CNS

Jaarverslag 2020

Inhoudsopgave

Voorwoord 3

1 Algemeen jaarverslag 2020 5
- 1.1 Algemeen 5
- 1.2 Statuten, grondslag, identiteit, missie en visie 5
- 1.3 Strategisch beleid 6
- 1.4 Onderwijskundig beleid 6
- 1.5 Beleid leerling ondersteuning 8
- 1.6 Kwaliteitsbeleid 8
- 1.7 Personeelsbeleid 9
- 1.8 Geledingen 10
- 1.9 Communicatie 11
- 1.10 Financieel beleid 12
- 1.11 Huisvesting 12
- 1.12 Terugblik beleidsvoornemens 13
- 1.13 Beleidsvoornemens en toekomst 14

2 Kwantitatieve gegevens leerlingen 2020 16
- 2.1 Leerlingen op teldatum 16
- 2.2 Leerlingenverloop en prognoses 16

3 Sociaal jaarverslag 2020
- 3.1 Inleiding 17
- 3.2 Visie en organisatie 17
- 3.3 Coronacrisis 17
- 3.4 Formatieve aanpassingen 17
- 3.5 Beleid 18
- 3.6 Ziekteverzuim 18
- 3.7 Verdeling naar leeftijdscategorie 19

4 Financiën
- 4.1 Jaarrekening algemeen 20
- 4.2 Financieël resultaat 2020 20
- 4.3 Investeringen en financieringsbeleid 22
- 4.4 Kengetallen 23
- 4.5 Continuïteitsparagraaf 23
- 4.6 Treasury paragraaf 26
- 4.7 Treasury verslag 27

5 Jaarverslag bestuur 2020 28
- 5.1 Samenstelling 28
- 5.2 Toezichthoudende functie 28

6 Jaarverslag directieberaad 2020 31
- 6.1 Inleiding 31
- 6.2 Structuur 31
- 6.3 Onderwerpen 31

7 Jaarverslag GMR 2020 32

Jaarverslag Da Costaschool Nunspeet 34
Jaarverslag Da Costaschool Elspeet 36
Jaarverslag Immanuëlschool 38
Jaarverslag Petraschool 40
Jaarverslag De Morgenster 42
Jaarverslag De Bron 44

CNS Nunspeet

Interim College van Bestuur
Fred van der Ham
algemeendirecteur@cnsnunspeet.nl

Telefoon 0341 - 27 08 85
www.cnsnunspeet.nl

Bezoekadres
Eikbosserweg 45b
8071 XA Nunspeet

Postadres
Postbus 172
8070 AD Nunspeet

Voorwoord

Hierbij bieden wij u het jaarverslag aan over het verslagjaar 2020 van onze Vereniging.

Dit verslag is bestemd voor onze leden aan wie wij verantwoording afleggen over het gevoerde beleid. Maar 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 2020 was, niet alleen voor CNS Nunspeet, een bewogen jaar. In maart 2020 werd het onderwijs in Nederland geconfronteerd met de sluiting van de scholen vanwege het om zich heen grijpende coronavirus. Nadat de scholen in mei 2020 deels heropenden en in juni 2020 volledig heropenden, volgde in december 2020 een tweede periode van sluiting die duurde tot in februari 2021.
Beide periodes van scholensluiting hadden en hebben veel effect gehad op het welzijn van leerlingen, ouders en medewerkers. Met de sluiting van de scholen kwam ook de kwaliteit van het onderwijs onder druk te staan. Het is aan de inzet van alle medewerkers als ook aan de ouders en verzorgers gedurende de periode van thuisonderwijs te danken dat de gevolgen van de scholensluiting voor de onderwijskwaliteit zijn beperkt.

Daarnaast was 2020 voor CNS Nunspeet ook in organisatorisch opzicht een bewogen jaar. Eind februari vertrok de toenmalig algemeen directeur die werd opgevolgd door de heer Henk Norder als interim algemeen directeur. Medio juli 2020 werd duidelijk dat deze zijn interim-werkzaamheden niet langer kon combineren met zijn werkzaamheden als bestuurder bij VPCO Ermelo. Hij werd opgevolgd door de heer Fred van der Ham.
Eveneens in het voorjaar van 2020 werd afscheid genomen van de heer Aart van de Poppe als directeur van De Morgenster. Hij werd tijdelijk vervangen door de heer Asje Palland; gedurende het schooljaar 2020-2021 is de heer Martijn van der Weerd, directeur van De Bron, ook verantwoordelijk voor De Morgenster.
Tenslotte vond in 2020 de wijziging van het bestuursmodel plaats. In juli 2020 stemde de algemene ledenvergadering in met de wijziging van de statuten waardoor het mogelijk werd over te gaan tot de invoering van het raad van toezicht-model. Na het passeren van de akte in november 2020 zijn de leden van het algemeen bestuur benoemd tot lid van de Raad van Toezicht en wijzigde de functie van algemeen directeur in die van college van bestuur.

Het voorgaande heeft de Vereniging voor CNS te Nunspeet echter niet belemmerd te werken 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. Zo streven wij er naar de slogan waar te maken:

'De school waar uw kind zich thuis voelt.'

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

Ook het komende jaar zullen we ons gezamenlijk inspannen er een leerrijk jaar van te maken. Dit ondanks de onzekerheden die de huidige corona-crisis met zich meebrengt. We doen het echter in het geloof en vertrouwen op onze hemelse Vader!

Fred van der Ham
Interim College van Bestuur

1 Algemeen jaarverslag 2020

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
Die missie wordt uitgewerkt in de volgende visie uitspraken:

1. De CNS scholen in Nunspeet willen vanuit een levende relatie met Jezus Christus leren van en met elkaar.
2. Als dynamische organisatie gaan we voor optimale ontwikkeling van de leerling.
3. De CNS scholen zijn veranderingsbereid, waarbij gestuurd wordt op kwaliteit.
4. Wij staan voor een open, eerlijke en initiatiefvolle communicatie.

Op de CNS scholen onderhouden wij een levende relatie met Jezus Christus door o.a. gebed, zang en Bijbels onderwijs. Van onze medewerkers vragen we dat zij Jezus als hun Heer belijden en actief en praktiserend met hun geloofsovertuiging bezig zijn, wat blijkt uit het lidmaatschap van een christelijke geloofsgemeenschap. De navolging van Jezus Christus staat dagelijks centraal in ons onderwijs.
Ouders, school en kerk werken in het kader van geloofsopvoeding samen. Twee maal per jaar organiseren we op de scholen een themaweek, waarin het thema wordt uitgewerkt in de Bijbellessen van die week. 's Zondags wordt het thema dan behandeld in de kerken in Nunspeet.

Wij creëren voor leerlingen en personeelsleden een veilige omgeving en werken in een klimaat van openheid en respect voor elkaar. Daarbij past een duidelijke structuur. Wij willen een dynamische organisatie zijn die gaat voor optimale ontwikkeling van de leerlingen. Elk kind gaat lerend een levensweg om tot zijn/haar bestemming te komen. Dat is Gods doel met zijn/haar leven.

Het onderwijs binnen CNS Nunspeet is innovatief. De scholen spelen gericht in op de veranderingen binnen de samenleving door ruimte te creëren voor ideeën en initiatieven. Hier wordt samen met andere scholen opgetrokken. Samen werken we aan de bewustwording dat elke medewerker een ambassadeur is voor zijn/haar school en voor de Vereniging voor CNS.

Onze scholen staan middenin de samenleving en de deuren staan open voor kinderen en ouders die ons fundament respecteren en als uitgangspunt hanteren bij de wisselwerking tussen school en thuis.
Met alle ouders/verzorgers van kinderen uit gezinnen die voor het eerst de school bezoeken wordt een toelatingsgesprek gevoerd waarin dit toelatingsbeleid wordt benoemd. Deze procedure heeft er in 2020, evenals in voorgaande jaren, niet toe geleid dat een leerling is geweigerd.

1.3 Strategisch beleid

CNS Nunspeet beschikte in medio 2020 niet over een actueel strategisch beleidsplan. In 2019 waren daartoe weliswaar de eerste stappen gezet en was realisatie in het jaar 2020 voorzien. De wisselingen in bestuur en directie in 2020, met daarnaast de corona-crisis, zorgden er echter voor dat dit niet is gerealiseerd. Ontwikkeling van het strategisch beleid is nu voorzien voor 2021. In het verslagjaar 2020 is dan ook voortgeborduurd op het strategisch beleidsplan 2014-2017 (2018) met de titel **"Met de Bijbel als fundament, ontwikkelen wij ons permanent"**.

Duurzaamheid (duurzaam ondernemerschap) is binnen de CNS Nunspeet een thema dat verschillende aanvliegroutes kent. Denk hierbij aan de realisatie van een of meerdere nieuwe schoolgebouwen, zoals op korte en middellange termijn in beeld zijn. Maar ook in de onderwijsprogramma's, zoals worden aangeboden binnen de CNS. Maar ook de aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een thema waarin duurzaamheid centraal staat.

In de afgelopen jaren en ook in 2020 heeft de CNS Nunspeet te maken gehad met maatschappelijke en politieke omstandigheden die impact hebben op de vormgeving en de inhoud van het onderwijs van de CNS Nunspeet. Het huidige en ook het nieuwe strategisch beleidsplan moet hierop aansluiten. Op dit moment wordt werk gemaakt van een goede implementatie van nieuwe elementen in de nieuwe CAO PO. Met bijvoorbeeld de aandacht voor het maatschappelijk debat over de onderwijssalarissen en de status van het beroep van leerkracht. Ook de maatschappelijke beeldvorming over passend onderwijs en de hoge mate van inclusief onderwijs die CNS Nunspeet wil realiseren, vraagt afstemming met partners als gemeente, collega-besturen en samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Een ander punt is de "staat van het onderwijsgebouw". Samen met de PO-raad wordt dit op de landelijke overlegtafels geagendeerd.
Op dit moment zijn deze "onderhoudsmiddelen" van onvoldoende omvang om al het noodzakelijke onderhoud goed uit te voeren en ook hierin de duurzaamheidsagenda te verwerken.

De in het bestuursverslag 2019 gesignaleerde ontwikkeling mbt. de verminderde beschikbaarheid van invalkrachten heeft zich in 2020 voortgezet. In toenemende mate worden de scholen geconfronteerd met het ontbreken van invalkrachten tbv. kortdurende vervangingen maar daarnaast ook voor langdurige vervangingen. In dergelijke situaties wordt, zo mogelijk, intern naar een oplossing gezocht om te voorkomen dat leerlingen naar huis moeten worden gestuurd. De schaduwzijde van deze interne oplossingen is dat er een (te) groot beroep op deeltijders wordt gedaan of dat andere taken en functies (onderwijsassistent, lerarenondersteuner, interne begeleider, directie) tijdelijk niet kunnen worden uitgevoerd.

