



Jaarverslag 2023

Mei 2024

Voorwoord	4
1. Algemeen jaarverslag 2023	6
1.1 Algemeen	6
1.2 Statuten, grondslag, identiteit, missie en visie	6
1.3 Strategisch beleid	7
1.4 Onderwijskundig beleid	9
1.5 Beleid leerling ondersteuning	14
1.6 Kwaliteitsbeleid	16
1.7 Personeelsbeleid	18
1.8 Geledingen	19
1.9 Communicatie	20
1.10 Financieel beleid	21
1.11 Huisvesting	23
1.12 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)	25
1.13 Terugblik beleidsvoornemens	26
1.14 Beleidsvoornemens en toekomst	28
1.15 Risico-analyse	30
2. Kwantitatieve gegevens leerlingen 2023	36
2.1 Leerlingen op teldatum	36
2.2 Leerlingenverloop en prognoses	36
3. Sociaal jaarverslag 2023	37
3.1 Inleiding	37
3.2 Visie en organisatie	37
3.2.1 <i>Namen bestuurders, directeuren, toezichthouders</i>	38
3.2.2 <i>Code goed bestuur</i>	38
3.3 Beleid	39
3.4 Sociale veiligheid	41
3.5 Ziekteverzuim	42
3.6 Verdeling naar leeftijdscategorie	42



4	Financieel jaarverslag 2023	43
4.1	Jaarrekening algemeen	43
4.2	Financieel resultaat 2023	43
4.3	Investerings en financieringsbeleid	46
4.4	Kengetallen	47
4.5	Continuïteitsparagraaf	48
4.5.1	Overige rapportages	50
4.6	Treasuryparagraaf	51
4.7	Treasury verslag	52
5	Jaarverslag Raad van Toezicht 2023	54
5.1	Samenstelling	54
5.2	Toezichthoudende functie	55
6	Jaarverslag directiebestuur 2023	60
6.1	Structuur	60
6.2	Werkwijze	60
6.3	Onderwerpen	61
7	Jaarverslag GMR 2023	63
A	Jaarverslag Da Costaschool Nunspeet	65
B	Jaarverslag Da Costaschool Elspeet	67
C	Jaarverslag Immanuëlschool	69
D	Jaarverslag Petraschool	71
E	Jaarverslag De Morgenster	73
F	Jaarverslag De Bron	75



Hierbij bied ik u het jaarverslag aan over het verslagjaar 2023 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 2023 was, in tegenstelling tot een aantal voorgaande jaren, een jaar waarin grote ingrijpende gebeurtenissen als gevolg van corona minder tot geen invloed meer hadden op het functioneren van de scholen. Na in 2020 te zijn geconfronteerd met het fenomeen schoolsluiting door het om zich heen grijpende coronavirus, startte het verslagjaar 2023 gelukkig als een regulier jaar maar zijn de gevolgen van Corona nog indirect en impliciet merkbaar in de scholen. We zijn dan ook dankbaar voor de inzet van medewerkers, ouders en verzorgers om de gevolgen van corona langzaam maar zeker naar de achtergrond te dringen.

De invloed van de oorlog in de Oekraïne heeft ook nog steeds zijn weerslag 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 de loop van 2023 hebben veel Oekraïense kinderen een onderdak kunnen bieden binnen het reguliere onderwijs.

In organisatorisch opzicht was 2023 voor CNS Nunspeet een overzichtelijk jaar. Het Koersplan 'Samen verder' is 'opgeleverd' en geldt als beleidskader voor huidige en toekomstige ontwikkelingen in de scholen van CNS. De drie hoofdthema's: samenwerking, professionalisering en profilering worden verder geoperationaliseerd binnen de scholen van CNS.

Ook in 2023 heeft de Vereniging voor CNS te Nunspeet gewerkt aan Bijbels genormeerd kwaliteitsonderwijs in een veilige omgeving. Hier komen drie elementen naar voren:

- Bijbels genormeerd
- 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. Op onze vernieuwde website hebben we het als volgt verwoord:

“Bij de scholen van CNS in Nunspeet staat de Bijbel centraal als leidraad voor hun handelen. In de warme en veilige omgeving van deze scholen begeleiden we kinderen in hun groei naar zelfstandige, verantwoordelijke en sociaal vaardige individuen. Onze inzet? Beantwoorden aan de stille wens van elk kind: “leer mij te leven”.

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



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 genormeerd 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.

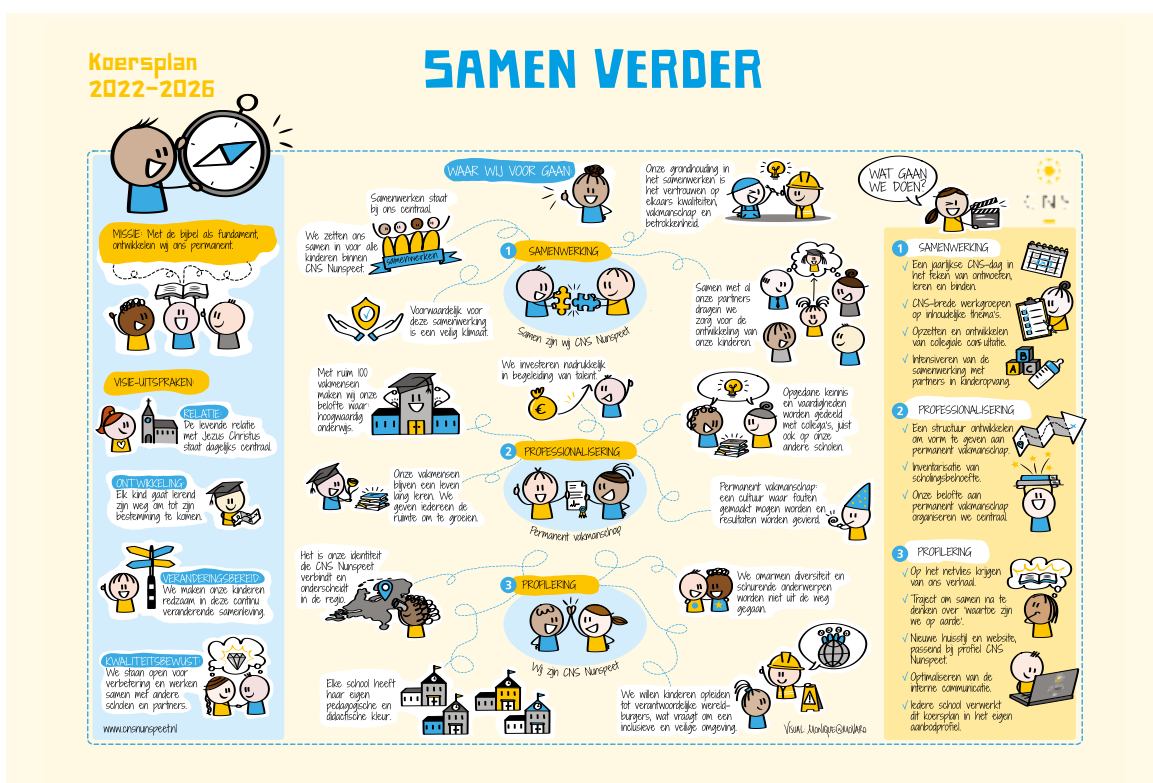
Kwaliteitsbewust

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. Samengevat zegt CNS het volgende over de bedoeling van haar onderwijs: *we willen beantwoorden aan de stille wens van elk kind: “leer mij te leven”.*



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. Ook voor het jaar 2023 is het Koersplan het overkoepelend kader voor het te voeren beleid.



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. In 2024 zullen de schoolondersteuningsprofielen worden vernieuwd en opnieuw worden vastgesteld. Het overkoepelende profiel van het Samenwerkingsverband Zeeluwe is herzien. De SOP's verhouden zich tot het profiel van Zeeluwe.

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 intensief samengewerkt op het gebied van directievoering, interne begeleiding, ICT, methodevernieuwing, mobiliteit, professionalisering en de vormgeving van Passend Onderwijs.



Belangrijkste onderwijskundige ontwikkelingen afgelopen jaar

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. De z.g. middentoetsen en eindtoetsen zijn nadrukkelijke geanalyseerd, geëvalueerd en besproken in een gezamenlijke vergadering met directeurs en intern begeleiders. De resultaten van deze analyse zijn op schoolniveau aanleiding tot het doen van de nodige interventies. 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 vanaf het jaar 2021. 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 2023:

Inzet Nationaal Programma Onderwijs 2023	
Inzet personeel	€418.038
Inzet extern personeel	€28.042
Investeringen ICT	-
Materiële kosten	€45.842
Totaal	€414.820

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 2022, vrijgevallen 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 31-12-2023 € 120.498.

De totale bestemmingsreserve bedraagt dan per 31-12-2023:

Bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs 2023	
Bestemmingsreserve 01-01-2023	€451.552
Mutatie NPO bestemmingsreserve	- €77.147
Bestemmingsreserve 31-12-2023	€374.405

De afgelopen jaren was het niet altijd mogelijk het volledig bedrag van de corornamiddelen in te zetten. Dit als gevolg van een tekort aan personeel. De middelen worden wel ten behoeve van de gestelde doelen ingezet echter gespreid over een langere periode.

De directe effecten van de inzet van de middelen is moeilijk in te schatten. Door inzet van extra personeel zoals onderwijsassistenten is er meer maatwerk geboden en is de kwaliteit van het onderwijs op niveau gebleven (zie ook de uitkomsten van het inspectieonderzoek). In de schoolverslagen binnen dit verslag worden concrete resultaten benoemd zoals de inzet van extra taal en rekenonderwijs

Subsidie Petraschool en Morgenster

In 2023 is er een subsidie voor basisvaardigheden beschikbaar gesteld. Zowel de Petraschool als de Morgenster hebben deze subsidie ter hoogte van €172.980.- voor de Petraschool en €271.000.- voor de Morgenster. Beide scholen hebben in samenspraak met het team en in afstemming met de MR een plan ontwikkeld.



Subsidie basisvaardigheden Morgenster

Inzet personeel	€78.284
Materiele kosten	€34.863
Nog te besteden in 2024	€59.834

Deze subsidie loopt vanaf 1 september 2022 tot en met 31 juli 2024.

Subsidie basisvaardigheden Petraschool

Inzet personeel	€30.096
Materiele kosten	€35.375
Nog te besteden in 2024 en 2024	€205.529

Deze subsidie loopt vanaf 1 september 2023 tot en met 31 juli 2025.

Onderwijsresultaten

In onderstaand overzicht zijn de eindresultaten van de afgelopen drie jaar weergegeven.

