende coronasubsidie en de NPO gelden zijn ingezet om de lees en ontwikkel-achterstanden (t.g.v. meerdere corona lockdowns) in de onderbouw te verkleinen.

Medewerkers

In 2022 werken er vijftien personeelsleden op onze school: elf vrouwen en vier mannen. Drie mensen werken fulltime. We hebben een contract met Hogeschool VIAA voor de plaatsing van stagiaires. Dit jaar



bieden we twee studenten een stageplek aan. Naast de directeur en de locatieleider hebben we één, een taalcoördinator, een personeelslid die belast is met de ICT en een leerkracht die één middag in de week zich bezig houdt met kinderen die extra uitdaging behoeven. (plusklasleerkracht). Verder werkt er in het kader van passend onderwijs een onderwijsassistente. De zgn. werkdruckgelden zijn besteed aan extra handen in de groep door het inzetten van een onderwijsassistente.

Ouderbetrokkenheid

Aan het begin van het schooljaar, worden er in groep 4 t/m 8 doelengesprekken gevoerd met ieder kind en zijn/haar ouder(s). Hierbij worden de doelen aangegeven waaraan het kind het komende jaar aan gaat werken. In februari worden, n.a.v. van het eerst rapport, de ouders in de gelegenheid gesteld om op een spreekuur te komen (vrijblijvend). Aan het eind van het jaar (juni/juli) volgen de evaluatiegesprekken met kind en ouder(s). In de groepen 1 t/m 3 worden de ouders op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van hun kind middels het houden van spreekuren (5 keer per jaar).

Alle ouders worden op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van hun kind en/of wat er op school speelt d.m.v. de parro-app. Algemene informatie krijgen de ouders middels de maandelijkse nieuwsbrief. De oudergeleding van de MR is betrokken op en denkt mee met allerlei onderwijsinhoudelijke zaken.

Gebouw

De school bestaat uit twee verdiepingen. Elke etage is voorzien van een leer/werkplein. Het gebouw is zo ontworpen dat de verlichting, verwarming, koeling en het klimaat/luchtbehandeling van het complex automatisch wordt geregeld. Het systeem is zelfregulerend. Verder is er nieuw meubilair gekomen. Het schoolplein is samen met de leverancier van de buitenspeelattributen ontworpen en gerealiseerd. De tuin en het pleinwerk is gerealiseerd door twee betrokken ouders die elk een tuinbedrijf hebben.

Tenslotte

We hopen nog vele jaren in het nieuwe schoolgebouw passend onderwijs te kunnen geven aan de kinderen.

Feitelijke gegevens (01-10-2022)	
Aantal leerlingen	127
Aantal groepen	6
Aantal medewerkers	15

Jaarverslag Immanuëlschool



Inleiding

Het jaar 2022 was een jaar met vele kansen maar ook met verschillende uitdagingen. Tussen extra werkzaamheden door is er veel oog geweest voor de leerlingen, de ouders en het team. Fijn dat er mooie kansen kwamen door extra financiële ruimte vanuit de NPO gelden. Of een extra subsidie vanuit de gemeente. Uitdagingen zaten er vooral op huisvesting en personele bezetting. Zo mogen we ook dit jaar weer terugkijken op een bijzonder jaar in onderwijsland.

Identiteit

Onze school mag de prachtige en waardevolle naam dragen Immanuël: God met ons.

'Hij is bij je alle dagen. Men noemt Hem Raadsman, Wonderbaar, Hij is het antwoord op al je vragen. Sterke Rots, de Vredevorst, Hij wil je kracht en vrede geven. Dit Kind, Gods Zoon, Jouw Heer en Vriend, vult met Zijn Liefde heel je leven!'

Wij willen deze Liefde doorgeven aan onze leerlingen, ouders en alle betrokkenen bij de school. God heeft ons gemaakt en heeft iedereen talenten meegegeven. Wij willen als school oog hebben voor die talenten, het samen ontdekken van elkaars talenten en samen inzetten van de talenten in de wereld om ons heen.