Waar voorheen het mede door CNS Nunspeet geïnitieerde samenwerkingsverband InvallersOnline in de meeste situaties een oplossing bood, is de huidige situatie dat ook via dit samenwerkingsverband nauwelijks nog invalkrachten beschikbaar zijn.

Op lokaal niveau was 2020 het jaar waarin verder uitvoering werd gegeven aan het Strategisch Huisvestingsplan van de gemeente Nunspeet, waarover meer in het hoofdstuk Huisvesting.

1.4 Onderwijskundig beleid

CNS Nunspeet staat voor Bijbels genormeerd kwaliteitsonderwijs in een veilige omgeving. Dat betekent dat we onze leerlingen vertrouwen geven, maar ook uitdagen en ondersteunen om zich optimaal te ontwikkelen. Vandaar dat elke school in het schoolondersteuningsprofiel heeft beschreven hoe leerlingen met uiteenlopende onderwijsbehoeften tot hun recht kunnen komen. We willen hierbij zoveel mogelijk aansluiten bij de kwaliteiten van het kind. Deze schoolondersteuningsprofielen zijn in 2018 herijkt en in overleg met de medezeggenschapsraad vastgesteld.

Elke school heeft een verantwoord onderwijsaanbod met doorgaande lijnen op de verschillende leer- en vormingsgebieden. We hanteren hierbij de kaders die ons worden aangereikt vanuit de kerndoelen, de referentieniveaus voor taal en rekenen en van de onderwijsinspectie. Binnen de beleidskaders van de

vereniging worden scholen gestimuleerd het onderwijs op eigen wijze vorm te geven. Hoe en wat de scholen aanleren qua kennis, vaardigheden en houding staat verwoord in het schoolplan. In het schoolplan heeft iedere school zijn onderwijskundige beleid voor een periode van vier jaar vastgelegd. In de schoolgidsen van de scholen staat een samenvatting van de onderwijsontwikkeling van de school.

De afzonderlijke scholen hebben een zekere mate van autonomie. Zo kunnen de scholen zich onderscheiden op het gebied van hun onderwijskundige 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
De coronapandemie stelde de scholen voor grote onderwijskundige uitdagingen. Elke school heeft vanaf het begin af aan het afstandsonderwijs in de praktijk gebracht waarbij er voortdurend afstemming plaats vond binnen het directieoverleg zodat snel kon worden geschakeld wanneer onvoldoende medewerkers beschikbaar waren en/of leerlingen voor langere tijd thuis moesten blijven.

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

De herstart zowel in mei 2020 als na de zomervakantie van 2020 vergde de aandacht van onze medewerkers. Knelpunten die zich voordeden waren de inzetbaarheid van voldoende medewerkers en het zicht krijgen op en herstellen van de (eventuele) hiaten die zijn ontstaan gedurende de periode van schoolsluiting. De focus lag daarbij op het bieden van een veilige plek voor de leerlingen en volop aandacht voor wat er onderwijskundig daadwerkelijk toe doet.

Na de herstart in mei 2020 zijn op alle scholen de reguliere leerlingvolgsysteemtoetsen uitgevoerd met als doel de onderwijskundige situatie in beeld te brengen zodat het onderwijs daarop kon worden aangepast. De resultaten daarvan zijn na de zomervakantie van 2020 in een gezamenlijke vergadering met directeuren en intern begeleiders besproken.

Om leerlingen adequaat te ondersteunen is een beroep gedaan op de subsidiemogelijkheid in het kader van de Regeling Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's. Alle scholen hebben hiervoor subsidie ontvangen waaruit extra ondersteuning kon worden geboden. Deze ondersteuning loopt in 2021 door.

Onderwijsprestaties
Vanwege de coronapandemie is er in 2020 geen eindtoets uitgevoerd. De reguliere leerlingvolgsysteemtoetsen zijn wel 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 onderwijsgevenden voor de nodige uitdagingen het onderwijs daar op in te richten. De tweede periode van schoolsluiting van december 2020 t/m januari 2021 vormt daardoor opnieuw een uitdaging.

Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken
De scholen van CNS Nunspeet beschikken alle over een actueel schooljaarplan. Dat is echter (nog) niet gebaseerd op een actueel strategisch beleidsplan. De realisatie daarvan is voorzien in 2021. Een samenvatting van de door de scholen uitgevoerde onderwijskundige activiteiten is te lezen in de schooljaarverslagen zoals die zijn opgenomen in dit jaarverslag.

Onderzoek en ontwikkeling
Door de coronapandemie heeft de schoolontwikkeling vrijwel stil gestaan. Dit was een bewuste keuze zodat de medewerkers zich optimaal konden richten op het organiseren en bieden van afstandsonderwijs. De niet uitgevoerde activiteiten in het kader van onderzoek en ontwikkeling worden dan ook doorgeschoven naar het schooljaar 2021-2022.

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

1.5 Beleid leerling ondersteuning

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

De landelijke indicatiesystematiek is afgeschaft. Het accent is verschoven van het diagnostisch labelen van kinderen naar wat zij daadwerkelijk nodig hebben om onderwijs te kunnen volgen.

De onderwijsbehoefte 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.

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.

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. In 2020 werd vanwege de coronacrisis geen eindtoets afgenomen.

- 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 2020 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd.
- Een belangrijk reeds gestart en toekomstig aandachtspunt bij het kwaliteitsbeleid binnen de CNS 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.

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

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

Het inspectietoezicht is veranderd van een schoolgericht toezicht naar een bestuursgericht toezicht. De Onderwijsinspectie zou in 2019 voor dit bestuursgericht toezicht CNS Nunspeet bezoeken. Dit is op verzoek van de Onderwijsinspectie uitgesteld. Het geplande bezoek van de Onderwijsinspectie in juni 2020 is wederom, maar nu in verband met de corona-crisis uitgesteld. Uiteindelijk heeft dit onderzoek plaatsgevonden in januari en februari 2021. In de n.a.v. het onderzoek opgestelde rapportage concludeert de inspectie 'dat er geen risico's zijn bij het bestuur en de onderliggende scholen die een regulier vierjaarlijks onderzoek in het schooljaar 2020/2021 noodzakelijk maken.' Gegeven de lastige organisatorische situatie waarin CNS Nunspeet in 2020 belandde is een woord van waardering aan alle betrokken medewerkers en bestuurders van CNS Nunspeet hier op zijn plaats.
Naar verwachting vindt het regulier vierjaarlijks onderzoek nu plaats in het schooljaar 2021/2022 of 2022/2023.

1.7 Personeelsbeleid

Op 31 december 2020 waren er personeelsleden in dienst van de vereniging met een gezamenlijke werktijdfactor van 86,7 (2019: 90,1). Alle personeelsleden hebben een bestuursbenoeming.
Het personeelsbeleid van de scholen van de CNS wordt centraal vormgegeven en staat in het teken van de visie en missie van de vereniging (zie hoofdstuk Identiteit). De personeelsleden beschikken over kwaliteiten en kenmerken, die passen bij de missie van de scholen (praktiserend christen, enthousiast, kindgericht, vakinhoudelijk en didactisch vaardig).

Het jaarverslag 2019 maakt melding dat in de afgelopen jaren onvoldoende samenhang in het personeelsbeleid is gerealiseerd en dat in het nieuwe strategische beleidsplan, dat in 2020 zal worden afgerond, er meer aandacht zal zijn voor het strategisch personeelsbeleid. Door de al eerder vermelde bestuurs- en directiewisselingen is dit niet gerealiseerd en staat dit voor 2021 op de planning. Niet alleen moet dit gekoppeld zijn aan de inhoudelijke visie op ons onderwijs, maar zijn aspecten als instroom van nieuwe medewerkers, professionalisering en een evenwichtige personeelsopbouw relevante aandachtspunten. Ook is er 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 financieel 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.

Het afgelopen jaar zijn met betrekking tot het personeelsbeleid onder meer de volgende onderwerpen behandeld:

- Het personeel moet zich blijvend identificeren met de doelstelling en grondslag van de vereniging;
- Personeelsbeleid (bv. nascholing, taakbeleid, ziekteverzuimbeleid, benoeming & ontslag beleid) wordt cyclisch geactualiseerd;
- De toegekende werkdrukmiddelen zijn in goed onderling overleg tussen medewerkers, directies en MR op schoolniveau ingezet.

Binnen de CNS zijn verschillende maatschappelijke thema's, zoals genoemd in de brief vanuit het ministerie over deze thema's betreffende de jaarverslaggeving 2020 , in meer of mindere mate in beeld en wordt hierop geacteerd. Op verschillende plaatsen binnen het jaarverslag komen deze aan bod. Het is goed om deze thema's hier nog even te noemen.

- Strategisch personeelsbeleid: binnen CNS Nunspeet is het personeelsbeleid nog onvoldoende strategisch van aard. Het nieuwe strategisch beleidsplan moet hiervoor directe input gaan leveren. Hiermee wordt in 2021 gestart.
- Passend onderwijs: zie daarvoor hoofdstuk 1.5 van dit jaarverslag.
- Allocatie van middelen naar schoolniveau: in 2020 is een voorlopig model vastgesteld, het nieuwe strategisch beleidsplan moet een duidelijk antwoord geven op de positie van de school versus de positie van het bestuur. Het verdeelmodel wordt hierdoor transparant, uitlegbaar en verifieerbaar. De begroting 2021 is naar het voorlopige model ingericht, vooruitlopend op het nieuwe strategisch beleidsplan.
- Werkdruk: voor de besteding van deze middelen is een bestedingsplan in overleg met het team vastgesteld.
- Onderwijsachterstanden: de hiervoor ontvangen middelen zijn toegevoegd aan het budget van de betreffende scholen.
- Corona: op diverse plaatsen in dit jaarverslag wordt beschreven wat de invloed van de coronacrisis op het betreffende beleidsonderdeel is. De grootste uitdaging n.a.v. deze crisis is de onderwijskundige continuïteit. Er is daarom na de eerste periode van scholensluiting gedurende het voorjaar van 2020 een inventarisatie van de onderwijskundige voortgang opgesteld op alle scholen op basis waarvan het onderwijskundig programma daar waar mogelijk en gewenst naar de leerling is aangepast. Alle scholen hebben een beroep gedaan op de subsidiemogelijkheden in het kader van de Inhaal- en OndersteuningsProgramma's (IOP). De inzet daarvan is in 2021 gecontinueerd, in 2021 wordt aangesloten bij het Nationaal Programma Onderwijs.