School	Toets	2023		2022		2021	
		Landelijk	Score	Landelijk	Score	Landelijk	Score
Da Costa Nunspeet	IEP	79,5	82,1	80,2	80,5	79,9	81,9
Da Costa Elspeet	IEP	79,5	81,1	80,2	85	79,9	79,7
Immanuëlschool	IEP	79,5	79,6	80	81,4	79,7	85,7
Petraschool	CITO	534,9	533,9	535,2	531,2	535,0	533,4
De Morgenster	CITO	534,9	540,3	535,2	536	535,0	538,2
De Bron	IEP/CITO	79,5	82,8	80	80,4	534,5	534,4

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. Het traject is inmiddels afgerond en heeft de school het volgende gebracht:

- In het team is de bewustwording voor opbrengsten en kwaliteit vergroot.
- In alle lagen is zichtbaar geworden dat we een eigen rol hebben in het onderwijsproces en daar eigenaar van zijn.
- Kennis van referentieniveaus
- Kennis van cultuurverandering en zichtbaarheid van de impact van gedrag.
- Gezamenlijke taal om te praten over onderwijs.
- Collega's zijn over onderwijs in gesprek gegaan en zijn samen lessen gaan ontwerpen.
- Experts in school qua begeleiding op het traject als het deelaspect rekenen.
- De kracht om keuzes te maken op inhoud en vorm.



Binnen CNS zijn onderwijsresultaten niet alleen gerelateerd aan de cijfers. Sociaal welbevinden en tevredenheid rekenen we ook tot onderwijsresultaten.

De reguliere leerlingvolgsysteemtoetsen 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 onderwijsgegenden 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. Deze jaarplannen zijn gebaseerd op het actuele koersplan, 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 fundamenteel 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 2023, evenals in voorgaande jaren, niet toe geleid dat een leerling is geweigerd.

Onderzoek en ontwikkeling

In het schooljaar 2022 - 2023 is onderzoek en ontwikkeling uitgevoerd. In de scholen wordt jaarlijks geïnventariseerd op welke terreinen er onderzoek wordt geïnitieerd. De verschillende scholen doen onderzoek naar nieuwe onderwijsmethodes en inzichten en ook CNS-breed wordt dit onderzoek uitgewisseld middels lerarendagen.

Het thema kwaliteitszorg staat als prioriteit geagendeerd in schooljaar 2024-2025. CNS Nunspeet zal naast de basishygiëne zoals die nu gehanteerd wordt in onze kwaliteitszorg, gaan onderzoeken en uitwerken hoe kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur aan elkaar gekoppeld kunnen worden. Hiervoor wordt de ondersteuning gezocht van een externe partij.

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 gebaseerd op het actuele strategisch beleidsplan zodat er sprake is van samenhang tussen de schoolplannen. In de schooljaarverslagen geven de scholen op basis van het strategisch beleidsplan 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 inspannt 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 2024.

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. De scholen besteden de gelden vanuit lumpsum op een doelmatige en rechtmatige wijze waarbij de inzet van reguliere gelden en de gelden van het samenwerkingsverband in elkaars verlengde kunnen worden ingezet voor passend onderwijs. Een beperkt deel wordt bovenscholings ingezet, hiervan worden leerlingenonderzoeken bekostigd.

Bij de totstandkoming van het koersplan zijn- en daarmee ook bij dit onderdeel en het formuleren van de beleidsdoelen voor passend onderwijs- in diverse bijeenkomsten medewerkers, verwante kinderopvang-organisaties, 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. De ontvangen middelen worden naar rato van het aantal leerlingen per school worden de middelen verdeeld.

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.

Tijdelijke Onderwijs Voorziening 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 tijdelijke onderwijsvoorziening 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 2023 waren nog 5 leerlingen ingeschreven in de voorziening die is gehuisvest in De Morgenster. Het onderwijs gedurende het jaar 2023 is verzorgd door twee leraren die worden ondersteund door twee Oekraïense leraren en een onderwijsassistent. In de zomer van 2023 is afscheid genomen van de Oekraïense medewerkers en zijn drie medewerkers van CNS-Nunspeet werkzaam gebleven binnen de tijdelijke voorziening.

In februari 2023 heeft de onderwijsinspectie een oriënterend gesprek gevoerd en onderzoek gedaan naar de Tijdelijke Onderwijsvoorziening Oekraïense leerlingen. Naast een aantal aanbevelingen werd er waardering uitgesproken:

“De inspectie spreekt haar waardering uit voor de inzet en betrokkenheid van de medewerkers die betrokken zijn bij de TOV. Met deze complexe populatie en in een moeilijke arbeidsmarkt is het gelukt om een TOV in te richten waar ontheemde leerlingen dagelijks onderwijs ontvangen. Dat verdient waardering!”

Het doel van deze tijdelijke voorziening Oekraïne is dat de leerlingen na maximaal twee onderwijs te hebben gevolgd, doorstromen naar het regulier onderwijs. Vanaf april 2023 is er ingezet op de opname van Oekraïense leerlingen in het reguliere onderwijs. Dit vroeg veel van de leidinggevendenden van CNS-Nunspeet. Om hen te ontlasten zijn er vanaf februari 2023 tot juli 2023 twee projectleiders aangetrokken die zowel organisatorisch als onderwijskundig CNS hebben ondersteund. Zij hebben lijn gebracht in de ondersteuning van de leerling, de financiële en organisatorische zaken en hebben de afbouw van de voorziening in gang gezet. Bijna alle Oekraïense leerlingen zijn na de zomer van 2023 opgenomen bij CNS-scholen en scholen van de overige schoolbesturen in Nunspeet.



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 2023 is een personeelstevredenheidsonderzoek 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 vanaf 2023 het thema kwaliteit wordt ingestoken vanuit kwaliteitscultuur i.p.v. kwaliteitsbeleid.

Inspectie

In april en mei 2023 heeft de onderwijsinspectie een regulier bestuursgericht onderzoek uitgevoerd. Samengevat stelt de inspectie:

“We beoordelen de kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie van CNS Nunspeet als Voldoende. Hieronder geven we antwoord op de drie centrale onderzoeksvragen

1. Waarborgt het bestuur met zijn (be)sturing de kwaliteit op de scholen?

Het bestuur heeft in voldoende mate zicht op de kwaliteit en belangrijke ontwikkelingen op de scholen en stuurt



bij waar nodig. Het bestuur waarborgt daarmee in voldoende mate de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Ten aanzien van het burgerschapsonderwijs dient men nog wel een slag te maken.

2. Is er sprake van deugdelijk financieel beheer?

We constateren dat er sprake is van deugdelijk financieel beheer. Wel kan de informatiewaarde van de meerjarenbegroting en de verantwoording in het jaarverslag op verschillende punten worden verbeterd.

3. Heeft het bestuur ambities gericht op de verdere ontwikkeling van de scholen en dragen die bij aan de kernfuncties (kwalificatie, socialisatie en allocatie, waaronder selectie en gelijke kansen) van het onderwijs?

We zien dat het beleid van het bestuur erop is gericht de samenwerking tussen de scholen van CNS Nunspeet te versterken."



Op alle indicatoren is CNS-Nunspeet door de inspectie als 'voldoende' beoordeeld. Via bijgaande link kunt u het volledige rapport downloaden: [rapport CNS Nunspeet](#)

Uiteraard zijn we erg blij met de uitkomsten van het regulier onderzoek. Op drie punten heeft CNS-Nunspeet een herstelopdracht ontvangen:

- Het bestuur zorgt voor een stelsel van kwaliteitszorg met toetsbare doelen om zo systematisch te volgen of de gewenste kwaliteit wordt behaald.
- Het bestuur zorgt ervoor dat het onderwijs ten aanzien van burgerschap op een doelgerichte en samenhangende wijze wordt vormgegeven.
- Het bestuur neemt een eenvoudige meerjarenprognose op in de continuïteitsparagraaf.

Deze opdrachten worden in 2027 tijdens het regulier toezicht opnieuw door de inspectie getoetst. De herstelopdrachten op het punt van kwaliteitszorg en op het punt van burgerschap zijn opgenomen in de reguliere planning en controlcyclus. Vanaf het schooljaar 2024-2025 hebben beide punten een hoge prioriteit in de beleidsvoorbereiding en uitvoering en zijn de portefeuillehouders binnen het directie-overleg belast met deze beleidsvoorbereiding, waarna alle directeuren en medewerkers de uitvoering ter hand nemen.

1.7 Personeelsbeleid

Op 31 december 2023 waren er 158 personeelsleden in dienst van de vereniging met een gezamenlijke werktijdfactor van 98,9 (2022: 99,4). Alle personeelsleden hebben een bestuursbenoeming.

Het personeelsbeleid van de scholen van 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 strategische beleidsplan er meer aandacht zal zijn voor het strategisch personeelsbeleid. Door de diverse bestuurs- en directiewisselingen de afgelopen jaren is dit nu 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. In 2023 is een nieuwe gesprekkencyclus vastgesteld, hierbij wordt meer ingestoken op het waarderend gesprek. Daarnaast wordt er een ICT-toepassing aangeschaft waarbinnen de activiteiten op basis van de gesprekkencyclus worden geborgd.

Vooralsnog heeft CNS nog elk jaar de vacatures kunnen invullen met gekwalificeerd personeel en zijn er ontwikkelingen gaande waardoor de organisatie als aantrekkelijke werkgever in beeld blijft.

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 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 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 ervoor 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 huidige bestuursmodel. Daartoe 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 van college van bestuur definitief ingevuld.

Directeuren

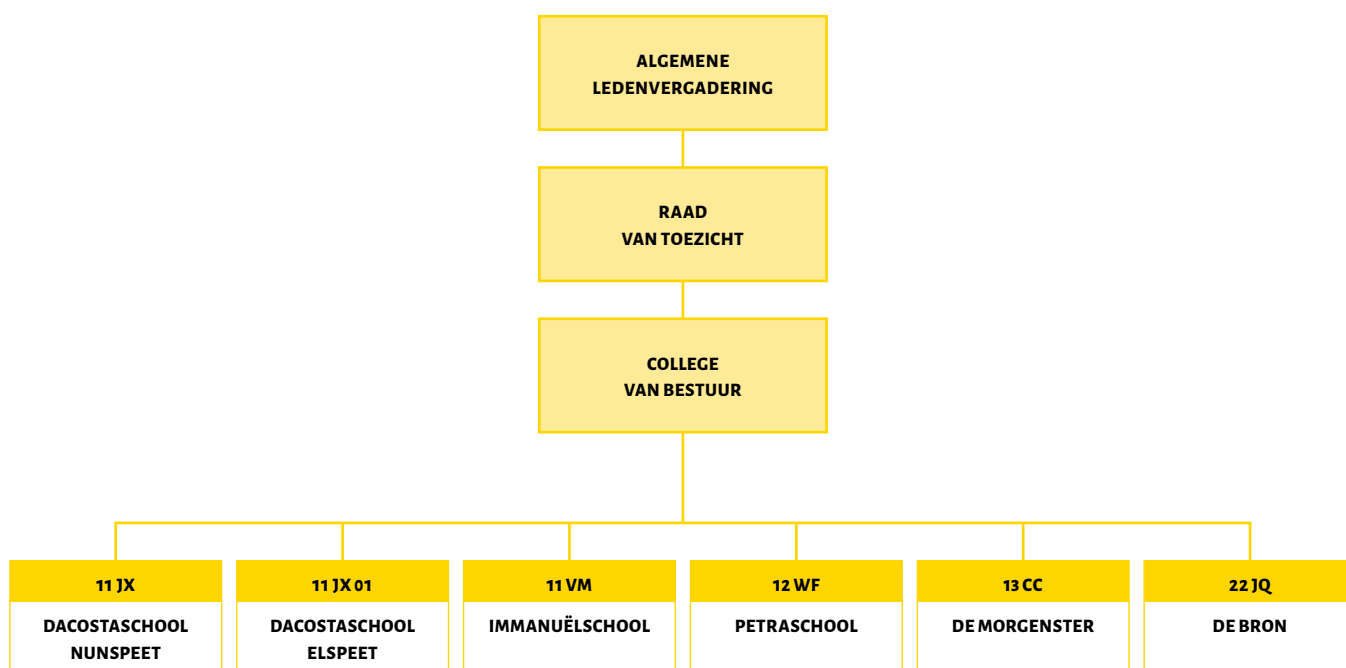
De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk: onderwijskundig, financieel en materieel zijn de directeuren eindverantwoordelijk voor wat op hun school gebeurt. De directeuren leggen periodiek verantwoording af aan het College van Bestuur. Als directeuren zijn werkzaam op de scholen:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| - 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 2023 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-scholen 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.