Onderwijs en kwaliteit

Onderwijs is in beweging zo ook het onderwijs op de Immanuëlschool. Het afgelopen jaar hebben we ons IPC-traject met de begeleider af kunnen ronden. Na veel extra kennis is er ook veel tijd gestopt in observaties tijdens de les en de begeleiding van de leerkracht. Nu mogen we op eigen kracht verder. Dat vraagt afstemming met elkaar en de focus houden op leren. Zowel bij de leerlingen als bij de leerkrachten. Afgelopen jaar hebben we de keuze gemaakt voor het geven van Engels van groep 1 t/m 8. Samen hebben we een gekozen voor een nieuwe methode en deze is, onder begeleiding van een deskundige, gestart. Inmiddels krijgen we meer ervaring en lopen de lessen goed. De fase van goede afstemming en borging zal volgend jaar komen.

Onderwijs in de onderbouw staat op ons jaarplan. Wat is goed onderwijs in de kleutergroep, welke visie hebben wij en welke manier van de leerling volgen willen wij hanteren. Kortom een mooie opdracht voor verdieping van het onderwijs aan kleuters.

Medewerkers

Dit jaar is opnieuw een jaar waar veel gevraagd is van onze medewerkers. Dan is het goed om elkaar te ontmoeten tijdens studiemomenten, pauzemomenten en teamactiviteiten. Dit zijn dan de waardevolle momenten die maken dat je elkaar kunt ondersteunen waar nodig en waar veel ruimte is voor humor en gezelligheid.

Natuurlijk hebben we elk jaar te maken met collega's die elders een nieuwe baan vinden. Ook het afgelopen jaar was daarin niet anders. Een nieuwe start op een andere school kan heel verfrissend zijn en dat gunnen we ook elke collega.

Fijn dat we dit jaar ook de formatie kloppend hebben gekregen en zo met elkaar weer een nieuw schooljaar onderwijs kunnen geven.



Ouderbetrokkenheid

Dankbaar zijn wij voor de betrokkenheid van ouders op de school. We denken dan aan de gebedsgroep rondom de school, de ouderraad die helpt bij vele activiteiten, de MR die meedenkt met alle ontwikkelingen en alle ouders die biddend en meedenkend om de school heen staan.

Vanuit de IPC thema's zijn er vaste momenten (voor elke vakantie) waarop ouders op school komen en uitleg krijgen over hun kind(eren), het thema en aan welke doelen ze hebben gewerkt. Dit is altijd een fijn moment waar leerlingen eigenaar zijn van hun leerproces en dit mogen vertellen aan hun ouders. Voor de groepen 1 t/m 4 hebben we deze momenten ook waarbij de ouders van groep 1/2 elke week een moment hebben waarbij er open inloop is.

Gebouw

Helaas blijft huisvesting een moeilijk punt bij ons op school. Zo zijn in augustus 2022 twee lokalen en het speellokaal van de locatie Randweg verhuurd aan 'Aventurijn' de nieuwe basisschool vanuit Florion. De inwoning van 'Aventurijn' betekende een nieuwe verhuizing van lokalen en zoeken naar oplossingen om goed passend onderwijs te kunnen blijven geven.

Wij hebben de keuze gemaakt om Triadegroepen 4, 5 en 6 een plekje te geven aan de locatie Winckelweg. Waardoor we gelijk ook de uitdaging hadden over de samenwerking en de collegiale contacten tussen de Triadegroepen.

Na een periode iets ruimer in de huisvesting te hebben gezeten is het momenteel enorm zoeken naar de ruimte die we nodig hebben.

We hopen dan ook dat de toekomst gaat voorzien in een langdurige goede maar vooral passende oplossing voor onze leerlingen en leerkrachten.

Tenslotte

We mogen terugkijken op een jaar waarin we mooie ontwikkelingen gemaakt hebben. Waar we met elkaar de focus hebben op het geven van goed onderwijs aan de leerlingen. Daarbij niet vergeten dat het welzijn en welbevinden van de leerlingen hierbij het belangrijkste zijn. Samen gaan we verder de toekomst tegemoet.

Feitelijke gegevens (01-10-2022)	
Aantal leerlingen	279
Aantal groepen	12
Aantal medewerkers	25

Jaarverslag Petraschool



Inleiding

In dit jaarverslag beschrijven we kort de ontwikkelingen van de Petraschool in het jaar 2022. Het betrof een “post-coronajaar” waarin wij alle weken weer fysiek onderwijs konden en mochten geven.