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.
Vijf leden van het voormalig bestuur van CNS Nunspeet hebben zitting genomen in de Raad van Toezicht. Daarnaast heeft de GMR het recht een bindende voordracht te doen voor één zetel, deze wordt in de loop van 2021 ingevuld, tegelijkertijd met de bestaande en verwachte vacatures binnen de Raad van Toezicht.
Om adequaat uitvoering te kunnen geven aan hun taak volgen de leden van de Raad van Toezicht in 2021 een scholingstraject.

College van Bestuur

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

Omdat in de loop van het verslagjaar de bestuurlijke situatie een fors aantal wijzigingen onderging, zowel organisatorisch als personeel, heeft de Raad van Toezicht er voor gekozen een tijdelijk College van Bestuur aan te stellen die mede als taak heeft gekregen de vereniging verder te begeleiden in de transitie naar het nieuwe bestuursmodel. Daartoe worden in 2021 de benodigde stappen gezet zodat in 2022 een definitieve invulling wordt gegeven aan de functie van College van Bestuur.

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. (Matteo) Pijnacker Hordijk
De Morgenster	de heer M. (Martijn) van der Weerd (ad interim)
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.

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 2020 voor zover bekend geen “officiële” 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. De scholen maken in dit verband gebruik van Internet. De Vereniging voor CNS heeft een website (*www.cnsnunspeet.nl*) waarop doorgeklikt kan worden naar de websites van onze scholen.

Verantwoording
Verantwoorden betekent dat we duidelijk maken waar we voor gaan en staan, hoe we daaraan werken, laten zien welke resultaten we bereiken, leren van wat niet goed gaat en leren van wat anderen vinden. De code good governance zoals binnen het PO wordt gehanteerd, is ook voor de CNS uitgangspunt bij ons handelen.
Verantwoording afleggen vinden we deel uitmaken 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 mee brengen.

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.
Een aandachtspunt is de verdeling van de middelen richting schoolniveau. Binnen de CNS zijn een aantal bovenschoolse voorzieningen, die gemeenschappelijk werden bekostigd. Niet duidelijk is hoe dit is geregeld. In 2020 is gestart met een scherpere verdeling (en het inzicht hierin) tussen de inkomsten op bestuursniveau en de toedeling naar de scholen. Er is daartoe een financieel adviseur/controller aangetrokken die ons daarbij begeleidt. Verder is besloten het contract met het administratiekantoor per 31-12-2020 te beëindigen en een ander administratiekantoor te contracteren dat aansluit bij de door ons gewenste dienstverlening.

De CNS ontvangt ook de zgn. prestatiebox middelen vanuit het bestuursakkoord (juli 2014). Deze middelen dienen ingezet te worden om een duurzame onderwijsverbetering na te streven. Deze middelen worden met name op schoolniveau ingezet. Onderdelen zijn bijvoorbeeld het e-learning professionaliseringsaanbod en de professionele leergemeenschappen, zoals opgezet op de Petraschool.

De afgelopen jaren is vanuit het vermogen van de CNS geïnvesteerd in een aantal ontwikkelingen in relatie tot passend onderwijs binnen de CNS. Hiervoor werd een deel van het vermogen uit het Steunfonds CNS ingezet. Dit leidde enkele voorgaande jaren tot begrotingsoverschrijdingen die niet onbeperkt konden voortduren. Voor 2020 was het dan ook belangrijk dat de uitgaven meer in balans werden gebracht met de vanuit het Ministerie van OCW verstrekte bekostiging. Dat leidde tot een investeringsstop in 2020, tevens werden enkele personele contracten ontbonden of niet verlengd. Dat heeft ertoe geleid dat het resultaat over 2020 weliswaar nog steeds negatief is, maar minder negatief dan was begroot.
De ingezette koers om uitgaven en inkomsten in de juiste balans te brengen wordt in 2021 voortgezet. Naast aandacht aan de beheersing van de formatie en de personele kosten wordt kritisch gekeken naar de materiële uitgaven, met name het onderdeel huisvesting en de daaraan verbonden uitgaven.

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 is van belang om onze vereniging financieel gezond te houden.

1.11 Huisvesting

Algemeen
Onze vereniging is verantwoordelijk voor een groot deel van het gebouwonderhoud. Hierbij moet worden gedacht aan binnen- en buitenschilderwerk, onderhoud aan installaties en het dagelijks onderhoud. Met ingang van 1-1-2015 is het groot onderhoud overgeheveld van de gemeente naar de vereniging. De vereniging loopt meer risico's voor de gebouwen, maar ontvangt hiervoor middelen die voorheen naar de gemeente gingen.
Belemmerende factor is echter dat de scholen van CNS Nunspeet gehuisvest zijn in tien gebouwen waar voor vijf scholen een vergoeding voor de materiële instandhouding wordt ontvangen. Dat leidt er toe dat sprake is van een forse overschrijding van de huisvestingslasten. Omdat het financieel beleid van CNS Nunspeet er de komende jaren op is gericht uitgaven en inkomsten met elkaar in balans te brengen, 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 worden de volgende stappen ondernomen:

1. De Da Costaschool Elspeet neemt naar verwachting in het najaar van 2021 het nieuwe schoolgebouw in gebruik.
2. M.i.v. 01-08-2022 wordt de Immanuëlschool locatie Randweg afgestoten en worden de daar gehuisveste groepen ondergebracht in de leegstand van de Da Costaschool.
3. 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 waarbij realisatie van het IKC Nunspeet-Oost voor 2023 is voorzien.

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

Onderhoudsplanning
Goede huisvesting is een voorwaarde voor goed onderwijs. Voor alle schoolgebouwen heeft het CNS een meerjarenonderhoudsplanning laten opstellen, die iedere twee jaar wordt geactualiseerd. In 2021 vindt opnieuw actualisatie plaats voor die schoolgebouwen waarvan CNS 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.

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

Aanpassingen ventilatie
In het kader van de verbetering van de ventilatie op scholen heeft in september 2020 op alle scholen onderzoek plaatsgevonden. Dit onderzoek was noodzakelijk omdat in opdracht van het Ministerie van OCW werd onderzocht of de schoolgebouwen in Nederland voldoen aan de minimumeisen voor luchtverversing. Dit alles in het kader van de mogelijke relatie tussen ventilatie en de verspreiding van COVID-19. Dit onderzoek is uitgevoerd door de conciërges waarbij gebruik is gemaakt van een door de overheid aangereikte meetmethode. Het onderzoek resulteerde in een aantal noodzakelijke aanpassingen die zijn gerealiseerd, ook werden alle groepen voorzien van een CO_2 meter zodat medewerkers kunnen beoordelen wanneer de CO_2-waarde uitkomt boven de grenswaarde en er moet worden geventileerd.

1.12 Terugblik beleidsvoornemens

Ook voor dit onderdeel in het jaarverslag is van toepassing dat de wisselingen in directie en bestuur evenals de coronacrisis van invloed zijn geweest op de voortgang van de beleidsontwikkeling binnen CNS Nunspeet. Daarnaast maakte de financiële situatie van CNS Nunspeet het nodig in 2020 terughoudend te zijn in het doen van investeringen en beleidsontwikkeling.

Vervolg Passend Onderwijs
CNS Nunspeet wil goede voorwaarden creëren om Passend Onderwijs mogelijk te maken. Van belang is dat we de scholen van binnenuit versterken om Passend Onderwijs waar te kunnen maken. Zo veel mogelijk kinderen thuis nabij onderwijs bieden betekent dat we kiezen voor een hoge mate van inclusiviteit als richting van denken en werken. We willen hiermee aansluiten bij het overheidsbeleid, maar niet minder bij de christelijke identiteit van onze scholen. Maar hierbij is het belangrijk om te definiëren waar de grenzen van onze ondersteuningscapaciteit nu liggen op school- en/ of bestuursniveau en welke ontwikkelagenda dat vraagt. In nauw overleg met het SWV Zeeluwe en de overige besturen in

Nunspeet wordt verkend welke scenario's kunnen worden ontwikkeld om een dekkend netwerk te hebben binnen de CNS, binnen Nunspeet en/of binnen het SWV Zeeluwe.
Vanwege de financiële positie van CNS Nunspeet werd besloten de Fonteingroep t.b.v. leerlingen met gedragsproblematiek op te heffen en te integreren in De Bron. Omdat er vragen rezen m.b.t. het toelatingsbeleid van de Triadegroepen werd een onderzoek uitgevoerd naar het functioneren van de Triade en HB-groepen. Het onderzoek leidde tot een aantal aanbevelingen die in de loop van 2021 worden uitgewerkt.

Schoolplan
Alle scholen beschikken over een adequaat schoolplan voor de periode 2019-2023. Elementen die bij de start van de schoolplannen centraal hebben gestaan, zijn in de nieuwe schoolplannen van antwoorden voorzien.
- Met welke visie gaan we de komende periode in
- Met welke onderwijsmethoden gaan we werken
- Hoe zorgen we voor goede opbrengsten
- Hoe versterken we onze analyse vaardigheden
- Hoe ontwikkelt zich het Schoolondersteuningsprofiel
- Hoe gaan we verder met beoordelingsgesprekken
- Hoe gaan we werken met interne audits als zelfevaluatie

Bij de schoolplannen zijn jaarplannen, die de periodisering beschrijven om deze vragen in uitvoering te nemen.

Scope
CNS Nunspeet heeft (in 2014) een convenant getekend met de Hogeschool Viaa om te participeren in het project Scope. Dit project richt zich in het bijzonder op Opleiden in de school (werkplek leren) als belangrijke route naar het leraarschap. Een opleidingsschool is een partnerschap dat samen toekomstige collega's opleidt voor het onderwijsveld. Daarbij wordt intensief samengewerkt tussen de opleiding en de basisscholen waarbinnen studenten worden opgeleid van start- naar beroepsbekwame leraar. Binnen Scope wordt gewerkt vanuit een doorgaande lijn in het begeleiden van leraren in opleiding naar startende en zittende leraren. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) ondersteunt Opleiden in de school door middel van een subsidieregeling. Uit de evaluaties is naar voren gekomen dat de werkdruk die voortkomt uit de verplichtingen van het Scope traject voor de betrokken medewerkers pittig is. In 2020 zou worden geëvalueerd of de huidige werkwijze een voldoende balans bevat tussen geleverde inspanningen en de opbrengsten van het project Scope.
Deze evaluatie heeft uiteindelijk plaatsgevonden in 2021. Het resultaat is dat de samenwerking met Scope wordt gecontinueerd. Dit is mede ingegeven door het feit dat Opleiden in de school het toekomstig opleidingsmodel voor leraren in het basisonderwijs is en aansluiting bij een organisatie als Scope daarvoor noodzakelijk is. Voor CNS Nunspeet is Scope daarbij de aangewezen partner die aansluit bij de levensbeschouwelijke identiteit van de vereniging.