De ingezette koers om uitgaven en inkomsten in de juiste balans te brengen werd in 2023 voortgezet, waarbij een planning- en controlcyclus wordt gevolgd, 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. Vanaf 2023 wordt er een aantal jaren licht negatief begroot. Hierdoor blijft CNS onder de grens van het bovenmatig eigen vermogen.

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

Voorafgaand aan het opstellen van de begroting is er overleg tussen directeuren, bestuurskantoor en administratiekantoor en zijn beleidsafspraken geformuleerd. 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 bovenschool gealloceerd.

Toekenning extra financiële middelen

In het verslagjaar 2023 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 en de Petraschool hebben 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 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 2023 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 wetwijziging 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 ertoe 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. In 2022 zijn 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.

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. In het nieuwe vastgestelde Integraal Huisvestingsplan is de fasering ongewijzigd gebleven. Dit laat onverlet dat druk op de huisvesting van de scholen van CNS hoog is. De Da Costaschool en de Immanuëlschool zijn in de zomer van 2023 opnieuw verhuisd en ondergebracht in drie gebouwen (De Eckelhagen, Randweg en Winckelweg)

In het Strategisch Huisvestingsplan Onderwijs is - i.v.m. de verwachte groei van het leerlingenaantal in de nieuw te realiseren wijk Molenbeek en 't Hul in de kern Nunspeet - 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. De nieuwe gebouwen zullen BENG worden opgeleverd. Zonnepanelen, warmtepompen en andere duurzame investering zijn onderdeel van deze nieuwe gebouwen. In de bestaande gebouwen is een deel van de verlichting vervangen door LED-verlichting

Onderhoudsplanning

Goede huisvesting is een voorwaarde voor goed onderwijs. Voor alle schoolgebouwen heeft het CNS hernieuwd een meerjarenonderhoudsplan laten opstellen, die iedere twee jaar wordt geactualiseerd. In 2023 is het MJOP opnieuw geactualiseerd voor die schoolgebouwen waarvan CNS Nunspeet nog enkele jaren gebruik zal maken. 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.

De actualisatie van het MJOP is ingegeven door gewijzigde wetgeving. Momenteel wordt het groot onderhoud ten laste gebracht van de voorziening groot onderhoud. Waarbij de voorziening groot onderhoud is



opgebouwd vanuit de egalisatiemethode. De egalisatiemethode betreft een overgangsregeling die nog gebruikt kan worden tot en met 2023. Het bestuur heeft na advies besloten om vanaf 1 januari 2024 over te gaan van het opbouwen van een voorziening groot onderhoud op basis van de egalisatiemethode naar het opbouwen van de voorziening groot onderhoud conform R) 212 (de componentenbenadering).

Duurzaamheid

Met het oog op de verwachte nieuwbouw van diverse locaties hebben in het afgelopen jaar minimale ontwikkelingen in het kader duurzaamheid plaats gevonden (vervangen van verlichting door LED-verlichting). 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)

Sinds 2021 heeft CNS-Nunspeet werkgroep AVG, 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 2023 zijn er geen datalekken gemeld.

In 2023 zijn de volgende onderdelen van het AVG-beleid gerealiseerd:

Algemene Verordening Gegevensbescherming 2023

Protocol Foto & video
Procedure uitvoeren DPIA
Geheimhoudings-verklaring (2x)
Update Normenkader IBP 2023
Update plan van aanpak AVG
Geheimhoudingsverklaring stagiair
Geheimhoudingsverklaring vrijwilliger
Procedure DPIA
Procedure opslaan en opschonen data



1.13 Terugblik beleidsvoornemens

Strategisch beleid

Onderstaand overzicht laat de voortgang zien op de verschillende ambities uit het strategisch koersplan. Het koersplan is de onderlegger voor de keuzes die er door het bestuur en de directeuren gemaakt worden. Het voert te ver om elk onderdeel van het overzicht te beschrijven. We concluderen dat er in een jaar veel is bereikt.

Samenwerking	Professionalisering	Profilering
 Jaarlijkse CNS-dag	 Intervisie en jaarlijkse tweedaagse directies	 Op het netvlies krijgen van ons verhaal
 Werkgroepen op inhoudelijke thema's (CNS-lerarenmiddagen)	 Scholing IB-ers/MR en hun rol	 Traject na te denken waartoe zijn we op aarde?
 Opzetten collegiale consultatie	 Structuur ontwikkelen tot permanent vakmanschap	 Nieuwe huisstijl en website
 Intensiveren van de samenwerking met partners in de kinderopvang	 Inventarisatie scholingsbehoefte	 Optimaliseren van de interne communicatie
	 Permanent vakmanschap centraal organiseren	 Verwerken van koersplan in een aanbodprofiel

Toelichting op de kleuren:

 Uitgevoerd en geborgd  Gestart en in ontwikkeling  Eerste verkenning  Nog niet gestart

Verdere invoering governance

Extra aandacht in het kader van governance is er in 2023 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 College van Bestuur wordt 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 2023 verder invulling geven aan de gezamenlijk kracht en uitdagingen van het directieteam. Tijdens de tweedaagse in maart 2023 is onder begeleiding van Verus invulling gegeven aan een nauwere samenwerking tussen de directeuren en is er focus aangebracht in de beleidsspeerpunten voor de komende jaren. Tijdens de tweedaagse is er gebouwd aan hechter directieteam.

Versterking financiële positie

De financiële positie is weer op orde en versterkt. Dit geeft de vereniging de armslag om tegenvallers op te vangen en te investeren in kwaliteit en medewerkers.

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.

Bij goed personeelsbeleid hoort een systematiek waarin medewerkers gehoord en gezien worden. Volgend op de actualisatie van het functieboek is in 2023 de gesprekkencyclus vernieuwd. In deze cyclus wordt ingezet op het waarderende gesprek. Dit gesprek zal m.b.v. een digitaal instrument de medewerkers de gelegenheid geven regie te nemen voorafgaand en in het gesprek met de leidinggevende.

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. In 2023 hebben beide Medezeggenschapsraden ingestemd met een fusie van de beide scholen.

De bouwkundige realisatie van het IKC Nunspeet-Oost verloopt traag. Debet daaraan is de noodzakelijke wijziging van het bestemmingsplan die veel tijd van het gemeentelijk ambtelijk apparaat vergt, een bij de Raad van State ingediende bezwaarprocedure van omwonenden en een vertraging in het aanbestedings-traject door o.a. gestegen prijzen en spanning op het beschikbare budget. Er wordt nog steeds uitgegaan van een start bouw begin 2025 en een oplevering eind 2025.

De Immanuelschool en de Da Costaschool hebben opnieuw de beschikbare lokalen in drie lokaties verdeeld. Door extra ruimtevraag van Aventurijn (Florion) is een deel van de Da Costaschool ondergebracht in het gebouw aan de Randweg en voor het overige aan de Eeckelhagen. De Immanuelschool is verdeeld over de twee gebouwen aan de Eeckelhagen en de Winckelweg. De re-shuffle heeft voor de zomervakantie veel stof doen opwaaien onder de ouders van de Da Costaschool. Na de zomervakantie is de rust weergekeerd.



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 Immanuël-school 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.

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. Eind 2023 zijn de eerste juridische adviezen besproken en zal in de loop van 2024 de statuten conform het huidige governance-model worden aangepast. De verbinding met SPCP is in de beleidsontwikkeling meegenomen.

1.14 Beleidsvoornemens en toekomst

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



Samen zijn wij CNS Nunspeet		
Onderdeel	Korte toelichting	Uitgevoerd
Visie beleidsterreinen	Het verder formuleren van de visie op de beleidsterreinen Onderwijs en kwaliteit, Identiteit.	2024 Q2
CNS-dag	Studiedag medewerkers in kader van ontmoeten, leren en verbinden	2024 Q2
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
Ziekteverzuimbeleid	Wijze waarop we door goed werkgever- en werknemerschap kunnen komen tot een laag ziekteverzuim	2024 Q4

Permanent vakmanschap		
Onderdeel	Korte toelichting	Planning
Benoemings- en ontslagbeleid	Procedures van toepassing bij de benoeming en het ontslag van personeelsleden	2024 Q1
Integraal personeelsbeleid	Samenhangend beleid t.a.v. functioneren, functies en taken, professionalisering en personeelsvoorziening	2024 Q2
Mobiliteitsbeleid	Uitwisseling van personeel tussen de verschillende scholen	2024 Q2
Ziekteverzuimbeleid	Formulering beleid om ziekteverzuim te voorkomen en te verminderen	2024 Q3
Arbeidsomstandigheden-beleid	Stimulering van welbevinden in een veilige omgeving en de controle hierop	2024 Q4



Wij zijn CNS Nunspeet		
Onderdeel	Korte toelichting	Planning
Missie	Bezinning m.b.t. Waar staat CNS Nunspeet voor?	2024 Q4
Tijdelijke opvang Oekraïense leerlingen	Uitfasering tijdelijke voorziening opvang Oekraïense leerlingen	2024 Q2
Diversiteit	Beleid t.a.v. mensen met beperking, seksuele voorkeuren, culturele en etnische achtergronden	2023 Q4
Communicatieplan	Manier waarop informatievoorziening aan medewerkers is georganiseerd	2024 Q3

1.15 Risico-analyse

Bij het maken van het bestuursformatieplan en de meerjarenbegroting zijn de financiële risico's geïnventariseerd. Onderstaand overzicht geeft de ingeschatte risico's op strategisch-, operationeel-, financieel terrein en op het gebied van wet- en regelgeving. Hieronder vindt u een overzicht van de risico's en de wijze waarop CNS Nunspeet deze risico's hanteert.

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.v
Situatie februari 2023 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.

Situatie februari 2023

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.