Identiteit

Ons geloof in Jezus heeft ons motto van onze school ‘Het fundament voor elk talent’ versterkt. Afgelopen jaar hebben wij weer twee vieringen in de kerk mogen vieren. Met Pinksteren konden en mochten alle kinderen de interactieve viering van ‘Kindertheater Knettergek’ ervaren en met kerst 2022 konden wij de kerstdienst met ouders en kinderen vieren.

Onderwijs en kwaliteit

Het afgelopen jaar is er aangestuurd en ingezet op kwaliteitsverbetering op de Petraschool. Hierin is de hulp ingeroepen van de PO-raad. Er is contact gezocht om de resultaten (tussentijds en de eindopbrengsten) structureel te verbeteren. Er is een start gemaakt met het intensieve GWGB+ traject. Vanuit de PO-raad worden wij hierin extern ondersteund. De focus ligt ten tijde van dit traject op rekenen en de cultuur op de Petraschool.

Gezien het IKC-proces wordt de Morgenster op sommige onderdelen van dit traject ook meegenomen, om zo geen hiaten te creëren voor de toekomst. Hierin worden verschillende studiedagen en werkvergaderingen samen gerealiseerd om de onderwijskwaliteit te verhogen en toe te werken naar een IKC.

Samen zijn we aan het kijken hoe we een gezamenlijke manier van werken kunnen oppakken richting het nieuw te bouwen IKC. Daartoe zijn we aan de slag gegaan met drie professionele leergemeenschappen (PLG): onderwijs en kwaliteit, sociaal-emotioneel en thematisch werken.

Door de inzet van de NPO-subsidie konden we de groepen 3 gesplitst houden. Ook hebben we daar extra materiaal van kunnen aanschaffen. Op de valreep van het jaar hebben we LOGO-3000 aangeschaft voor de kleutergroepen. Dat is een uitgebreide woordenschatmethode.

Medewerkers

Afgelopen jaar is het medewerkerbestand grotendeels hetzelfde gebleven. Er is afscheid genomen van twee medewerkers en hiervoor zijn nieuwe medewerkers aangesteld. Wij investeren in jonge en nieuwe collega's, met het beleid startende leerkrachten om hen kwalitatief beter te maken en te behouden voor de school en het toekomstige IKC. Daarnaast is de locatieleider fulltime aan de slag gegaan i.p.v. twee dagen. Dit heeft ook meer stabiliteit gegeven binnen het team. Er is nog wel enige zorg rondom het aantal langdurig zieken. Dit heeft vaak medische oorzaken en is niet school gerelateerd.

Ouderbetrokkenheid

Ouders zijn dit jaar weer fysiek, welkom in de school. Dit zorgt weer voor verbinding. Deze verbinding zien wij in de groepen 1 en 2 bij binnenkomst (éénmalig in de week), de fysieke oudercontacten. De MR'en van beide scholen hebben structureel gezamenlijk overleg, praten over en nemen gezamenlijke beslissingen over de voorgenomen fusie. Ouders worden hier structureel over geïnformeerd over het proces. Ouders



zijn dit jaar actief in de MR/OR en zijn bevraagd uit de tevredenheidsenquête. Hieruit nemen wij de komende punten mee, waar wij dit jaar aan gaan werken. Vanaf november 2022 zijn wij aan het werk met de volgende punten.

1. Netheid en hygiëne school. School moet er verzorgd uitzien
2. Communicatie en informatievoorziening: Welke informatie gaat naar ouders, hoeveelheid, wanneer, door wie? Kwaliteitskaart oudercontact wordt (her)geïntroduceerd.
3. Afspraken en doorgaande lijn binnen school.
4. Doorontwikkeling kwaliteitsbeleid IB: overdrachtsbeleid, passend onderwijs, pestprotocol herzien.
5. De oudertevredenheidsenquête in 2024 wordt door directie dan specifiek uitgezet. Te denken valt aan 1 per leerkracht, of ander soort vraagstelling.