Onderwijs en Kinderopvang
In Nunspeet wordt het SHP (Strategisch Huisvestingsplan) uitgevoerd. Een aspect daarbij is het ontwikkelen van een integraal kindcentrum in Nunspeet-Oost. Naast de samenwerking met het speciaal (basis)onderwijs in het kader van passend onderwijs, komt ook kinderopvang (inclusief peuterspeelzaalwerk) in het beoogde IKC. In 2019 zijn de CNS en de SPCP (Stichting Protestants Christelijke Peuterspeelzalen) een bestuurlijke samenwerking aangegaan. Gezien de ontwikkelingen richting integrale kindcentra, dagarrangementen en (mogelijke) invoering continuroosters is een strategische verkenning over de mate van inhoudelijke samenwerking, als ook het aanbod dat geleverd wordt via de SPCP.
Voornoemde strategische verkenning heeft nog niet plaats gevonden.

1.13 Beleidsvoornemens en toekomst

De organisatorische en bestuurlijke wijzigingen in 2020, evenals de financiële situatie van CNS Nunspeet, hebben geleid tot de volgende beleidsvoornemens.

Strategisch beleid
Het laatste strategisch beleidsplan van CNS Nunspeet besloeg de periode 2014-2018. Er heeft wel een aanzet tot een nieuw strategische beleidsplan plaatsgevonden, een actueel strategisch beleidsplan is

echter niet aanwezig, wat als een gemis wordt ervaren. In 2021 wordt in overleg met alle geledingen een nieuw strategisch beleid opgesteld, dit in combinatie met verdere beleidsvoornemens. Dit proces wordt extern ondersteund door Verus, de vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs.

Verdere invoering governance
In november 2020 is het nieuwe bestuursmodel ingevoerd waarbij de taken en rollen van bestuur en toezicht zijn gescheiden. Dit vraagt om een goede afbakening. Daartoe worden in 2021 de benodigde documenten opgesteld om zo de structuurkant in te richten en een adequaat systeem van 'checks and balances' op te bouwen. Naast het creëren van draagvlak en het verschaffen van helderheid over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, dient ook te worden stil gestaan bij de communicatie hierover. Communicatie wordt dan ingezet om draagvlak te creëren en helderheid te verschaffen. Daarnaast dienen houding en gedrag te worden afgestemd. Om dit te realiseren worden in 2021 enkele bijeenkomsten met het voorgaande als inhoud georganiseerd. Ook hierbij ondersteunt Verus.

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, begeleidt Verus het traject Management Drives, waarmee een gemeenschappelijke taal wordt ontwikkeld om gedrag bespreekbaar te maken en gebruik te maken van de kracht van het team én ieder individu.

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

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 ontwikkeld 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 functieboek CNS Nunspeet waarin alle functies staan beschreven.

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, waarbij ingebruikname is voorzien voor 01-08-2023. Het doel is dat beide scholen, na verkregen instemming van de medezeggenschapsraden, fuseren en als één school verder gaan.
In 2022 zal de dependance van de Immanuëlschool, nu nog gehuisvest aan de Randweg, worden verplaatst naar de Da Costaschool. Het schooljaar 2021-2022 wordt gebruikt om deze verplaatsing zowel organisatorisch als inhoudelijk voor te bereiden. Uiteindelijk is in het kader van het Strategisch Huisvestingsplan van de gemeente Nunspeet medio 2030 voorzien in gezamenlijke huisvesting.

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 zullen leiden tot een vernieuwd beleid inzake hoogbegaafdheid.

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

2

Kwantitatieve gegevens leerlingen 2020

2.1 Leerlingen op teldatum

Telling
De tabel hieronder bevat het aantal leerlingen van de CNS scholen, zoals geteld op 1 oktober 2020.

School	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr	12 jr	13 jr	Totaal
De Bron	49	40	51	47	31	49	42	41	5		355
Morgenster	31	25	22	26	15	20	20	18	5		182
Petra	34	41	32	30	36	37	34	41	7	2	294
Immanuël	27	27	34	37	41	31	30	30	3		260
Da Costa N.	16	15	16	18	16	16	10	19	2		128
Da Costa E.	21	15	12	18	12	12	16	23	2		131
Teldatum 1-10-2020	**178**	**163**	**167**	**176**	**151**	**165**	**152**	**172**	**24**	**2**	**1.350**
Teldatum 1-10-2019	**165**	**165**	**173**	**147**	**168**	**143**	**200**	**136**	**20**		**1.317**

2.2 Leerlingenverloop en prognoses

Het werkelijk aantal leerlingen tot en met 2020 en de prognoses van 2021 tot en met 2023.

Teldatum 1 oktober	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
De Bron	281	277	310	324	355	355	360	360
Morgenster	181	183	186	185	182	186	180	185
Petra	300	291	302	295	294	272	270	292
Immanuël	222	230	241	252	260	254	251	246
Da Costa N.	128	114	124	131	128	127	129	130
Da Costa E.	137	138	133	130	131	129	129	132
Totaal	**1.249**	**1.233**	**1.296**	**1.318**	**1.350**	**1.323**	**1.319**	**1.345**

3 Sociaal jaarverslag 2020

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.
Onderwijs is voortdurend in beweging. Medewerkers worden daarom in de gelegenheid gesteld zich continu verder te ontwikkelen.
Het personeelsbeleid is vastgelegd in meerdere beleidsdocumenten. Verschillende aspecten van het Integraal Personeelsbeleid (IPB) en de wet Beroepen in het Onderwijs (BIO) zijn tot beleid gevormd. Zo is er beleid ontwikkeld m.b.t. mobiliteit, werving en selectie, doelgroepenbeleid, competentie omschrijvingen, deskundigheidsbevordering, functie-, taak- en beloningsbeleid enz. Dat vastgestelde beleid is op de scholen geïmplementeerd. Elke vier jaar wordt een update van het beleidsonderdeel gemaakt en verder wordt een beleidsonderdeel aangepast als wijzigingen in de regelgeving hier om vragen.
Door de wisselingen in bestuur en directie en mede door de coronacrisis is er in 2020 beperkt aandacht geweest voor de verdere ontwikkeling en aanpassing van het personeelsbeleid.

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 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 voert een beleid dat werkgelegenheidsgarantie biedt aan personeelsleden in vaste dienst.

3.3 Coronacrisis

De coronacrisis die in maart 2020 ontstond heeft vanzelfsprekend invloed gehad op onze medewerkers. Er is, zeker in de periodes dat de scholen gesloten waren en er onderwijs op afstand werd geboden, een groot beroep op hen gedaan. Door de Raad van Toezicht, College van Bestuur en directeuren is dan ook meerdere malen op verschillende manieren respect en waardering daarvoor uitgesproken.
Na de eerste periode van scholensluiting is er voor gekozen de onderwijskundige aandacht te concentreren op het bieden van een veilige en vertrouwde omgeving voor onze leerlingen, het inventariseren van de mogelijke opgelopen onderwijskundige vertragingen en de aanpassing van het onderwijs daarop. Om onze medewerkers daartoe in staat te stellen is besloten geplande ontwikkelactiviteiten zo veel mogelijk te beperken tot wat noodzakelijk is.

3.4 Formatieve aanpassingen

In het voorjaar van 2020 was duidelijk geworden dat er m.i.v. het schooljaar 2020/2021 een aantal formatieve aanpassingen diende plaats te vinden om het financieel tekort niet opnieuw te doen oplopen. Dat heeft geleid tot het vertrek van enkele medewerkers of het niet verlengen van tijdelijke contracten. Met enkele medewerkers werd een vertrekregeling overeengekomen. Bij de afwikkeling is een externe deskundige betrokken geweest.
Begrijpelijkerwijs heeft dit voor de nodige onrust gezorgd. Daar waar nodig en gewenst werd persoonlijke ondersteuning aangeboden.

3.5 Beleid

Het personeelsbeleid van CNS kent de hieronder genoemde onderdelen. Door de al eerder benoemde wisselingen in bestuur en directie heeft nog geen aanpassing van de hier genoemde onderdelen plaats gevonden. Aanpassing zal plaatsvinden in 2021 en 2022.

Onderdeel	Korte toelichting	Status	Herbeoordeling
Benoeming en ontslag	Procedures van toepassing bij de werving van nieuwe personeelsleden	Definitief vastgesteld	2019
Formatieplan	Inzet personeel in relatie tot werkzaamheden en kosten	Definitief vastgesteld	2019
Functiebouwwerk	Functieomschrijvingen en -waarderingen	Definitief vastgesteld	2020
Beleid hoogbegaafdheid		Definitief vastgesteld	2021
Beoordelingsbeleid	Beleid inzake beoordelingsgesprek tussen medewerker en leidinggevende	Definitief vastgesteld	2021
Beloningsbeleid	Verschillende vormen van belonen en de uitwerking hiervan	Definitief vastgesteld	2019
Mobiliteitsbeleid	Uitwisseling van personeel tussen de verschillende scholen	Definitief vastgesteld	2019
Ziekteverzuimbeleid	Formulering beleid om ziekteverzuim te voorkomen en te verminderen	Definitief vastgesteld	2020
Doelgroepenbeleid	Beleid gericht op een specifieke groep (stagiaires, invallers, e.d.)	Definitief vastgesteld	2020
Communicatieplan	Communicatieafspraken tussen alle geledingen van CNS en derden	Definitief vastgesteld	2021
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 functiebeschrijvingen	Beschrijving van de taken en functies van directeur, leerkracht, ICT'er, onderwijsassistent, conciërge, intern begeleider, coördinator	Definitief vastgesteld	2019
Schorsing en verwijdering leerlingen	Protocol schorsing en verwijdering leerlingen	Definitief vastgesteld	2021
Klachtenregeling	Regeling klachten w.o. (seksuele) intimidatie	Definitief vastgesteld	2022

3.6 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim over 2020 bedraagt 4,75 %. Dat is iets hoger dan in 2019, maar nog steeds beduidend lager dan in 2018 toen het verzuim 6,70 % bedroeg. Een verklaring voor het iets hogere ziekteverzuim in 2020 kan zijn dat enkele medewerkers zijn getroffen door het coronavirus. Hun ziekteverlof werkt uiteraard door in deze cijfers.
Wat verder opvalt is dat op de meeste scholen het ziekteverzuim is gedaald, en dat het bij het onderwijsondersteunend personeel (OOP) is gestegen. Het laatste wordt veroorzaakt door de tijdelijke en langdurige afwezigheid van één van de betrokken medewerkers die inmiddels weer is hersteld.