Situatie februari 2023

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 directieuren 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.
Situatie februari 2023 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 worden bovenschools gedragen bij de gebruikmaking van het ouderschapsverlof.
Situatie februari 2023 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 personeelsleden in aanmerking komen voor een eenmalige uitkering. De kosten van gratificaties, zoals een 25-jarige onderwijs carrière, 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.
Situatie februari 2023 Een jaarlijks bijgewerkte jubileumlister 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 leerlingenaantal 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.
Situatie februari 2023 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.
Situatie februari 2023 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.
Situatie februari 2023 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.

Situatie februari 2023

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.

Situatie februari 2023

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.



Kwantitatieve gegevens leerlingen 2023

2.1 Leerlingen op teldatum

De tabel hieronder bevat het aantal leerlingen van de CNS-scholen, zoals geteld op 1 februari 2023.

	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr	12 jr	13 jr	Totaal
Da Costa Nunspeet	14	12	22	14	15	15	14	14	5		125
Da Costa Elspeet	16	13	22	18	14	16	15	8	8		130
Immanuëlschool	35	35	29	25	46	41	43	27	12		293
Petraschool	25	24	28	34	26	27	28	21	25	1	239
De Morgenster	25	24	28	34	26	27	21	25	12	1	223
De Bron	38	57	54	49	47	52	36	40	26	1	400
Totaal 1-10-2023	153	165	183	174	174	178	157	135	88	3	1410

2.2 Leerlingenverloop en prognoses

Het werkelijk aantal leerlingen tot en met 2023 en de prognoses van 2025 tot en met 2026. 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.

	2019 1-10	2020 1-10	2021 1-10	2022 1-10	2022 1-2	2023 1-2	2024 1-2	prog. 2025 1-2	prog. 2026 1-2
Da Costa Nunspeet	131	128	136	134	138	125	131	130	132
Da Costa Elspeet	130	131	121	127	126	130	140	136	132
Immanuëlschool	252	259	262	279	274	293	309	305	305
Petraschool	295	294	264	255	271	239	273	274	275
De Morgenster	185	181	180	219	186	223	207	197	198
De Bron	324	353	358	389	382	400	385	415	415
Totaal 1-10-2023	1317	1346	1321	1403	1377	1410	1445	1457	1457



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 waarvan een deel aan herziening toe is en daarom zijn opgenomen in de meerjarenplanning die n.a.v. het koersplan is opgesteld. Daarnaast is het bestaande personeelsbeleid niet compleet. 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.

In 2023 is de gesprekkencyclus vernieuwd en vastgesteld en zijn de noodzakelijke en gewenste aanpassingen gemaakt op basis van het nieuwe strategisch beleid zoals 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.



3.2.1 Namen bestuurders, directeuren, toezichthouders

College van Bestuur

Dhr. C.J. Vosselman

Voorzitter College van Bestuur

Oproepchauffeur Ploeger Logistics Harderwijk

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)

3.2.2 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 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	2028
Beloningsbeleid	Verschillende vormen van belonen en de uitwerking hiervan	Definitief vastgesteld	2019
Mobiliteitsbeleid	Uitwisseling van personeel tussen de verschillende scholen	Definitief vastgesteld	2019
Ziekteverzuim-beleid	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
Arbeidsomstandigheden-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, onderwijs-assistent, conciërge, intern begeleider, coördinator	Definitief vastgesteld	2023
Klachtenregeling	Regeling klachten w.o. (seksuele) intimidatie	Definitief vastgesteld	2023
Gesprekkencyclus	Invoering van het waarderende gesprek met medewerkers	Definitief vastgesteld	2023

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	2025
Begeleidingsplan startende leerkrachten	Wijze waarop startende leerkrachten worden begeleid	Concept	2028
Gesprekkencyclus	Structureel voeren van gesprekken tussen medewerker en leidinggevende	Concept	2028

*= 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 Personeels beleid	Samenhangend beleid t.a.v. functioneren, functies en taken, professionalisering en personeelsvoorziening	2024	2028
Mobiliteitsbeleid	Uitwisseling van personeel tussen de verschillende scholen	2024	2028
Ziekteverzuim-beleid	Formulering beleid om ziekteverzuim te voorkomen en te verminderen	2025	2028
Communicatieplan	Manier waarop informatievoorziening aan medewerkers is georganiseerd	2025	2028
Arbeidsomstandigheden-beleid	Stimulering van welbevinden in een veilige omgeving en de controle hierop	2025	2028
Deeltijdbeleid	Manier waarop invulling wordt gegeven aan het recht op deeltijdarbeid	2025	2029



Nascholingsbeleid	Kader voor jaarlijkse nascholingsplannen op schoolniveau	2025	2029
Begeleidingsplan startende leerkrachten	Wijze waarop startende leerkrachten worden begeleid	2024	2029
Doelgroepenbeleid	Beleid gericht op een specifieke groep (stagiaires, invallers, e.d.)	2024	2029
LIO stagebeleid	Wijze van inzet en beloning stage leraar in opleiding (LIO)	2024	2029
Lief en leed regeling	Attentieregeling bij jubilea en levensgebeurtenissen	2024	2029
Regeling werving en selectie	Manier waarop werving en selectie van medewerkers is georganiseerd	2024	2029
Seniorenbeleid	Beleid t.b.v. oudere werknemers	2025	2029

3.4 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 genormeed 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.



3.5 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim over 2023 bedraagt 5,24 %. Dat is 0,5 lager dan in 2022.

Het landelijk gemiddelde ziekteverzuim over 2023 is nog niet bekend, in 2022 was het landelijkverzuimpercentage 5.0%. Voor het primair onderwijs ligt dat cijfer substantieel hoger namelijk op 6,4%. 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	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Da Costa Nunspeet	9,36	10,08	7,20	7,6	1,23	0,97
Da Costa Elspeet	9,20	9,62	9,10	4,8	1,14	0,68
Immanuëlschool	16,33	18,34	4,40	8,5	1,89	1,28
Petraschool	20,56	20,84	10,20	9,2	1,84	1,05
De Morgenster	12,55	17,15	1,20	2,7	1,73	1,26
De Bron	23,07	24,30	4,80	2,9	0,83	0,91
Bestuurskantoor	5,15	4,65	2,50	0,6	1,02	1,11
Totaal	96,23	104,99	6,00	5,24	1,48	1,03

3.6 Verdeling naar leeftijdscategorie

Aantal FTE per functiegroep

Leeftijds categorie	OOP	OP	Dir	Eindtotaal
15-24	4,5140	3,9490		8,4631
25-34	8,1116	19,4642		27,5758
35-44	3,3527	16,4902	1,20	21,0428
45-54	2,8349	20,7410	2,01	25,5886
55-59	2,6123	6,8878		9,5001
60- >	2,7681	8,15	1,90	12,8267
	24,1935	75,68	5,11	104,99



4.1 Jaarrekening algemeen

De jaarrekening 2023 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 2023 (geconsolideerd)

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 2023 en gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2022.

Activa	31-12-2023	31-12-2022	Vershil
Materiële vaste activa	1.149.834	996.558	153.276
Totaal vaste activa	1.149.834	996.558	153.276
Vorderingen	296.221	355.436	- 59.215
Effecten	575.995	531.659	44.336
Liquide middelen	2.904.697	2.816.138	88.559
Totaal vlottende activa	3.776.913	3.703.233	73.680
Totaal activa	4.926.748	4.699.790	226.958

Toelichting op balans, activazijde

Materiële vaste activa

Door hogere investeringen dan afschrijvingen is de materiële activa gestegen in 2023. De investeringen in 2023 waren € 364.250 tegen € 210.974 aan afschrijvingen.

Vorderingen

In 2022 stond per balansdatum nog een vordering open inzake de groeibekostiging. In 2023 staat nu nog een vordering ten aanzien van de asielzoekersbekostiging. Per ultimo 2022 stond nog een vordering ten aanzien van de gemeente Nunspeet inzake het onderwijsachterstandsbeleid. De vordering inzake het vervangingsfonds is lager t.o.v. 2022. Over 2023 wordt geen bonus of malus verwacht ten aanzien van het Vervangingsfonds. De overige vorderingen zijn hoger door de hoge afrekeningen van de energiekosten over 2023.



Effecten

In 2023 heeft zowel aankoop als verkoop van effecten plaatsgevonden. De koerswaarde is als gevolg van de stijging van de marktwaarde van de effecten in 2023 gestegen. Dit als gevolg van de economische herstel op de wereldmarkt, nadat als gevolg van de oorlog in Oekraïne de marktwaarde in 2022 fors was gedaald.

Liquide middelen

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

Passiva	31-12-2023	31-12-2022	Vershil
Eigen vermogen, totaal	2.922.437	2.903.397	19.040
Voorzieningen	785.125	665.834	119.291
Kortlopende schulden	1.219.186	1.130.559	88.627
Totaal passiva	4.926.748	4.699.790	226.958

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 € 32.654 onttrokken aan de voorziening onderhoud. Verder is de voorziening jubilea afgenomen met € 776 en de voorziening duurzaamheid toegenomen met € 2.721.

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 toegenomen t.o.v. 2022, namelijk met € 11.862. De crediteuren betreffen een momentopname. De overige schulden zijn ook toegenomen, dit wordt veroorzaakt door de nog te betalen posten per 31-12-2023, die hoger is. De vooruit-ontvangen subsidies OCW is afgenomen met € 43.118. Dit betreft de subsidie basisvaardigheden die is verstrekt aan de Morgenster en de Petraschool die in 2023 is ingezet, maar voor € 129.862 nog wordt ingezet in 2024.



Staat van baten en lasten	Realisatie 2023	Begroting 2023	Vershil	Realisatie 2022	Vershil
Rijksbijdragen	10.768.723	9.905.811	862.912	9.968.747	799.976
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	130.711	60.000	70.711	124.286	6.425
Overige baten	402.202	267.295	134.907	382.220	19.982
Totaal baten	11.301.636	10.233.106	1.068.530	10.475.253	826.383
Personeelslasten	9.166.527	8.476.426	690.101	8.191.237	975.290
Afschrijvingen	210.974	199.352	11.622	226.876	- 15.902
Huisvestingslasten	869.053	804.600	64.453	599.479	269.474
Overige instellingslasten	1.099.403	896.528	202.875	1.012.814	86.589
Totaal lasten	11.345.956	10.376.906	969.050	10.030.407	1.315.549
Financiële baten en lasten	63.361	- 6.200	69.561	- 103.592	166.953
Resultaat	19.040	- 150.000	169.040	341.255	- 322.215

Toelichting op de staat van baten en lasten

Rijksbijdragen OCenW

De rijksbijdragen waren hoger dan begroot en ook hoger dan 2022. In oktober heeft een indexatie van de rijksbijdragen 2023 plaatsgevonden. Vanwege een groeiend aantal leerlingen is in 2022 een bedrag van € 374.720 aan groeibekostiging ontvangen. In 2023 heeft CNS Nunspeet € 414.820 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 2023. Voor het niet ingezette deel van deze NPO-gelden € 374.405 heeft CNS Nunspeet een bestemmingsreserve gevormd. Van de subsidie Basisvaardigheden die de Morgenster en de Petraschool heeft ontvangen ad € 308.480 is het bedrag dat nog niet is besteed € 265.362 opgenomen onder de overige schulden, hiervan moet nog € 135.500 ontvangen worden in 2024. 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 ad € 458.541 een bedrag van € 24.533 extra ontvangen ter ondersteuning van de taalklas. Dit betreft een eenmalig bedrag per bestuur vanuit de algemene reserve van het samenwerkingsverband.