Gebouw

Aan het gebouw is het hoogstnoodzakelijke onderhoud gepleegd. Daarvan moet worden gezegd dat het pand waar groep 7 in zit in zeer slechte staat is. Op de Petraschool is er geïnvesteerd in de centrale verwarmingskleppen.

Tenslotte

Als team van de Petraschool weten we dat we voor heel wat uitdagingen staan. Daarin merken we dat we verbonden blijven aan elkaar en verbinding zoeken in onze gemeenschappelijke identiteit en het samen willen, kunnen en gaan doen.

Feitelijke gegevens (01-10-2022)	
Aantal leerlingen	254
Aantal groepen	12
Aantal medewerkers	37

Jaarverslag De Morgenster



Inleiding

We begonnen met een lockdown waarna we gelukkig de maatregelen rondom de verspreiding van het coronavirus konden laten vieren. Dat gaf voor kinderen, ouders en leerkrachten vrijheid om terug te keren naar een normale onderwijspraktijk. Dit jaar bestond De Morgenster op 1 augustus 25 jaar. Dat hebben we begin september uitgebreid gevierd. We zijn dankbaar wat we dit samen met kinderen, ouders en collega's konden doen tijdens onze feestweek.

Identiteit

Samen met de kinderen hebben we aandacht gegeven aan de themaweken. Op de onderbouw hebben we uitgebreid stilgestaan bij de bid en dankdagvieringen en met kerst hebben de kinderen van de hele school een musical in de kerk opgevoerd voor ouders. We zijn dankbaar dat we zo samen ons geloof vorm kunnen geven.

Onderwijs en kwaliteit

Dit jaar hebben we sterk ingezet op de ontwikkeling van rekenen door de cursus 'met sprongen vooruit' te volgen. Daarnaast hebben begripend lezen en begripend luisteren extra aandacht gekregen. In de laatste week van het jaar hebben we LOGO 3000 aangeschaft om het woordenschatonderwijs bij de kleuters te verbeteren. We zijn samen met de Petraschool gestart met 3 werkgroepen:

- Onderwijs en kwaliteit
- Sociaal emotioneel
- Thematisch werken

Zo hopen we ons onderwijs steeds meer op dezelfde manier vorm te gaan geven binnen de 2 scholen.

Medewerkers

Voor de zomer heeft de locatieleider/leerkracht van de onderbouw een andere functie buiten CNS betrokken. Rond de zomer hebben we afscheid genomen van 2 leerkrachten, 3 nieuwe leerkrachten zijn binnengehaald waarvan 1 ook op de Petraschool werkt.

Een duale student hebben we ingezet. Zij heeft veel ervaring op De Morgenster en weet waar de ontwikkelpunten liggen. 1 collega was in het voorjaar langdurig ziek en gelukkig weer hersteld. Na de zomer is er meer continuïteit gekomen in de aansturing doordat de directeur van de Petraschool en Morgenster meer zichtbaar is op De Morgenster.

Ouderbetrokkenheid

Ouders zijn dit jaar weer fysiek in de school. Dat heeft meer verbinding gegeven. De MR heeft een aantal overleggen samen met de MR van de Petraschool had om samen te praten over de voorgenoemde fusie. Ouders zijn expliciet geïnformeerd over de vorderingen van het IKC en de samenwerking tussen de partners. Ouders, kinderen en personeel heeft input kunnen leveren om een nieuwe naam voor het IKC te bedenken. Ouders zijn dit jaar actief bevraagd via de oudertevredenspeiling. Daar geven ouders de school een 7,8. We hebben samen een mooie feestweek beleefd waarin ouders, kinderen en team elkaar op een andere manier hebben leren kennen. De ouderraad zijn we dankbaar dat zij hebben geholpen om deze week tot een groot feest te maken. Net als bij onder andere het Sinterklaasfeest en de Koningsspelen.



Gebouw

In mei is een Oekraïense taalklas gestart. Dat heeft ervoor gezorgd dat de lokaalbezetting aan de Frans Huismansstraat een stuk hoger is. Voor het team was het wennen om met een nieuwe doelgroep in het pand te gaan samenwerken. Het hoogstnoodzakelijke is aan de panden gedaan. Er zijn 2 deuren geschilderd en wat lampen vervangen. In de schoolpanden zijn we bezig geweest met een grote opruiming zodat alles er netter uit ziet.