Het landelijk gemiddelde ziekteverzuim over 2020 is nog niet bekend, in 2019 bedroeg dat 5,7 %.
Het Vervangingsfonds werkt met een bonus-malus systeem. Een gemiddeld hoog ziekteverzuim levert een malus (boete) op, een laag ziekteverzuim een bonus (beloning).

	WTF medew.		Verzuim %		Melding frequentie	
	2019	**2020**	2019	**2020**	2019	**2020**
Da Costa Nunspeet	8,60	**7,55**	8,14	4,24	0,90	**0,57**
Da Costa Elspeet	8,17	**7,52**	1,71	0,25	0,37	**0,34**
Immanuël	14,28	**16,61**	6,61	6,79	1,00	**0,74**
Petraschool	20,37	**18,70**	6,59	2,24	0,89	**0,80**
Morgenster	11,10	**11,90**	1,27	4,21	0,55	**0,60**
De Bron	18,64	**19,32**	5,68	2,53	0,50	**0,93**
Bestuurskantoor	5,29	**3,07**	2,01	0,09	0,00	**0,45**
OOP	10,08	**2,00**	5,02	17,64	0,94	**0,50**
Totaal gemiddeld	**96,52**	**86,67**	**4,63**	**4,75**	**0,65**	**0,62**

3.7 Verdeling naar leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	Totaal wtf 2019	Totaal wtf 2020
15 tot 24 jaar	5,14	4,63
25 tot 34 jaar	20,98	19,98
35 tot 44 jaar	24,57	24,27
45 tot 54 jaar	18,27	17,97
55 tot 67 jaar	21,20	19,81
Totaal	**90,16**	**86,67**

4 Financiën

4.1 Jaarrekening algemeen

De jaarrekening 2020 van Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs is opgesteld door Merces B.V. Deze jaarrekening wordt gecontroleerd door accountantskantoor Van Ree Accountants in Barneveld. Van Ree Accountants heeft over het jaar 2020 een goedkeurende verklaring bij de jaarrekening afgegeven.

4.2 Financieël resultaat 2020

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 2020 en gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2019.

Activa	**31-12-2020**	**31-12-2019**	**Verschil**
Materiële vaste activa	936.355	1.082.460	-146.105
Financiële vaste activa	0	0	0
Totaal vaste activa	**936.355**	**1.082.460**	**-146.105**
Vorderingen	548.847	474.052	74.795
Effecten	570.470	548.866	21.604
Liquide middelen	853.746	776.594	77.152
Totaal vlottende activa	**1.973.063**	**1.799.512**	**173.551**
Totaal activa	**2.909.418**	**2.881.973**	**27.445**

Toelichting op balans, activazijde

Materiële vaste activa
Door hogere afschrijvingen dan investeringen is de materiële activa gedaald in 2020. De investeringen in 2020 waren € € 63.056 tegen € 209.161 aan afschrijvingen.

Vorderingen
De toename van de vorderingen wordt veroorzaakt door diverse posten. Als eerste door de vordering OCW. Deze is licht gestegen t.o.v. 2019. Namelijk € 28.312. Dit wordt veroorzaakt door hogere rijksbijdragen zoals personele bekostiging regulier waardoor er aan het eind van het jaar ook een hogere vordering ontstaat. De vordering inzake het vervangingsfonds is ook hoger t.o.v. 2019. In 2019 was de verwachte te betalen bonus/malus hoog, waardoor de vordering lager was. In 2020 is de verwachte/bonus malus een te ontvangen bedrag. Dit veroorzaakt de hogere vordering op het vervangingsfonds. Als laatste zijn de overige vorderingen ook veel hoger dan in 2019. In 2019 was dit € 1.325 euro en in 2020 is dit een bedrag van € 38.287.

Effecten
In 2020 heeft er zowel geen aankoop als verkoop van effecten plaatsgevonden. Echter is de koerswaarde per 31-12-2020 hoger dan 31-12-2019. Derhalve zorgt dit voor een hogere balanspost per 31-12-2020.

Liquide middelen
Een lichte toename in de liquide middelen. Geen bijzonderheden.

Passiva	31-12-2020	31-12-2019	Verschil
Eigen vermogen, totaal	1.630.222	1.700.165	-69.943
Voorzieningen	419.678	317.614	102.064
Langlopende schulden	0	0	0
Kortlopende schulden	859.516	864.193	-4.677
Totaal passiva	**2.809.970**	**2.873.240**	**-63.271**

Toelichting op balans, passivazijde

Eigen vermogen
Het eigen vermogen is afgenomen door het negatieve resultaat.

Voorzieningen
De toename van de voorzieningen wordt voornamelijk veroorzaakt door een extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening van € 100.000. De totale dotatie van 2020 is € 149.979. Er is in totaal € 10.567 onttrokken aan de voorziening onderhoud. Verder is de voorziening jubilea afgenomen met € 25.384

Kortlopende schulden
De kortlopende schulden zijn vrijwel gelijk aan voorgaand jaar. Kijkt men echter naar de onderliggende posten dan zit er wel degelijk verschil in de diverse posten. Zo zijn de crediteuren fors afgenomen t.o.v. 2019, namelijk met € 198.614. De crediteuren betreffen een momentopname. De overige schulden zijn ook fors toegenomen, dit wordt veroorzaakt door de vele nog te betalen posten per 31-12-2020.

Staat van baten en lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Verschil	Realisatie 2019	Verschil
Rijksbijdragen	8.114.840	7.612.649	502.191	7.655.900	458.940
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	56.008	0	56.008	49.325	6.683
Overige baten	289.121	134.640	154.481	395.152	-106.031
Totaal baten	**8.459.969**	7.747.289	712.680	8.100.377	359.592
Personeelslasten	7.031.181	6.594.154	437.027	6.719.575	311.606
Afschrijvingen	209.161	199.077	10.084	254.095	-44.934
Huisvestingslasten	646.649	564.979	81.670	626.732	19.918
Overige instellingslasten	659.873	630.934	28.939	847.359	-187.486
Totaal lasten	**8.546.865**	**7.989.144**	**557.721**	**7.372.617**	**99.103**
Financiële baten en lasten	**16.953**	**-2.016**	**18.969**	**114.521**	**-97.568**
Resultaat	**-69.943**	**-243.871**	**173.928**	**-232.864**	**162.921**

Toelichting op de staat van baten en lasten

Rijkbijsdragen OCenW
De rijksbijdragen waren hoger dan begroot en ook hoger dan 2019. In september heeft er een indexatie van de rijksbijdragen 2019/2020 plaatsgevonden. Vanwege een groeiend aantal leerlingen is er in 2020 € 131.628 aan groeibekostiging ontvangen.
Onder de rijksbijdragen vallen ook de inkomsten vanuit het SWV. Vanuit het SWV is er naast de jaarlijkse bijdragen een bedrag van € 79.080 extra ontvangen. Dit betreft een eenmalig bedrag per bestuur vanuit de algemene reserve van het SWV.

Overige baten
De overige baten zijn per saldo lager dan begroot. Echter hier is niet één specifieke reden voor. Dit betreffen voornamelijk veel kleine bedragen die in 2019 zijn geboekt. In 2020 is hier geen sprake van geweest.

Personele lasten
De personele lasten waren hoger dan begroot en ook hoger dan in 2019. De voornaamste redenen hiervoor zijn de hogere inzet fte's door het jaar heen. De begrote inzet was 89,2 fte en de werkelijke inzet was 86,67 fte per 31-12-2020. De werkelijke inzet in 2019 was 90,2 per 31-12-2019. Wanneer men echter naar 2020 kijkt is de werkelijke inzet door het jaar heen veel hoger dan 86,67 fte, vandaar de hogere lasten in 2020.

De personele lasten bedroegen in 2020 82,6 % van de begroting. Dit is beduidend lager dan de voorgaande jaren.

Afschrijvingen
De afschrijvingen zijn hoger dan begroot, maar lager dan in 2019. Dit wordt veroorzaakt door lagere investeringen dan in 2019 en door investeringen die volledig zijn afgeschreven. De afschrijvingen zijn hoger dan begroot, doordat er in de begroting rekening was gehouden met een investeringsstop in 2020, terwijl een klein aantal investeringen die noodzakelijk waren, wel zijn uitgevoerd.

Huisvestingslasten
De huisvestingslasten zijn € 81.670 hoger dan begroot. De verklaring voor deze overschrijding is een hogere dotatie aan voorziening onderhoud dan begroot (begroot - € 47.918 werkelijk € 149.979). Verder zijn de kosten voor schoonmaak ook € 52.310 hoger dan begroot. Dit heeft deels te maken met de schoonmaakkosten die benodigd zijn geweest i.v.m. coronavirus. Daar tegenover zijn de kosten voor onderhoud en elektriciteit/gas/water lager dan begroot.

Overige lasten
De overige lasten zijn € 28.939 hoger dan begroot. Dit ligt dus redelijk in lijn met elkaar. De overige lasten zijn echter wel fors lager dan 2019. Namelijk € 187.486. Dit wordt met name veroorzaakt door veel lagere administratiekosten.

4.3 Investeringen 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 2020 daarom ook niet gedaan. De toekomstige omvang van de liquide middelen wordt weergegeven in de continuïteits-paragraaf. Hierbij is rekening gehouden met de geplande investeringen. Het saldo van de liquide middelen zal de komende jaren naar verwachting op niveau blijven. De cashflow positie zal positief beïnvloed worden door de verwachte positieve resultaten, maar negatief als gevolg van investeringen in ICT & Leermiddelen.

Hieronder worden de investeringen van 2020 weergegeven:

Investeringsoverzicht	**2020**	**2019**
Gebouwen en terreinen	0	13.073
Inventaris en apparatuur	34.800	176.677
Andere vaste bedrijfsmiddelen	28.256	14.646
Totaal investeringen	**63.056**	**204.396**

4.4 Kengetallen

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

	31/12/2020	31/12/2019	Signaleringswaarde
Solvabiliteit	0,71	0,70	< 0,30
Liquiditeit	1,63	1,45	< 0,75
Rentabiliteit	-0,01	-0,03	1-jarig < -0,10 2-jarig < -0,05 3-jarig < -0
Kapitalisatiefactor	0,33	0,34	> 0,6
Weerstandsvermogen	0,19	0,21	< 0,05
Huisvestingsratio	0,08	0,07	> 0,10
Normatief eigen vermogen	0,4		>1

De vereniging is in staat om haar verplichtingen op langere termijn te kunnen voldoen. De solvabiliteit is boven de signaleringswaarde (70%). De daling van de solvabiliteit wordt met name veroorzaakt door het negatieve resultaat over boekjaar 2020.