Van de gemeente Nunspeet is een eenmalig bedrag ontvangen van € 39.318 in het kader van een vergoeding van de kosten die gemaakt zijn voor de onderwijshuisvesting van de Oekraïense kinderen.



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 2022. De voornaamste redenen hiervoor betreft de loonsverhoging en de eenmalige uitkeringen vanuit de CAO-afspraken die in 2023 zijn gemaakt en die doorlopen tot en met 30 september 2024. De werkelijke inzet was 99,0 fte per 31-12-2023. De werkelijke inzet in 2022 was 99,4 per 31-12-2022.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn iets hoger dan begroot, maar lager dan in 2022. Dit wordt veroorzaakt door extra investeringen die gedaan zijn als gevolg van de extra subsidieregelingen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 64.453 hoger dan begroot. De verklaring voor deze onderschrijding wordt verklaard doordat de kosten voor energie iets lager zijn uitgevallen dan begroot doordat een jaarcontract was afgesloten bij SEFE energie, maar dat er forse afrekeningen over 2023 in 2024 zijn ontvangen, daar staat tegenover dat de kosten voor het onderhoud hoger zijn uitgevallen dan begroot. De CSN Taalklas heeft over de periode vanaf begin 2022 een tekort van € 57.272 over de periode tot en met 31 december 2023. Dit tekort is mede ontstaan door het mislopen van een subsidie van OC&W, daarentegen heeft de gemeente Nunspeet weer een extra subsidie beschikbaar gesteld.

Overige lasten

De overige lasten zijn € 202.875 hoger dan begroot. De oorzaak ligt aan extra uitgaven die gedaan zijn in het kader van de inzet van de subsidie basisvaardigheden, zoals extra leermiddelen en ICT materiaal.

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 2023 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 2023 weergegeven:

Investeringsoverzicht	2023	2022
Gebouwen en terreinen	34.961	13.353
Inventaris en apparatuur	243.843	223.620
Andere vaste bedrijfsmiddelen	85.446	41.355
Totaal investeringen	364.250	278.328

4.4 Kengetallen

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

	31-12-2023	31-12-2022	Signaleringswaarde
Solvabiliteit	0,75	0,76	< 0,30
Liquiditeit	3,10	3,28	< 0,75
Rentabiliteit	0,001	0,03	1-jarig < -0,10
			2-jarig < -0,05
			3-jarig < -0
Weerstandsvermogen	0,17	0,19	> 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 2023.

De liquiditeitsratio geeft aan dat er 3,10 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 2023 is onder de signaleringswaarde. In vergelijking met 2022 is de rentabiliteitspositie afgenomen. Dit wordt veroorzaakt doordat het positieve resultaat t.o.v. 2022 is afgenomen.

Het weerstandsvermogen zit ruimschoots boven de signaleringswaarde. Deze is ten opzichte van 2022 redelijk stabiel gebleven. Dit wordt veroorzaakt door een hoger eigen vermogen, maar ook door een stijging van het totaal aan baten.



4.5 Continuïteitsparagraaf (vereniging CNS Nunspeet)

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 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Aantal leerlingen op 1 februari	1.377	1.458	1.442	1.457	1.457
Personele bezetting in fte per 31 december					
Bestuur / Management	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1
Personeel primair proces	72,6	73,5	71,5	71,7	70,4
Ondersteunend personeel	21,7	20,4	19,7	18,4	17,9
Totaal	99,4	99,0	96,3	95,2	93,4

Het leerlingaantal van de vereniging is het afgelopen jaar gestegen met 81 leerlingen. De komende jaren wordt na een kleine dip een stabilisatie van het leerlingenaantal verwacht. De personele bezetting op 31 december 2023 lag op het niveau van de personele bezetting 2022 (exclusief vervanging). In 2024 zal de bezetting iets dalen als gevolg van het verdwijnen van de inzet als gevolg van de NPO-gelden.

Balans CNS Nunspeet

Activa	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Materiële vaste activa	1.149.834	1.493.882	1.648.254	1.764.709	1.466.145
Totaal vaste activa	1.149.834	1.493.882	1.648.254	1.764.709	1.466.145
Vorderingen	425.177	425.177	425.177	425.177	425.177
Liquide middelen	2.816.259	2.547.330	1.716.610	1.818.412	1.942.630
Totaal vlottende activa	3.241.436	2.972.507	2.141.787	2.243.589	2.367.807
Totaal activa	4.391.271	4.466.389	3.790.041	4.008.298	3.833.952

Passiva	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Algemene reserve	839.764	1.004.050	1.083.217	1.033.217	1.018.140
Bestemmingsreserve	1.465.736	1.201.450	1.047.283	1.047.283	1.047.283
Totaal eigen vermogen	2.305.501	2.205.501	2.130.501	2.080.501	2.065.423
Voorzieningen	785.125	828.936	394.919	441.571	477.831
Langlopende schulden	98.933	76.390	53.847	31.304	8.761
Kortlopende schulden	1.201.712	1.355.563	1.210.775	1.454.923	1.281.937
Totaal vlottende passiva	1.201.712	1.355.563	1.210.775	1.454.923	1.281.937
Totaal passiva	4.391.271	4.466.389	3.790.041	4.008.298	3.833.952



Toelichting op de balans

De omvang van de balans laat een redelijk stabiele omvang zien voor de komende jaren. De daling in de komende jaren in het eigen vermogen heeft te maken met de begrote negatieve resultaten. In 2025 zien wij een forse daling van de voorzieningen. Dit heeft te maken met een grote onttrekking ten behoeve van het uitvoeren van groot onderhoud. De voorziening zal tevens per 1 januari 2024 stijgen doordat een stelselwijziging is toegepast van de egalisatiemethode (de overgangsregeling die in 2023 nog is toegepast, naar de voorziening op grond van de componentenmethode conform R) 212. De voorziening ambtsjubilea wordt verwacht dat deze redelijk gelijk blijft qua omvang.

Verder zien wij een stijging van de materiële vaste activa omdat de investeringen hoger zijn in de komende jaren dan de afschrijvingskosten.

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

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Rijksbijdragen	10.768.723	9.905.811	10.615.540	10.366.545	10.346.154
Ov. Overheidsbijdragen	39.318	60.000	0	0	0
Overige baten	290.069	267.295	188.835	167.440	136.720
Totaal baten	11.098.110	10.233.106	10.804.375	10.533.985	10.482.874
Personeelslasten	8.937.869	8.476.426	8.889.945	8.722.637	8.612.810
Afschrijvingen	210.744	199.352	218.485	261.297	291.650
Huisvestingslasten	851.984	804.600	870.515	756.947	759.265
Overige materiële lasten	1.079.506	896.528	944.630	887.304	888.349
Totaal lasten	11.080.102	10.376.906	10.923.575	10.628.185	10.552.074
Saldo baten en lasten	18.007	-143.800	-119.200	-94.200	-69.200
Financiële baten en lasten	18.547	-6.200	19.200	19.200	19.200
Resultaat	36.555	-150.000	-100.000	-75.000	-50.000

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 2024-2027 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 stabiel leerlingenaantal zien we de komende jaren het resultaat weer wat verbeteren. Doordat niet alle NPO middelen tot en met 2023 zijn ingezet, zal het restant, hetgeen nu nog verantwoord wordt onder de bestemmingsreserve NPO in 2024 en in 2025 worden ingezet. Doordat ervoor gekozen is om per 1 januari 2024 de stelselwijziging van de voorziening op grond van de egalisatiemethode naar de voorziening op basis van de componentenmethode conform R) 212, zal de extra dotatie aan de voorziening per 1 januari 2024 ten laste van het eigen vermogen worden gebracht. Dit heeft consequenties voor de ratio's en ook voor de signaleringswaarde van het eigen vermogen. 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.

Externe ontwikkelingen

Door de extra bekostiging vanuit de NPO middelen bleken de financiële gevolgen als gevolg van de uitbraak van het coronavirus voor CNS Nunspeet beperkt. De financiële koersen zijn inmiddels hersteld, hetgeen een positieve invloed heeft gehad op de renteontwikkelingen en de koerswaarde van de effecten.

4.5.1 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:

- Door een te snelle groei van het aantal leerlingen werkt dit kostenverhogend. Vanwege de bekostigingssystematiek T-1 worden de inkomsten pas in het opvolgend kalenderjaar 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 overtollig 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 2023, vergelijkende cijfers 2022.

	Steunfonds
Financiële vaste activa en effecten	
1 januari 2023	531.659
31 december 2023	575.995
Liquide middelen	
1 januari 2023	5.829
31 december 2023	5.691
Ontvangen rente/dividend	12.420
Rendement in % 2022	5,22%
Rendement in % 2023	2,24%



Jaarverslag Raad van Toezicht 2023

5.1 Samenstelling

In 2023 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
Is gestopt per 26-09-2023

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
(t/m 31 augustus 2023)
Interim - en projectmanagement Onderwijs (zzp)

Door het vertrek van Marriët ontstond een vacature. De werving om deze vacature weer in te vullen had in het najaar van 2023 helaas geen resultaat. Er is eind 2023 besloten begin 2024 opnieuw een werving te doen en om hier dan een externe partij bij in te schakelen gezien het belang van een goede en professionele samenstelling van de RvT.

		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, Werkgeverscie.	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

 16-11 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 € 1.200,- / 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. Er wordt toegezien op de doelmatige en rechtmatige verwerving, bestemming en aanwending van middelen. Dit vindt onder meer plaats door beleidsmatige en financiële rapportages, die door de bestuurder en de financieel adviseur worden aangeleverd. De Raad van Toezicht vult ook een advies- en klankbordfunctie in ten behoeve van het College van Bestuur.

De Raad van Toezicht vergaderde in 2023 regelmatig, veelal zeswekelijks, met en ook zonder de bestuurder. Op deze vergaderingen konden alle onderwerpen op een open manier worden besproken.

Om alle relevante zaken gestructureerd te behandelen wordt er gewerkt met een jaarplanning. Tijdens de vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn tal van onderwerpen en thema's aan de orde geweest. Naast beleidsvraagstukken kwamen ook de ontwikkeling van het koersplan en actuele onderwerpen van het onderwijs waren punten van gesprek en besluitvorming. In tweetallen hebben RvT-leden een aantal scholen bezocht. Van deze bezoeken is verslag gedaan aan de overige RvT-leden.

Beoordeling van de RvT door de onderwijsinspectie

Het 4-jaarlijks onderzoek van de onderwijsinspectie vond plaats in juni. Een gesprek met de RvT was hier onderdeel van. CNS Nunspeet is als voldoende beoordeeld.