Tenslotte

In dit bewogen jaar zijn we dankbaar dat we terug kunnen kijken op groei en ontwikkeling wat ons motto recht doet: *'De school waar je mag zijn wie je bent!'* We zijn blij dat we kinderen steeds voor ogen houden wat de bedoeling is.

Feitelijke gegevens (01-10-2022)	
Aantal leerlingen	219
Aantal groepen	9
Aantal medewerkers	19

Jaarverslag

De Bron



Inleiding

CNS De Bron is een school die werkt vanuit het volgende motto: 'de school waar uw kind zich thuis voelt.' Vanuit dit motto en in afhankelijkheid van onze hemelse Vader, hebben we het afgelopen jaar gewerkt met de kinderen en aan de ontwikkeling van het leren en het werken op onze school. In dit jaarverslag over 2022 wordt daarvan - zij het beknopt - verslag gedaan.

Identiteit

Als team kijken we terug op een intensief en vanwege (de nasleep) van corona bijzonder jaar, met hoogte- en dieptepunten, maar altijd in de overtuiging dat we mochten (en mogen) werken vanuit Hem die ons kracht geeft. Het team van De Bron ziet de kinderen als unieke parels in Gods hand en vindt het een voorrecht en opdracht om vanuit die gedachte christelijke onderwijs te mogen geven en zoveel mogelijk maatwerk te leveren voor elk kind. Naast het kwalitatief goed lesgeven, betekent dat ook dat er dagelijks uit de Bijbel is verteld, dat we samen met de kinderen de christelijk feestdagen hebben gevierd en deelnamen aan de CNS themadiensten en landelijke Week van het Gebed. Een actie voor Open Doors bracht ruim € 1000,- op. Zo wil het team het leven - zoals het door God bedoeld is - voorleven aan de kinderen in woord en daad.

Onderwijs en kwaliteit

Het schoolplan 2019/2023 voorziet in verbeterthema's zoals die zijn bepaald en vastgesteld met het team van De Bron. In relatie tot die doelen is er ook in 2022 een plan gemaakt voor de besteding van de NPO gelden zoals die voor 'bestrijding' van de 'corona achterstanden' door de overheid aan de school werden toegekend. De schooldoelen voor 2022/2023 werden verdeeld over de (ontwikkel)werkgroepen en gedurende het lopende jaar werden er stappen gezet. Hieronder volgt een korte samenvatting van meest belangrijkste ontwikkelthema's van de school en wat er bereikt is en/of waarop het team geschoold is. Daarbij is gedeeltelijk gebruik gemaakt van de NPO gelden (personeel en materieel).

Kernwaarden; visie en missie

Het team heeft gesproken over haar visie en missie. Er werden kernwaarden vastgesteld die basis zijn voor het lesgeven, de omgang met elkaar en de school(ontwikkeling). Deze waarden zijn: *'verbinding, ontwikkeling en kwaliteit.'*

Invoering en implementatie Leerunie

Het gaat hier om het werken volgens onderwijsplannen per vakgebied waarbij het team volgens een vaste werkwijze de onderwijsopbrengsten (midden en eindtoetsen) evalueert en het onderwijs op kind en groepsniveau waar nodig aanpast. In 2022 heeft het team hier (vervolg)scholing op gehad en is het specifiek onderwijsplan voor het rekenonderwijs beschreven.

Taalbeleid met focus op leesmotivatie / Close reading

Het gaat hier om een leerkracht die op basis van de NPO-gelden is vrijgeroosterd om taalbeleid te maken op basis van onderzoek onder het team en de kinderen. Het team heeft zich verder bekwaamd in 'close reading' een methodiek om teksten beter te verkennen en begrijpen. Ook heeft de school geïnvesteerd in veel nieuwe en gevarieerde (samen)lees en (prenten)boeken en bibliotheekkasten. We zien dat het leesplezier bij de kinderen is toegenomen.