De liquiditeitsratio geeft aan dat er 1,63 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 2020 is nog ruim onder de signaleringswaarde. In vergelijking met 2019 is de rentabiliteitspositie afgenomen. Dit wordt veroorzaakt door hogere lasten die niet volledig worden gecompenseerd door de hogere baten.

De kapitalisatiefactor van CNS blijft onder de signaleringswaarde en is afgenomen in 2020 ten opzichte van 2019.

Het weerstandsvermogen zit ruimschoots boven de signaleringswaarde. Deze is ten opzichte van 2019 wel afgenomen. Dit wordt veroorzaakt door een lager eigen vermogen ten opzichte van hogere baten.

De huisvestingsratio is lager dan de signaleringswaarde.

De Inspectie voor het Onderwijs heeft een formule ontwikkeld voor het berekenen van een signaleringswaarde voor de bovengrens van de reservepositie van besturen in alle onderwijssectoren. Indien het kengetal hoger ligt dan 1, dan zou dat betekenen dat de organisatie te veel eigen vermogen ongebruikt laat.
Het kengetal van het normatief eigen vermogen ligt op 0,4. Dit betekent dat CNS Nunspeet per 31 december 2020 geen bovenmatig eigen vermogen heeft.

4.5 Continuïteitsparagraaf

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

	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Aantal leerlingen op 1 oktober	1317	1346	1323	1319	1345
Personele bezetting in fte per 31 december					
Bestuur / Management	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8
Personeel primair proces	67,4	65,2	64,8	64,4	63.3
Ondersteunend personeel	15,4	14,3	14,3	14,3	14,3
Totaal	**86,7**	**83,3**	**82,9**	**82,5**	**81,4**

Het leerlingaantal van de vereniging is het afgelopen jaar gestegen met 29 leerlingen. De komende jaren wordt een daling van het leerlingenaantal verwacht.
De personele bezetting op 31 december 2020 was lager dan de personele bezetting 2019 (exclusief vervanging). De personele bezetting op 31 december 2020 is lager dan de bezetting geheel 2020 per periode. In 2021 zal deze bezetting nog verder afnemen om zodoende tot een positief resultaat te komen.

Balans

Activa	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Materiële vaste activa	936.355	889.119	817.577	771.503	765.453
Totaal vaste activa	**936.355**	**889.119**	**817.577**	**771.503**	**765.453**
Vorderingen	548.847	550.000	550.000	550.000	550.000
Effecten	570.470	570.470	570.470	570.470	570.470
Liquide middelen	853.746	1.003.682	1.150.224	1.246.298	1.317.348
Totaal vlottende activa	**1.973.063**	**2.124.152**	**2.270.694**	**2.366.768**	**2.437.818**
Totaal activa	**2.909.418**	**3.013.271**	**3.088.271**	**3.138.271**	**3.203.271**

Passiva	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Algemene reserve	285.830	385.830	460.830	510.830	575.830
Bestemmingsreserve	1.344.392	1.344.392	1.344.392	1.344.392	1.344.392
Totaal eigen vermogen	**1.630.222**	**1.730.222**	**1.805.222**	**1.855.222**	**1.920.222**
Voorzieningen	419.678	284.159	281038	147.245	166.119
Kortlopende schulden	859.518	998.890	1.002.011	1.135.804	1.116.930
Totaal vlottende passiva	**1.279.196**	**1.283.049**	**1.283.049**	**1.283.049**	**1.283.049**
Totaal passiva	**2.909.418**	**3.013.271**	**3.088.271**	**3.138.271**	**3.203.271**

Toelichting op de balans:
De omvang van de balans laat een redelijk stabiele omvang zien voor de komende jaren. De stijging in 2021 heeft te maken met het positieve resultaat in 2021.

Vanaf 2021 loopt het balanstotaal weer iets op en dit wordt veroorzaakt door een toename in de liquide middelen. Nadat in 2020 minimaal geïnvesteerd is, zal In 2021 met name worden geïnvesteerd in meubilair op de Da Costa Elspeet.

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

De meerjarenbegroting laat voor de komende jaren een positief resultaat zien. Zoals men hierboven kan zien stijgt hierdoor het eigen vermogen ook weer vanaf 2021.
De voorziening onderhoud laat een daling zien elk jaar. Er wordt veel ingezet voor het uitvoeren van onderhoud aan de gebouwen. De niet uitgevoerde onderhoudswerken in 2020, worden nu verantwoord als onttrekking in 2021. De voorziening ambtsjubilea wordt verwacht dat deze redelijk gelijk blijft qua omvang.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Rijksbijdragen	8.114.840	8.132.955	8.019.539	7.930.203	7.977.701
Ov. Overheidsbijdragen	56.008	-	-	-	-
Overige baten	289.121	152.642	151.613	149.363	151.613
Totaal baten	8.459.969	8.285.597	8.171.152	8.079.566	8.129.314
Personeelslasten	7.031.181	6.769.804	6.722.519	6.663.184	6.737.798
Afschrijvingen	209.161	202.176	196.542	171.074	131.050
Huisvestingslasten	646.649	634.400	632.925	625.534	630.533
Overige lasten	659.873	576.717	541.666	567.275	562.432

Totaal lasten	8.546.865	8.183.097	8.093.652	8.027.066	8.016.813
Saldo baten en lasten	-86.895	102.500	77.500	52.500	67.500
Financiële baten en lasten	16.953	-2.500	2.500	-2.500	-2.500
Resultaat	**-69.943**	**100.000**	**75.000**	**50.000**	**65.000**

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 2020-2024 is goedgekeurd door het toezichthoudend bestuur.

Toelichting staat van baten en lasten
De meerjarenbegroting laat voor de komende jaren een stijgende lijn zien. Mede door een stijgend leerlingenaantal. De personeelslasten zijn gebaseerd op de aantallen die bovenaan paragraaf 4.5 bij de kengetallen worden genoemd (gelijk aan uitgangspunt van de rijksbijdragen). Bij zowel de personele lasten als de rijksbijdrage is geen rekening gehouden met aanpassingen van werkgeverslasten en of normbedragen. Verwacht wordt dat de stijgende personele lasten worden gecompenseerd door indexering van de rijksbijdragen. De afschrijvingslasten zijn gebaseerd op de actuele verwachte afschrijvingen, rekening houden met de verwachte investeringen.

Coronavirus
De uitbraad van het coronavirus heeft op de hele wereld een flinke impact, zo ook op het onderwijs. Vereniging voor CNS Nunspeet verwacht dat de financiële gevolgen overzichtelijk zijn. De rijksoverheid continueert de bekostiging waardoor de salarissen aan medewerkers en de vaste lasten kunnen worden betaald. De impact van het coronavirus op de totale financiële positie beïnvloedt de continuïteit van de organisatie vooralsnog niet. We verwachten geen liquiditeitsproblemen en geen significante impact op het exploitatieresultaat 2020.

Overige rapportages

Beschrijving intern risicobeheersings- en controlesysteem
De vereniging kent twee financiële planningsproducten, nl. de meerjarenbegroting en het bestuurs-formatieplan. 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 bestuurs-formatieplan 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 Costa Elspeet en 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 kosten verhogend. Vanwege de bekostigings-systematiek T-1 worden de inkomsten pas in opvolgend schooljaar toegekend en ontvangen. In sommige gevallen wordt dit deels gecompenseerd door groeibekostiging.

- De Wet werk en zekerheid moet er onder andere voor zorgen dat werknemers eerder een vaste baan krijgen i.p.v. een opvolging van tijdelijke contracten. Voor de scholen kan dit betekenen dat een 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 door bijvoorbeeld voor bepaalde groepen 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. 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.
- Door verwachte nieuwbouw is een deel van het geplande onderhoud conform de meerjarenplanning door het Nibag niet opgenomen in de voorziening onderhoud. Met 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 Treasury paragraaf

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 rechten en te organiseren. De regeling is in 2010 aangepast. 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 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 voldoend. 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 beheerd door de bestuurder. Ieder half jaar wordt verslag gedaan van het uitgevoerde treasurybeleid. In de jaarrekening wordt conform de richtlijnen een treasuryverslag opgenomen. De bestuurder 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 treasury-statuut. In principe is de Stichting Steunfonds vrij in het beleggen van haar middelen. Echter conform het besluit van het College van Bestuur worden de middelen op dezelfde wijze belegd als de middelen van de vereniging.

Behaalde rendementen 2020, vergelijkende cijfers 2019.

	Steunfonds
Financiële vaste activa en effecten	
1 januari 2020	548.866
31 december 2020	570.470
Liquide middelen	
1 januari 2020	15.395
31 december 2020	15.084
Ontvangen rente/dividend	**4.289**
Rendement in % 2019	0,96%
Rendement in % 2020	**0,75%**

5

Jaarverslag bestuur 2020

5.1 Samenstelling

Het verenigingsbestuur van CNS Nunspeet bestond tot medio 2020 uit een Dagelijks Bestuur en een Algemeen Bestuur. Het Dagelijks Bestuur bestuurt de vereniging. Het Algemeen Bestuur ziet erop toe dat dit gebeurt conform de missie en visie van de vereniging.

Het jaar 2020 was een transitiejaar voor het bestuur van CNS. Na de nodige voorbereiding en besluitvorming op de Algemene Ledenvergadering (juli 2020) is de bestuursvorm van CNS overgegaan naar een Raad van Toezicht. Zie verder hoofdstuk 5.2.

In 2020 hebben de volgende leden zitting gehad in het bestuur van CNS respectievelijk Raad van Toezicht:

Dagelijks bestuur		**dagelijkse functie en nevenfuncties**
Mw. H.M. de Goede - Hoeve	secretaris	Docent Nuborgh College Lambert Franckens
Algemeen bestuur/Raad van Toezicht		
Mevr. E. Leeflang - Bel	lid	
Mevr. M. de Zwaan – van Ouwendorp	lid	Communicatieadviseur Gemeente Nunspeet
Dhr. G. Bruinewoud	lid	Financieel adviseur Vinke Veluwe Makelaars
Dhr. A. Vis	lid	Manager Ministerie van Financiën
Dhr. G. Bikker	lid (voorzitter RvT)	Manager Engineering AWL Techniek B.V. Harderwijk Voorzitter bestuur SPCJ en SPCJ-Radix

De bestuursleden van CNS Nunspeet ontvangen een onkostenvergoeding voor hun werkzaamheden als bestuurslid. Deze vergoeding is gebaseerd op de wettelijk vastgestelde vrijwilligersvergoeding (voor 2020 maximaal € 1.700,- op jaarbasis). De vergoeding bedraagt op jaarbasis:
- € 1.700,- voor leden van het Dagelijks Bestuur
- € 700,- voor leden van het Algemeen Bestuur

5.2 Toezichthoudende functie

Werkwijze
In de eerste helft van 2020 heeft het Algemeen Bestuur veelvuldig vergaderd met het Dagelijks Bestuur en de algemeen directeur. Na vertrek van de algemeen directeur is een interim algemeen directeur aangesteld. Sinds medio 2020 is het AB/DB-model overgegaan in een Raad van Toezicht met een interim directeur-bestuurder. Ook als RvT is er regelmatig vergaderd.