Elementen met betrekking tot de RvT die in de rapportage naar voren kwamen

Wat gaat goed?

- De Code Goed bestuur wordt gebruikt en men is zich bewust van haar verantwoordelijkheid
- Het financieel beheer is in orde

Wat kan beter

- Het toezichtskader kan verder worden ontwikkeld
- De verantwoording in het jaarverslag kan op de volgende punten worden verbeterd.
 - Een verantwoording over hoe de intern toezichthouder het bestuur ondersteunt bij beleidsvraagstukken en over de bereikte resultaten van het handelen van de intern toezichthouder;



- Een verantwoording over hoe de intern toezichthouder het toezicht op een doelmatige besteding van rijksmiddelen uitvoert;

Naleving wettelijk voorschriften

Als raad van toezicht hebben we geconstateerd dat de wettelijk voorschriften zijn nageleefd en dat de verworven middelen doelmatig en rechtmatig zijn besteed. Door de Raad van Toezicht zijn geen onvolkomenheden geconstateerd.

Werkgeversrol

De Raad van Toezicht vervult de werkgeversrol voor het College van Bestuur. In 2022 is Cor Vosselman gestart als College van Bestuur en dit is in 2023 ongewijzigd gebleven.

Code goed bestuur

CNS Nunspeet hanteert de Code Goed Bestuur zoals die door de PO-Raad is vastgesteld.

De principes van de Code Goed Bestuur:

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

Om het punt compliance praktisch te maken komt dit elke vergadering kort aan de orde. Er zijn in 2023 geen problemen geweest op dit punt.

Beleidsvraagstukken

De RvT ondersteunt het bestuur bij beleidsvraagstukken. Zij doet dit onder andere vanuit de aandachtsgebieden van het toezicht kader. Dit wordt concreet gemaakt door beleidsvraagstukken voorbereid in te brengen in de vergaderingen die vervolgens open en kritisch worden besproken.

Beleidsvraagstukken die aan de orde zijn geweest.

- Onderwijshuisvesting
 - Huisvesting afstemming Florion
 - Ontwikkeling IKC Oost
 - Huisvesting knelpunt bij de Bron
 - Samenwerking hierin met de gemeente Nunspeet
- Fusietraject De Morgenster en Petraschool
- Het bestuursmodel
- Toekomstige ontwikkeling positie en samenwerking met het peuterspeelzaalwerk, BSO en kinderopvang.
- Financieel beheer en beleid

Financiële zaken

De raad ziet actief toe op de doelmatige besteding van de rijksmiddelen.

De doelstelling was om in 2023 de positieve lijn voort te zetten om zo financieel gezond en stabiel te zijn en te blijven. Uiteraard is hierbij ook goed gekeken naar de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en



doelmatige besteding van middelen.

In 2020 zijn maatregelen genomen die zijn voorgezet en die zich richten op goed inzicht en een aangepaste vorm van sturing waarbij de locatiedirecteuren in een meer actieve en sturende rol zijn geplaatst. Over 2023 kunnen we CNS Nunspeet kwalificeren als financieel gezond en stabiel met ook een gezonde en stabiele lange termijn begroting. De middelen zijn doelmatig besteed.

De externe accountant (van Ree Accountants) is in 2023 niet gewijzigd. De jaarrekening over 2022 is door de externe accountant goedgekeurd. Enkele adviezen zijn gegeven en deze zijn ter harte genomen. Om de benodigde onderwijskundige kennis en ervaring in te brengen wordt er gebruik gemaakt van een financieel adviseur in de persoon van Andre Habers. Dit is in 2023 niet gewijzigd.

De auditcommissie bereidt de behandeling van de financiële stukken voor, kijkt kritisch naar de risico's van het beleid en bespreekt dit vooraf met de financieel adviseur. De auditcommissie brengt vervolgens haar bevindingen en adviezen in bij de vergadering. Ook de aanbevelingen van de accountant en de financieel adviseur worden daar in meegenomen.

De jaarrekening en de begrotingen zijn door de RvT vastgesteld en goedgekeurd.

Gebruikte documenten:

- Begroting 2023 CNS Nunspeet
- CNS Nunspeet meerjarenbegroting 2023-2026
- Memo voorziening groot onderhoud
- Jaarrekening 2022

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. De drie punten 'Waar wij voor gaan' zijn Samenwerking, Professionalisering en Profilerings.

Hierin komen ook zaken als kwaliteitsbewustzijn en veiligheid naar voren.

De concretisering hiervan wordt door de RvT actief gevolgd. Een belangrijk element daarvan was de CNS dag. De RvT is positief over de wijze waarop dit koersplan wordt gevolgd, concreet gemaakt wordt en wordt gedragen in de organisatie. De RvT gaat in 2024 letten op twee aandachtspunten, namelijk kwaliteit en stakeholders. Om dit vorm te geven zijn eind 2023 twee subcommissies gevormd.

De management rapportage is verbeterd en deze wordt in een vast schema besproken.

Wat betreft de veilige omgeving zijn er geen meldingen ontvangen en waren er geen situaties waar actief aan gewerkt moest worden.

Leren en groeien

Voor het personeelsbeleid geldt goed werkgeverschap en professionele ontwikkeling/professionalisering als uitgangspunt. De RvT is betrokken bij de wijze van invulling van cruciale vacatures (directiefuncties bijvoorbeeld) en aard van het verzuimbeleid. Een veilige werkomgeving vinden we van groot belang. De RvT ontvangt ook rapportages over aantal en aard van klachten.



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 worden op relevante momenten geïnformeerd over ontwikkelingen.

Evaluatie van het uitvoerend bestuur

Het functioneren van Cor Vosselman is eind 2023 positief beoordeeld en geëvalueerd door de werkgeverscommissie. Dit is gedaan op basis van input van het directieurenberaad en de RvT. Van het functioneringsgesprek is een verslag gemaakt en de afgesproken acties zijn uitgevoerd.

Deskundigheidsbevordering

In het kader van de gewenste deskundigheidsbevordering voor de RvT heeft er in 2023 een trainingsdag plaatsgevonden, uitgevoerd en onder begeleiding van Rienk Godijk (onderzoeker en senior-consultant werkzaam bij GTP op het gebied van governance en stakeholderbetrokkenheid. In 2000 is hij tevens benoemd tot bijzonder hoogleraar aan de Rijksuniversiteit Groningen).

Tijdens deze dag is er ook gereflecteerd op het eigen handelen en op welke wijze en in welk tempo de Raad van Toezicht zich verder kan ontwikkelen in haar toezichthoudende rol. Op deze wijze heeft de jaarlijkse zelfevaluatie plaatsgevonden waarbij ook de behaalde resultaten aan de orde komen.

Mede op basis van de input van deze dag is een toezichtskader vastgesteld op basis van de volgende aandachtsgebieden

- Inhoudelijke betrokkenheid
- Strategische positionering
- Kritisch betrokken tegenspraak
- Procedurele rol
- waarin ook de belangrijke elementen van de training zijn verwerkt.

Algemene ledenvergadering

CNS Nunspeet heeft een verenigingsmodel. De jaarlijkse ledenvergadering vond plaats op 20 juni. Hierover zijn geen bijzonderheden te melden.

Samenvattend overzicht van de resultaten

- CNS is financieel gezond en de middelen worden doelmatig ingezet
- De toezichthoudende rol kon goed worden uitgevoerd en er is gewerkt aan deskundigheidsbevordering en het opstellen van een toezichtskader
- Vanuit de werkgeversrol was er een stabiele situatie en is er goed en naar tevredenheid samengewerkt met de bestuurder Cor Vosselman.



- Er zijn verschillende verbeterstappen gemaakt en er zijn ook nog een aantal uitdagingen voor de toekomst (IKC Oost, Fusieproces Morgenster/Petra, Huisvesting problematiek De Bron, TAO-ontwikkeling en onderwijskundige ontwikkelingen)
- CNS Nunspeet is door de onderwijsinspectie als voldoende beoordeeld.

Tot slot

Wij kunnen vaststellen dat er door de leerkrachten, vrijwilligers, de locatiedirecteuren, College van Bestuur en de Raad van Toezicht hard en op een positieve en betrokken wijze is gewerkt. Verdere stappen zijn gezet richting het verbeteren van de professionaliteit, onderwijsontwikkeling en stabiliteit van CNS.

Wij willen hiervoor alle betrokkenen bedanken en spreken de verwachting uit dat ook in 2024 op deze manier met elkaar samengewerkt wordt om onze leerlingen een christelijke en kwalitatieve basis mee te geven voor hun zelfstandige toekomst.

Namens de RvT van CNS Nunspeet
Gerrit Bikker (voorzitter)



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 2023 13 keer. Ook werd een directietweedaagse georganiseerd waarin dieper op een aantal thema's kon worden ingegaan. Daarnaast kwam het directiebestuur tweemaal bijeen met de intern begeleiders. Tenslotte heeft hebben de directeuren tweemaal een intervisiebijeenkomst gehouden waarin elkaars kennis en expertise op leidinggevende thema's werd ingezet.

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

6.2 Werkwijze

In de 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 beleidsp portefeuilles. Deze portefeuilles bestaan uit zowel strategisch-inhoudelijke alsmede operationele onderdelen, gekoppeld aan de strategische koers van CNS Nunspeet.

De inrichting van het directiebestuur kenmerkt zich in 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 2023 vastgestelde portefeuilleverdeling

Portefeuille Onderwijs

Inzet Nationaal Programma Onderwijs
Hoogbegaafdheid
Uitwisseling en bespreking eindresultaten 2023
Organisatie en werkwijze taalklas Oekraïne
Kaderbrief kwaliteitsbeleid
Inzet gemeentelijke middelen Nationaal Programma Onderwijs
Presentatie en analyse leeropbrengsten 201-2022
Gebruik eindtoets en leerlingvolgsysteem
Vorbereiding inspectiebezoek
Keuze leerlingvolgsysteem
Vergoeding LIO-stagiaire
Projectplan hoogbegaafdheid
Doorstart belofte aan het Nunspeetse kind

Portefeuille Identiteit

Eerste aanzet relatie kwaliteitsbeleid en identiteit vanuit Koersplan
Liedlijsten
Themazondagen

Portefeuille Organisatie

Meerjarenbegroting 2023-2027
Jaarverslag en jaarrekening 2022
Huisvesting Immanuëlschool en Da Costaschool Nunspeet
Jaarplanning en meerjarenplanning directiebestuur
Herijking Integraal Huisvestingsplan gemeente Nunspeet
Uitvoering IKC-Nunspeet Oost
Vorbereiding IKC-Nunspeet West
ICT-beleidsplan
Integriteitscode
Statuut en reglementen medezeggenschap



Portefeuille Organisatie

Begroting 2023

Managementrapportage (4x)

Fusietraject Petraschool/Morgenster

Managementstatuut

Herstructurering ICT-omgeving (sharepoint) en optimaliseren communicatie

Vernieuwen websites

Positie IB-ers binnen CNS

Klachtenregeling

Portefeuille Personeel

Stagebeleid

Stageplaatsing

Samenwerking Scope

Formatie 2023-2024

Meerjarenformatiebeleid 2023-2027

Realisatie functiegebouw

Taakbeleid

Beleid startende leerkrachten

Gesprekkencyclus

Organisatie CNS-dag



De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) kijkt terug op een jaar waarin CNS zich als onderwijsorganisatie verder heeft ontwikkeld. Het Koersplan heeft als kader gediend voor de gesprekken tussen de bestuurder en de GMR. Belangrijke Thema's zijn geweest: het Integraal Huisvestingsplan (verhuizing delen van scholen, en de IKC-ontwikkeling), de begroting, AVG en op orde brengen van de formele documenten zoals reglementen en statuten. Tenslotte is de aanpassing van de gesprekkencyclus een onderwerp van gesprek geweest.