EDI en voorbereidingen geïntegreerde methode voor zaakvakken onderwijs

Het team heeft zich in 2022 gericht op het lesgeven via EDI (effectieve Directe Instructie). EDI bestaat uit een aantal vaste lesonderdelen. Het doel van EDI is om de leerstof stapsgewijs succesvol aan te leren aan alle leerlingen. De komende jaren gaat het team zich verder ontwikkelen in EDI. Het team bereidt zich voor om in 2023 een keuze te maken voor een nieuwe geïntegreerde methode voor zaakvakken onderwijs.

Eindtoets

De school maakt gebruik van de IEP toets als aanbieder voor de eindtoets in groep 8. Het resultaat van de eindtoets in 2022 was dat de school met 80,4 net boven het landelijk gemiddeld scoorde dat 80,0 bedroeg.

Oudertevredenheid & leerling panel

In november 2022 werd er een ouder tevredenheidsspeiling gehouden. De uitkomst daarvan was positief. De ouders/verzorgers gaven de school gemiddeld een 7,8 als cijfer. In 2023 worden er n.a.v. deze uitkomst in samenwerking met de klankbordgroep verbeterpunten beschreven en uitgewerkt. Er werd ook leerling panel gehouden waarbij kinderen van groep 5 t/m 8 in gesprek gingen over de school met de directeur. Dat resulteerde in het aanschaffen en laten plaatsen van nieuwe speeltoestellen op het plein van de bovenbouw locatie.

Medewerkers

Het team van De Bron kenmerkt zich door een mooie combinatie van jongere en oudere collega's (m/v) met ervaring, nieuwe frisse ideeën en een cultuur waarin samenwerken aan de onderwijskwaliteit binnen en buiten werkgroepen gemeengoed is geworden. Drie collega's bevielen in 2022 van een kind. Twee collega's zijn momenteel zwanger. Er werden twee nieuwe collega's als vervanger aangesteld voor het zwangerschaps- en ouderschapsverlof. In 2022 was er een beperkt ziekte verzuim (los van de afwezigheid door corona). Eind 2022 was 1 medewerker ziekgemeld. Het ziektepercentage lag onder het landelijk gemiddelde. In 2022 vertrokken twee collega's omdat zij een nieuwe uitdaging zochten binnen of buiten het onderwijs. Het 'gat' dat zij achterlieten werd opgevuld door invallers (korttijdelijk) of door de duo partner die de groep volledig ging draaien.

Ouderbetrokkenheid

De school mag zich verblijden in een goede ouderbetrokkenheid. De school hecht grote waarde aan een goede ouderbetrokkenheid en heldere oudercommunicatie. De school kent klankbordgroep waardoor de directeur een extra groep ouders heeft waaraan hij advies kan vragen of ideeën kan voorleggen. Bovendien voorzien de ouders van de klankbordgroep de school van feedback bij verschillende onderwerpen. Een belangrijk orgaan is de MR. De ouder- en personeelsgeleding van de MR komen regelmatig samen en bespreken lopende schoolzaken, waaronder de begroting, de (inhoud) schoolgids en de schoolontwikkeling in het algemeen. De MR (ouder- en teamgeleding) is voor de school ook 2022 van waarde geweest. Zij heeft geadviseerd en meegesproken over veel zaken. Ook zijn we blij met een actieve en betrokken OR en de vele hulpouders.

Jaarverslag

De Bron

Gebouw

De school kent twee mooie en functionele schoolgebouwen. Aangezien de groei van de school door zet, wordt in de komende jaar verkend wat oplossingen zijn in relatie tot de bestemmingsplannen van de gemeente en de (te bouwen) nieuwbouwwijken. In augustus 2023 heeft de school daarmee urgent een lokaal nodig voor een 16e groep.

Tenslotte

Het is ondanks de nasleep van corona gelukt om de school door te ontwikkelen. We kijken daarom terug op een goed en gezegend jaar. Binnen het onderwijsaanbod ligt de focus komende jaren op onderzoek en evaluatie van de onderwijsopbrengsten en het blijvend verbeteren van de onderwijskwaliteit.

Feitelijke gegevens (01-10-2022)	
Aantal leerlingen	388
Aantal groepen	15
Aantal medewerkers	36





CNS