Het Dagelijks Bestuur/Raad van Toezicht oefent de statutaire en wettelijke bevoegdheden uit, waaronder goedkeuringsbevoegdheid van het strategisch beleidsplan, het jaarverslag en de begroting. Daarnaast wordt toegezien op de doelmatige en rechtmatige verwerving, bestemming en aanwending van middelen. Dit vindt plaats door de aanlevering van de kwartaalrapportages door de onafhankelijk controller/financieel adviseur.

Het Dagelijks Bestuur/Raad van Toezicht treedt eveneens op als advies- en klankbordfunctie ten behoeve van het College van Bestuur.

In het kader van de gewenste deskundigheidsbevordering na de overgang naar het Raad van Toezichtmodel zal in 2021 het nodige beleid in het kader van governance worden geformuleerd.

Werkgeversrol
Het Dagelijks Bestuur/Raad van Toezicht vervult de werkgeversrol voor de algemeen directeur/College van Bestuur. In dit kader zijn gedurende het verslagjaar gesprekken gevoerd met de interim algemeen directeur/College van Bestuur. Inmiddels is vanuit de Raad van Toezicht een werkgeverscommissie ingesteld bestaande uit twee leden van de Raad van Toezicht.

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

In het kader van de Code voor goed bestuur wordt binnen CNS Nunspeet sinds 2013 gewerkt met een bestuursmodel dat bestaat uit een Toezichthoudend bestuur en een Uitvoerend bestuur. Het Uitvoerend bestuur verricht haar taak middels een uitgebreid mandaat aan de algemeen directeur. Ontwikkelingen in wet- en regelgeving gericht op aanscherping van de (educational) governance vragen echter meer en meer om een verdere doorontwikkeling in bestuur en toezicht. Daarbij wordt het steeds moeilijker om nieuwe leden voor het Uitvoerend Bestuur te werven, omdat onder meer de gevraagde tijdsbesteding en aansprakelijkheidsaspecten gecompliceerde factoren zijn. Daarom is besloten om in dit kader onder begeleiding van Verus een wijziging van bestuursmodel verder te onderzoeken. In samenspraak met de GMR en een vertegenwoordiging van leden is gekozen voor een Raad van Toezicht model. Medio 2020 is deze wijziging van het bestuursmodel goedgekeurd door de leden en zijn de gewijzigde statuten gepasseerd bij de notaris.

Tijdens de vergaderingen van het Dagelijks en Algemeen Bestuur zijn tal van onderwerpen en thema's aan de orde geweest, zoals de interim invulling van de algemeen directeur, de invulling van de interim directeur-bestuurder, de huisvesting van het IKC Oost, het nieuwe bestuursmodel en het financieel beheer. Ook de actuele ontwikkelingen als gevolg van de coronacrisis werden gevolgd en besproken.

Financiële zaken
Doelstelling was om in 2020 financieel positief uit te komen. Niet eenvoudig gezien de complexe financiële processen die het onderwijs kent en dit vraagt ook een meerjaren-aanpak. Uiteraard is hierbij ook aandacht besteed aan de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Al begin 2020 werd vastgesteld dat extra maatregelen nodig waren. Hiervoor werden diverse beleidsmatige aanpassingen doorgevoerd om op termijn de financiële situatie weer te herstellen. Belangrijke verbeteringen voor goed inzicht en een aangepaste vorm van sturing waarbij de locatiedirecteuren in een veel actievere en sturende rol zijn geplaatst, is hierdoor gerealiseerd.

Identiteit, onderwijs en kwaliteit
Ook in 2020 is de identiteit een onderwerp van aandacht geweest. Hoe kunnen wij de leerkrachten ondersteunen als de dragers van onze christelijke identiteit? Persoonlijke aandacht binnen de schoolteams blijft belangrijk. De ontwikkelingen met betrekking tot een gereformeerde school is nauwgezet gevolgd.
Wat betreft de veilige omgeving zijn er geen meldingen ontvangen. Op de scholen blijft pesten een aandachtspunt.

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

Intern proces
Communicatie naar de achterban is voor het bestuur aandachtspunt. Leden en ouders zijn onder meer op relevante momenten geïnformeerd over de wijziging van het bestuursmodel, het IKC en het aanstellen van de interim-bestuurder.

Besluitvorming
In de vergaderingen van het Algemeen en Dagelijks bestuur is de begroting 2020 vastgesteld en goedgekeurd. Datzelfde geldt voor de jaarrekening 2019 en het formatieplan 2020-2021. Het strategisch beleidsplan is in 2019 niet afgerond en (nog) niet vastgesteld/goedgekeurd. Daarnaast is er ook besloten om voor de jaarrekening 2020 gebruik te maken van de diensten van de huidige accountant (Van Ree).

Evaluatie
Vanwege de bestuurlijke wijzigingen én de wisseling van interim algemeen directeur/College van Bestuur heeft in 2020 geen evaluatie plaats gevonden. Het voornemen is dat in 2021 wel te doen.

Tot slot
Wij kunnen vaststellen dat er door de leerkrachten, vrijwilligers, de locatie-directeuren, interim algemeen directeur, interim directeur-bestuurder en het bestuur/Raad van Toezicht hard is gewerkt en verdere stappen zijn gezet richting een professionele organisatie. Door de coronacrisis werd veel flexibiliteit, creativiteit en veerkracht gevraagd. De continuïteit van het onderwijs kon gerealiseerd worden, maar het leidde er ook toe dat sommige zaken werden vertraagd. De verandering van het bestuursmodel kon gerealiseerd worden. De vergaderingen binnen het bestuur konden in een open en transparante wijze (voornamelijk digitaal) plaatsvinden.

Wij willen hiervoor alle betrokkenen bedanken en spreken de verwachting uit dat ook in 2021 op deze manier met elkaar samengewerkt wordt om onze leerlingen een christelijke en kwalitatieve basis mee te geven voor een zelfstandige toekomst.

6 Jaarverslag directieberaad 2020

6.1 Inleiding

Bij het directieberaad zijn de directeuren van de CNS scholen vertegenwoordigd. Het directieberaad wordt voorgezeten door de algemeen directeur/college van bestuur en vergaderde in 2020 10 keer. Omdat de situatie daar vanwege de coronacrisis om vroeg, vergaderde het directieberaad frequent d.m.v. video-overleg met als doel werkwijze en beleid onderling af te stemmen.

6.2 Structuur

Elk directieberaad begint met een overdenking. Veelal worden agendapunten door één of meer directeuren voorbereid. Daarnaast worden soms externe deskundigen uitgenodigd. Via taakverdeling m.b.t. de verschillende beleidsterreinen wordt gebruik gemaakt van elkaars specifieke kwaliteiten. Binnen het directieberaad willen we middels een onderzoekende houding, 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 leergemeenschappen te maken waar het samen leren van en met elkaar centraal staat. De directeuren verantwoorden het gevoerde beleid op hun school tijdens de maandgesprekken die met de algemeen directeur/college van bestuur worden gevoerd.

6.3 Onderwerpen

Tijdens het directieberaad kwamen onder andere de volgende onderwerpen ter sprake :

Identiteit
- *Gesprekken over de start van Florionschool*
- *Organisatie medewerking start- en themadiensten participerende kerkelijke gemeenten*

Onderwijs & ondersteuning
- *Inrichten en organiseren afstandsonderwijs i.v.m. corona*
- *Onderzoek functioneren Triade- en HB-groepen*
- *Verdieping inzake governance*
- *Belofte aan het Nunspeetse kind*
  Schoolondersteuning
  Vervangen methoden

Kwaliteit
- *Audits scholen*
- *Analyse schoolresultaten*
- *Medewerkerstevredenheidspeiling*
- *Voorbereiding en afstemming mbt. vierjaarlijks onderzoek Inspectie*

Personeel
- *Formatie*
- *Deelname Scope*
- *Contract Arbo dienstverlening*

Huisvesting
- *Overleg Gemeente Nunspeet*
- *IKC Nunspeet-Oost*
- *IKC Nunspeet-West*
- *IKC Nunspeet-Centrum/Noord*
- *Dependance Immanuëlschool*
- *Risico-inventarisatie en –evaluatie*
- *Schoonmaakonderhoud*

Financiën
- *Halfjaarcijfers begroting 2020*
- *Protocol begroting 2021*
- *Begroting 2021*
- *Ontwikkeling liquiditeit*

Organisatie
- *Vakantierooster 2020-2021*
- *Continurooster en andere schooltijden*

7

Jaarverslag GMR 2020

Het verslagjaar was voor de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) – evenals voor CNS als geheel – een dynamisch jaar, waarvan de hoofdlijnen hier kort de revue passeren.

We zijn blij te kunnen melden dat – voor het eerst in jaren – alle vacatures binnen de GMR konden worden ingevuld. Elke school wordt vertegenwoordigd door een personeelslid en een ouder. De GMR heeft zeven keer vergaderd in aanwezigheid van het bestuur en een aantal keren in aanwezigheid van een vertegenwoordiger van de Raad van Toezicht. Daarnaast heeft in kleiner verband overleg plaatsgevonden tussen GMR, bestuur en toezicht met betrekking tot specifieke onderwerpen: financiën, governance CNS (omzetting naar Raad van Toezicht model), en bij de benoemingsprocedures van een tweetal interim-bestuurders. 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.

In het verslagjaar heeft de GMR het initiatief genomen voor een sterkere betrokkenheid en informatie-voorziening tussen medezeggenschap, bestuur en raad van toezicht. Dit is gebeurd in goed overleg en in goede samenwerking met de betrokken gremia, waarbij concrete maatregelen zijn genomen die de informatievoorziening en onderlinge communicatie bevorderen. In dit kader is, naar aanleiding van de zelfevaluatie die de GMR heeft uitgevoerd, tevens een start gemaakt met een commissiestructuur binnen de GMR, die tot doel heeft de interne expertise en kritische betrokkenheid op diverse beleidsterreinen te vergroten en om efficiënter het werk te verdelen. Wat deskundigheidsbevordering betreft heeft de GMR een training Financiën gevolgd van de Onderwijsbond. Mede naar aanleiding daarvan is de begrotings-procedure verbeterd, wat in de toekomst moet leiden tot een transparant begrotingsproces met een helder kader, waarin de verschillende rollen van onder meer de (G)MR concreet zijn belegd en gefaseerd.