De GMR heeft zes keer vergaderd in aanwezigheid van het bestuur. Daarnaast heeft in kleiner verband overleg plaatsgevonden tussen GMR-leden, bestuur en toezicht.

De ontwikkeling van CNS is niet stil blijven staan. De GMR is nauw betrokken geweest bij het proces dat heeft geleid tot de omzetting van de governancestructuur naar het Raad van Toezicht model. De GMR beschouwt dit als een versterking van de organisatiestructuur, waarin de onderscheiden rollen van toezicht, bestuur en medezeggenschap beter zijn belegd en geborgd. In dit kader heeft de GMR indertijd deelgenomen aan een traject van deskundigheidsbevordering dat voor toezichthouders, bestuur en medezeggenschap is ingezet.

Er zijn een aantal beleidsmatige en organisatorische ontwikkeltrajecten gestart, die bijdragen aan de ontwikkeling van een gezonde financiële, personele, organisatorische en strategische positie van CNS. De GMR adviseert het bestuur op deze terreinen.

We zijn blij dat na enige jaren van veel wisselingen in de GMR er nu weer een stabielere bezetting is, hoewel er nog een aantal vacatures vanuit de verschillende scholen te vervullen zijn. We werken met enthousiaste mensen vanuit de verschillende scholen die graag meedenken op beleidsmatig niveau over het onderwijs wat de CNS-scholen aangaat. We streven nog naar de opvulling van de vacature van voorzitter.

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 herstart 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.

De GMR spreekt waardering uit voor de wijze waarop bestuur, directies, leerkrachten, leerlingen en ouders zich afgelopen jaar hebben ingespannen om de voortgang en kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en elkaars welzijn in het oog te houden.



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 31-12-2023 als volgt samengesteld:

Samenstelling GMR per 01-01-2024

School	Personeelsgeleding	Oudergeleding
De Bron	Jan-Matthijs Hulsman	Louise van de Beerekamp
De Morgenster	Anita Schipper	Vac.
De Petraschool	Vac.	Vac.
Immanuelschool	Anne-Marijke Boers	Jenneke van der Kolk
Da Costa Elspeet	Sieto van Keulen	Jessica Hirsch
Da Costa Nunspeet	Vac.	Inge Kolkman

Commissies GMR

Onderwerp	Personen
Strategie en onderwijskwaliteit	Anne-Marijke, Louise, Jan-Matthijs
Identiteit en sociale veiligheid	Sieto, Anita
Huisvesting en facilitaire zaken	Jenneke, Inge
Financiën en HR	Jessica, vac.
Sollicitatiecommissie	n.v.t.



Jaarverslag

Da Costaschool Nunspeet

Feitelijke gegevens (01-02-2023)

Aantal leerlingen	140
Aantal groepen	6
Aantal medewerkers	15



Inleiding

Op 1 februari 2023 zaten er 140 kinderen op de Da Costaschool in Nunspeet. De kinderen zijn verdeeld over 6 (gecombineerde) groepen. Vanaf augustus zijn de kinderen verdeeld over twee locaties: De kinderen uit de groepen 1, 2 en 3 op de locatie Eeckelhagen en de leerlingen uit de groepen 4 t/m 8 krijgen les in de locatie aan de Randweg. De gemiddelde groeps grootte is op 1 februari 2023 ongeveer 23 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.

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

Spelling, technisch lezen begrijpend lezen 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 ontwikkel achterstanden in de onderbouw te verkleinen. (t.g.v. meerdere Corona lockdowns).

Medewerkers

In 2023 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 bezig houdt 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 onze IB-er Jan Matthijs Hulsman. Dorothé Bos is vanaf augustus onze intern begeleider. Zij hoopt in het schooljaar 2023-2024 de IB-cursus af te ronden. Vanaf augustus werkt er een nieuwe leerkracht in groep 1/2: Marjanne van Berkel.

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.

Gebouwen

Op de locatie Eeckelhagen maken we vanaf augustus gebruik van drie lokalen en het kleutergymlokaal. De Immanuëlschool maakt gebruik van vijf lokalen en de bijbehorende ruimtes. De groepen 4 t/m 8 zijn vanaf augustus gesitueerd op de locatie aan de Randweg. Op de Da Costaschool zijn er bij het personeel en de ouders grote zorgen over de toekomstige huisvesting.

Tenslotte

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



Jaarverslag

Da Costaschool Elspeet

Feitelijke gegevens (01-02-2023)

Aantal leerlingen	130
Aantal groepen	6
Aantal medewerkers	15



Inleiding

De geschiedenis van de dislocatie van de Da Costaschool in Elspeet bestaat dit jaar 24 jaar.

Kinderen en team zijn trots en blij te mogen werken in één van de mooiste onderwijslocaties van onze gemeente. Op 1 februari 2023 zaten er 130 kinderen op de Da Costaschool in Elspeet. De kinderen zijn verdeeld over 6 (gecombineerde) groepen.

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 leerlingpopulatie. Rekenen, spelling en 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 in de onderbouw te verkleinen. (t.g.v. meerdere Corona lockdowns)

Medewerkers

In 2023 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 IB-er, 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. werkdruk gelden 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 (vrijblijvend) op een spreekuur te komen. 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 automatisch wordt geregeld. Het systeem is dus zelfregulerend.

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	299
Aantal groepen	13
Aantal medewerkers	31



Inleiding

In dit jaarverslag beschrijven we kort de ontwikkelingen van de Immanuëlschool. We mogen dankbaar terugkijken op een jaar met mooie kansen en uitdagingen. Een jaar van ontwikkelingen binnen de vereniging CNS die ten goede komen aan het onderwijs en aan de kinderen op de scholen. Waarin we “samen verder” met elkaar meer hebben uitgewerkt.

Identiteit

Immanuëlschool : “*God met ons*”. Wij zijn afhankelijk van Gods hulp en Zijn nabijheid. Dagelijks mogen wij hierbij stil voor de kinderen die ons zijn toevertrouwd. Wij mogen naar kinderen en elkaar kijken zoals Jezus dat deed: open, zonder onderscheid en (voor) oordeel. Wij willen oog hebben voor datgene wat de kinderen nodig hebben en voor ieders, door God gegeven, mooie eigenschappen en talenten.

Onderwijs en kwaliteit

Onderwijs is altijd in beweging, zo ook het onderwijs op de Immanuëlschool. Het schooljaar 2023 – 2024 zijn we in augustus gestart met een nieuwe taal en spelling methode. Met elkaar hebben we gekeken wat de meest geschikte methode is voor onze leerlingen. Een prachtig traject waarin de stuurgroep een mooie rol heeft gespeeld in de totstandkoming van de keuze en de aanschaf.

Vanuit de leerkrachten van de groepen 1 en 2 kwam de vraag voor een ander observatiesysteem. Samen met de leerkrachten van de Da Costaschool is een stuurgroep gevormd die vanuit een onderzoekende houding mooie stappen hebben gezet wat in 2024 resulteerde in een nieuw systeem voor beide scholen. Vanuit de samenwerkingsgedachte en de eventuele vorming van IKC west is er tijd geïnvesteerd in een visie traject met “de Mevrouwen”. Dit heeft een visiedocument opgeleverd waarin beide scholen, kinderopvang en peuterspeelzaal zich herkennen.

CNS breed hebben we met de stuurgroep een mooie keuze kunnen maken voor een ander leerling-volgsysteem. Na veel onderzoek en opvragen van ervaringen en expertise hebben we met elkaar gekozen voor: leerling in beeld. Hiermee kunnen we op een goede manier de leerlingen volgen in hun ontwikkeling.

Medewerkers

In augustus zijn we gestart met een aantal nieuwe collega's. een aantal zijn startende leerkrachten in het basisonderwijs. Omdat wij graag willen investeren in de ontwikkeling van onze leerkrachten zijn we op school gestart met een goed begeleidingstraject voor startende leerkrachten. Vanuit de collegiale consultatie en video interactie begeleiding begeleiden we onze collega's in een mooie ontwikkeling van basis-bekwaam naar start-bekwaam. Daarnaast hebben we mooie ontwikkelkansen gecreëerd om zo meer expertise binnen de school te krijgen.



Ouderbetrokkenheid

Wij zijn als school blij met zeer betrokken ouders. De school wil graag een open communicatie met de ouders omdat we samen om een kind heen staan en met elkaar samen werken aan de ontwikkeling van een kind. Daarom hebben wij ons ook aangemeld voor een leergemeenschap vanuit de dynamische driehoek: gezin, school en jeugdhulp (CJG). Het is in het belang van de kinderen dat we zo goed mogelijk samen werken. Op deze manier ontstaat er 1 duidelijk plan voor de ondersteuning van het kind.

Dank willen we ook uitspreken aan alle ouders die rondom de school staan en bereid zijn altijd te helpen. We denken dan aan de ouderraad, medezeggenschapsraad, gebedsouders, alle ouders die hulp geven in de groepen, en zo nog veel meer inzet. Dank aan alle ouders die altijd weer klaar staan in welke vorm dan ook. Wij mogen samen school zijn en waarderen dit enorm.

Gebouw

Juli 2023 hebben we opnieuw een verhuizing gehad. Dit keer samen met de Da Costaschool collega's. Wij hebben momenteel twee locaties: Winkelweg: groep 1 t/m 6, Eeckelhagen: groep 7, 8 en Triade: groepen 4 t/m 8. Met dank aan een zeer betrokken opa zijn de muren mooi geschilderd en hebben we prachtige vloerbedekking kunnen leggen. Samen met nieuw meubilair zijn de groepen een mooi geheel geworden en voelden we ons snel thuis.

Aangezien de groei van de school nog doorzet zullen we met de gemeente een plan moeten maken voor goede en passende huisvesting. We kijken hier naar uit.

Tenslotte

We mogen terugkijken op een gezegend jaar. Een jaar waarin we als Da Costaschool en Immanuëlschool nader tot elkaar kwamen in een ontwikkeling naar IKC west. Ook het jaar waarin we letterlijk bij elkaar in het gebouw zijn gekomen en zo al mogen samenwerken. We kijken met een open blik naar de toekomst onder Gods Zegen.



Feitelijke gegevens	01-02	01-10
Aantal leerlingen	273	263
Aantal groepen	12	12
Aantal medewerkers	40	39

Inleiding Petraschool 2023

In de eerste helft van 2023 is veel aandacht gegaan naar het zorgvuldig opstellen van de fusie effect-rapportage. Dit heeft ertoe geleid dat deze getekend is voor de zomervakantie. Het hardwerkende team van de Petraschool heeft de focus op de ontwikkeling van de kinderen weten te houden ondanks dat de hele organisatie aan het veranderen is. Zowel in aansturing als in samenwerking met de Morgenster.

Identiteit

We hebben naast onze Bijbelse dagopeningen meer oog gekregen voor onze naaste door onze acties. Variërend van zwerfafval prikken, tot sponsorloop voor het verzorgingstehuis, spelletjes doen in het wijkontmoetingscentrum alsmede de gastlessen van st. Voorkom en Barthimeus.

Onderwijs en kwaliteit

Als team hebben we ons ingezet om met het Goed Worden Goed Blijven+ traject van de PO-raad onze onderwijskundige ontwikkeling te vergroten. Daarbij hebben we sterk ingezet op rekenen en de schoolcultuur. Daarnaast hebben we de samenwerking met de Morgenster geïntensiveerd. Dat betekent dat we de werkgroepen onderwijs en kwaliteit, sociaal emotioneel en thematisch werken meer podium hebben gegeven voor de beide scholen. We startten met een nieuwe methode voor Engels. We oriënteerden ons dit jaar op hoe we een nieuwe taalmethode aan gaan schaffen. We begonnen met de visieontwikkeling voor het jonge kind. Daar sluiten ook medewerkers van de kinderopvangorganisaties aan. We hebben de subsidie basisvaardigheden aangevraagd en toegekend gekregen. Daarmee hebben we kunnen investeren in extra ontwikkelingsmateriaal bij de kleuters. De teams zijn door de PLC's rekenen en taal meer aangestuurd op de onderwijsontwikkeling daarvan.

Medewerkers

We hebben rond de zomer afscheid genomen van 4 medewerkers. 2 vlogen uit buiten CNS en 1 verkaste naar de taalklas en een andere medewerker mochten we op de Morgenster begroeten. 2 medewerkers waren nagenoeg het hele jaar ziek. Na de vakantie mochten we 2 collega's van CNS ontvangen en versterkte een nieuwe interim-directeur ons team.

Ouderbetrokkenheid

De ouders zijn naast de input in de medezeggenschapsraad en ouderraad actief betrokken bij ouderavonden over de fusie en over de kanjertraining. Daarnaast hebben we ouders meegenomen in de school en IKC-ontwikkeling. Ook de betrokkenheid bij de lopathlon voor meer buitenspel materiaal werd prachtig door de OR georganiseerd.



Gebouw

Aan het gebouw is geen onderhoud gepleegd. We hebben een camera aangeschaft voor de veiligheid.

Tenslotte

Het team heeft mooie onderwijskundige stappen gemaakt. Daarnaast heeft het laten zien dat zij bereid zijn om meer samen te werken om een mooi IKC te starten. Daar kan ik alleen maar dankbaar voor zijn.



Feitelijke gegevens	01-02	01-10
Aantal leerlingen	223	204
Aantal groepen	9+ 2 taalklassen	9+ 2 taalklassen
Aantal medewerkers	40	39

Inleiding de Morgenster 2023

In de eerste helft van 2023 is veel aandacht gegaan naar het zorgvuldig opstellen van de fusie effect-rapportage. Dit heeft ertoe geleid dat deze getekend is voor de zomervakantie. Het hardwerkende team van de Morgenster heeft de focus op de ontwikkeling van de kinderen weten te houden ondanks dat de hele organisatie aan het veranderen is. Zowel in aansturing als in samenwerking met de Petraschool.

Identiteit

Door de komst van de taalklas was een kleinere viering op de bovenbouw improviseren op de gang. Samen met de kinderen hebben we aandacht kunnen besteden aan Kerstfeest. Door weersomstandigheden was het een drukke bedoening op de onderbouwlocatie. Mooi om toch op deze manier vorm te geven aan ons geloof in de Schepper van hemel en aarde.

Onderwijs en kwaliteit

In 2023 hebben we de samenwerking met de Petraschool geïntensifieerd. Dat betekent dat we de werkgroepen onderwijs en kwaliteit, sociaal emotioneel en thematisch werken meer podium hebben gegeven voor de beide scholen. We startten met een nieuwe methode voor Engels. We oriënteren ons dit jaar op hoe we een nieuwe taalmethode aan gaan schaffen. We startten dit jaar met de Kanjertraining. Eerst doormiddel van scholing en later door de uitwerking in de groepen. We begonnen met de visieontwikkeling voor het jonge kind. Daar sluiten ook medewerkers van de kinderopvangorganisaties aan.

We hebben de subsidie basisvaardigheden aangevraagd en toegekend gekregen. Daarmee hebben we kunnen investeren in extra ontwikkelingsmateriaal bij de kleuters. Is er voor rekenen en taal extra begeleiding in de school gekomen in de vorm van een RT-er. De teams zijn door de PLC's rekenen en taal meer aangestuurd op de onderwijsontwikkeling daarvan.

Medewerkers

In het voorjaar hebben we afscheid genomen van de intern begeleider voor de onderbouw. Daarvoor is een tijdelijke kracht ingehuurd tot de zomer. Na de zomer mochten we een nieuwe intern begeleider verwelkomen voor de hele Morgenster. Voor de zomer zijn 4 collega's gestopt waarvan 3 na de zomer op de Petraschool zijn verdergegaan. Na de zomer is een collega van de Petraschool gestart op de Morgenster. We zijn dankbaar dat een collega na langdurige ziekte weer is hersteld. Medewerkers geven aan dat zij zich veilig voelen en tevreden zijn. Ze geven de Morgenster een 7.8.

Ouderbetrokkenheid

De ouders zijn naast de input in de medezeggenschapsraad en ouderraad actief betrokken bij ouderavonden over de fusie en over de kanjertraining. Daarnaast hebben we ouders meegenomen in de school en IKC-ontwikkeling.



Gebouw

De gebouwen gaan in kwaliteit achteruit. Dit jaar hebben we 2x kort na elkaar te maken met overstroming van de onderbouwlocatie door hevige regenval. Op de bovenbouw zijn er 3 ruiten enkel glas vervangen door schade.

Tenslotte

Ben ik onder de indruk van de veerkracht en inzet van kinderen en leerkrachten. Samen hebben zij de schouders onder het onderwijs gezet om te gaan voor de ontwikkeling van het kind.



Feitelijke gegevens (1-02-2023)

Aantal leerlingen	398
Aantal groepen	15
Aantal medewerkers	35



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 2023 wordt daarvan - zij het beknopt - verslag gedaan.

Identiteit en website

Als team kijken we terug op een intensief maar mooi jaar 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 sponsorloop actie voor de bouw van een schooltje in Afrika bracht ruim € 12.000,- op. Zo wil het team het leven - zoals het door God bedoeld is - voorleven aan de kinderen in woord en daad. In 2023 werd de schoolwebsite geheel vernieuwd. De nieuwe website vertelt in 5 artikelen 'het verhaal' van de school.

Onderwijs en kwaliteit

Het nieuwe schoolplan 2023/2027 voorziet in verbeterthema's zoals die zijn bepaald en vastgesteld met het team van de Bron. In relatie tot die doelen is er ook voor 2023/2024 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 2023/2024 werden verdeeld over de bestaande (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).

Taalbeleid met focus op leesmotivatie / close reading en oriëntatie op een nieuwe methode voor taal / spelling. Het gaat hier om een leerkracht die op basis van de NPO gelden is vrij geroosterd 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 opnieuw geïnvesteerd in veel nieuwe en gevarieerde (samen)lees en (prenten)boeken. Tot slot begon in 2023 de oriëntatie op een nieuwe lesmethode voor taal/spelling. In 2024 zal hier door het team een keuze in gemaakt worden.



Implementatie EDI en Blink Wereld. Het team heeft zich in 2023 gericht op de implementatie van 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. Leerkrachten observeren elkaar lessen en/of bereiden samen lessen voor. In 2023 koos het team voor Blink als nieuwe geïntegreerde methode voor zaakvakken onderwijs. In deze methode leren de kinderen de samenhang tussen vakgebieden, leren ze samenwerken en onderzoek doen.

Eindtoets. De school maakt gebruik van de IEP toets als aanbieder voor de eindtoets in groep 8. Het resultaat van de eindtoets in 2023 was dat de school met 82,8 boven het landelijk gemiddelde scoorde dat 79,5 bedroeg.

Leerling tevredenheid peiling, leerling panel en welbevinden. In november 2023 werd er een leerling tevredenheid peiling gehouden. De uitkomst daarvan was positief. De kinderen gaven de school gemiddeld een 8,1 als cijfer. Er werd ook leerling panel gehouden waarbij kinderen van groep 5 t/m 8 in gesprek gingen over de school met de directeur over de uitslag van de leerling peiling. Dat leverde mooie gesprekspunten op. In september vroeg De Bron her-certificering aan voor het thema certificaat welbevinden. Dit werd weer voor drie jaar toegekend.

Teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO)

In september 2023 is de Bron gestart met het werken als team gerichte arbeidsorganisatie (TAO) Het werken volgens de principes van de TAO op de Bron is in begin stadium van ontwikkeling en vraagt om scholing en verdere 'jaren' van implementatie. Het is een nieuwe manier van organiseren. TAO gaat uit van een sterke teamvorming. Leraren worden verdeeld in onderwijsteams van drie tot maximaal zeven leden. Het team wordt als het ware de 'baas' van de individuele leerkracht en meer bevoegdheid (binnen afgesproken kaders) Besluitvorming vindt dan ook vooral plaats binnen deze onderwijsteams. Binnen een onderwijsteam zijn de leraren collectief verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de leerling(en).

Medewerkers

Het team van de Bron kenmerkt zich door een mooie combinatie van jongere en oudere collega's met ervaring, nieuwe frisse ideeën en een cultuur waarin samenwerken aan de onderwijskwaliteit binnen en buiten werkgroepen gemeengoed is geworden. Twee collega's bevielen in 2022 van een kind. In 2023 was er een beperkt ziekte verzuim.

Het ziekte percentage lag onder het landelijk gemiddelde. In 2023 vertrokken drie collega's omdat zij een nieuwe uitdaging zochten binnen of buiten het onderwijs. Het 'gat' dat zij achterlieten werd opgevuld door invallers en door het benoemen van twee fulltime collega's die op De Bron of bij een andere CNS school hun LIO opleiding hadden afgerond.

Ouderbetrokkenheid

De school mag zich verheugen 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 in 2023 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.

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 2024 heeft de school urgent een lokaal nodig voor een 16e groep.

Tenslotte

De Bron is volop in ontwikkeling. We kijken terug op een goed en gezegend jaar. Binnen het onderwijsaanbod ligt de focus komende jaren blijvend op onderzoek en evaluatie van de onderwijsopbrengsten en het verbeteren van de onderwijskwaliteit door goede instructie, het bevorderen van welbevinden en het uitbouwen van het werken als TAO.