2020 werd in belangrijke gestempeld door de Coronapandemie, waarvan de maatregelen ter bestrijding daarvan helaas ook grote impact hebben gehad op het primair onderwijs en de CNS-organisatie. CNS-breed zijn er adequate maatregelen genomen om het onderwijs op een veilige en verantwoorde manier doorgang te laten vinden, met aandacht voor kwetsbare kinderen en medewerkers en voor ouders met een vitaal beroep. De GMR spreekt nogmaals waardering uit voor de wijze waarop bestuur, directies, leerkrachten, leerlingen en ouders zich hebben ingespannen om – met alle beperkingen die er waren – de veiligheid, voortgang en kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en elkaars welzijn – ondanks de afstand die er was – in het oog te houden.

Ondanks de beperkingen die er waren, is de ontwikkeling van CNS niet stil blijven staan. De GMR is nauw betrokken geweest bij het proces dat heeft geleid tot de omzetting van de governance structuur 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 neemt de GMR in 2021 deel aan een traject van deskundigheidsbevordering dat voor toezicht-houders, bestuur en medezeggenschap is ingezet. Achtereenvolgens zijn er – vanwege het vertrek van de algemeen directeur – twee interim-bestuurders benoemd, die op elk een aantal beleidsmatige en organisatorische ontwikkeltrajecten zijn 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 en ziet de uitwerking en implementatie hiervan in 2021 met belangstelling tegemoet.

Samenstelling GMR per 31-12-2020:

School	**Personeelsgeleding**	**Oudergeleding**
Da Costa Elspeet	Sieto van Keulen	Rianne Wester
Da Costa Nunspeet	Gretha van der Stege	Johan Verhoek
De Bron	Gerrie van der Hoef *(secretaris)*	Louise van de Beerekamp
De Morgenster	Anja Bouw	Jelle Katsman
De Petraschool	Chris Korteweg	Hugo den Boer *(voorzitter)*
Immanuelschool	Jolanda Pranger	Boudewina Hulter

Jaarverslag Da Costaschool Nunspeet

Da Costaschool

Eeckelhagen 37
Nunspeet
www.dacostaschool.net
128 leerlingen (per 1 okt. 2020)
5 groepen
13 personeelsleden

Inleiding

Op 1 oktober 2020 bezochten 128 kinderen de Da Costaschool in Nunspeet. De kinderen waren verdeeld over 5 gecombineerde groepen. De gemiddelde groepsgrootte was op 1 oktober 2020 ongeveer 26 leerlingen per groep. 2020 was een bijzonder jaar dat bepaald werd door de coronamaatregelen.

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 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 leerkrachten en de ib-er.
Door de coronacrisis vond er vanaf eind maart tijdelijk onderwijs op afstand plaats. De kinderen kregen werk en/of Chromebooks mee naar huis. De leerkrachten in de bovenbouw gaven digitaal les.

We willen als school meer **datagestuurd** gaan werken. Dat betekent dat het leerstofaanbod wordt bepaald n.a.v. de analyse en interpretatie van de resultaten van de gemaakte toetsen. We willen daarbij, vanaf september 2021, gebruik gaan maken van Leeruniek. De komende twee jaar krijgt het team hierop scholing.

De laatste schooljaren vallen de rekenprestaties van de leerlingen tegen t.o.v. van wat verwacht mag worden gezien de leerling populatie. Er is een analyse opgesteld. Het doel is de resultaten van het rekenen op het niveau brengen van wat mag worden verwacht. In groep 1 en 2 wordt extra aandacht besteed aan het voorbereidend rekenen; vooral aan logisch denken en begrijpend luisteren. Rekenen is speerpunt bij de groepsbesprekingen in mrt/apr 2021 m.b.t. het analyseren en interpreteren van de resultaten van de methode onafhankelijke toetsen. Vandaar uit zal er een passend onderwijsaanbod voor de verschillende niveaugroepen komen. Een deel van de toegekende Coronasubsidie wordt ingezet om de rekenachterstanden te verkleinen.

Medewerkers

In 2020 werkten er dertien personeelsleden op onze school: elf vrouwen en drie mannen. Vier leerkrachten werkten fulltime en negen parttime. Naast de directeur is er één IB-er, een onderwijsassistente die in het kader van passend onderwijs is benoemd. Verder is er één personeelslid die belast is met de ICT en wordt er gebruikt gemaakt van een conciërge. De gelden van het **werkdrukakkoord** zijn besteed aan extra handen in groep 2/3 door de huidige onderwijsassistente extra uren te geven en een tweede onderwijsassistente voor 16 uur te benoemen. In verband met de zorgzwaarte is er extra formatie (6 uur, onderwijsassistente) beschikbaar gesteld.

Het **managementteam** bestaat uit de directeur en ib-er. Zij komen regelmatig bijeen om lopende zaken te bespreken. Na 43 jaar in het onderwijs werkzaam te zijn geweest is er in juli afscheid genomen van onze ib-er. Vanaf augustus werkt er een interim ib-er voor één jaar bij ons op school.

We hebben een contract met de Gereformeerde Hogeschool (VIAA) in Zwolle (SCOPE) voor de plaatsing van stagiaires. Dit jaar boden we 2 studenten een stageplek. Verder zijn er in enkele groepen onderwijs-assistenten in opleiding.

Ouderbetrokkenheid

Door de coronacrisis vonden de spreekuren veelal op afstand plaats. De overlegmomenten verliepen via telefoon of google meet.
Alle ouders werden op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van hun kind en/of wat er op school speelde d.m.v. de parro-app. Algemene informatie krijgen de ouders middels de maandelijkse nieuwsbrief.

Gebouw

Het schoolgebouw beschikt over 8 leslokalen, één gemeenschapsruimte, een aantal nevenruimtes en een speellokaal. Op het dak liggen **zonnecollectoren**. Bijna al het gebruik voor elektra wordt zo bekostigd. Verder is er een lokaal in gebruik genomen door de taalklas (PROO) en een ander lokaal dient als technieklokaal en is ook als zodanig ingericht.

Tenslotte

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

Jaarverslag Da Costaschool Elspeet

Da Costaschool

Vierhouterweg 16
Elspeet
www.dacostaelspeet.net
131 leerlingen (per 1 okt. 2020)
5 groepen
13 personeelsleden

Inleiding

De geschiedenis van de dislocatie van de Da Costaschool in Elspeet bestaat alweer ruim 22 jaar. Dit voorjaar zaten we voor het laatst in het oude schoolgebouw aan de Vierhouterweg. Vanaf augustus zitten we in de noodlocatie, in de hoop dat we volgend schooljaar terecht kunnen in een gloednieuw schoolgebouw. 2020 stond in het teken van de lockdown en andere coronamaatregelen die eind maart zijn intrede deden.

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 ontplooien 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. De twee onderwijsassistenten werken veelal in de groepen 2/3 en 4/5 (ter ondersteuning van de leerkracht) In de bovenbouwgroepen krijgen de leerkrachten extra ondersteuning van collega leerkrachten die op werkdrukgelden worden ingezet.
Net als de Da Costaschool Nunspeet willen we meer **datagestuurd** gaan werken. Dat betekent dat het leerstofaanbod wordt bepaald n.a.v. de analyse en interpretatie van de resultaten van de gemaakte toetsen. We willen daarbij gebruik gaan maken van Leeruniek. De komende twee jaar krijgt het team hierop scholing.
Verder is er in 2019 een nieuwe visie opgesteld. Het nieuwe schoolgebouw, dat naar verwachting in het najaar van 2021 in gebruik wordt genomen, is afgestemd op de manier waarop we invulling willen geven aan deze visie. Er wordt meer **gepersonaliseerd** gewerkt middels dag en weektaken. Het team heeft vorig jaar hierbij teamscholing gevolgd. Deze scholing krijgt een vervolg.na de Coronacrisis.
De laatste schooljaren vallen de rekenprestaties van de leerlingen (een beetje) tegen t.o.v. van wat verwacht mag worden gezien de leerlingpopulatie. Er is een analyse opgesteld. Rekenen is speerpunt bij de groepsbesprekingen in feb/maart 2021 m.b.t. het analyseren en interpreteren van de resultaten van de methode onafhankelijke toetsen. We proberen zo tot een passend onderwijsaanbod voor de verschillende niveaugroepen te komen. Een deel van de toegekende Coronasubsidie is ingezet om de rekenachterstanden te verkleinen. Ook dit krijgt in 2021 een vervolg.

Medewerkers

In 2020 werkten er veertien personeelsleden op onze school: tien vrouwen en vier mannen. Drie mensen werkten fulltime. We hebben een contract met Hogeschool VIAA voor de plaatsing van stagiaires. Dit

jaar boden 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. werkdrukgelden zijn besteed aan extra handen in groep 2/3 door het inzetten van een onderwijsassistente.

Ouderbetrokkenheid

Aan het begin van het schooljaar, worden er in groep 4/5 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 n.a.v. van rapport 1 worden de ouders in de gelegenheid gesteld om op een spreekuur te komen (vrijblijvend). Aan het eind van het jaar (juni/juli) volgen de evaluatiegesprekken met kind en ouder(s).

In de groepen 1 t/m 3 worden de ouders op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van hun kind middels het houden van spreekuren (5 keer per jaar).

Alle ouders worden op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van hun kind en/of wat er op school speelt d.m.v. de klasbord-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

Het schoolgebouw van ruim 47 jaar oud, voldoet niet meer aan de huidige eisen van het onderwijs. In samenspraak met de gemeente, architect en aannemer zijn we bezig om een nieuw schoolgebouw te realiseren. Vanaf augustus 2020 zitten we in de noodunits aan de Staverdenseweg. De nieuwbouw vindt in het schooljaar 2020-2021 plaats.

Tenslotte

We hopen het nieuwe schoolgebouw in gebruik te kunnen nemen aan het begin van het nieuwe schooljaar.

Jaarverslag Immanuëlschool

Immanuël

Winckelweg 39
8071 DN Nunspeet
0341 - 25 22 19
immanuelschoolnunspeet.net
260 leerlingen (per 1-10-2020)
12 groepen
24 medewerkers

Inleiding

De Immanuëlschool werkt vanuit het motto:
Immanuëlschool... met oog voor talent!... en jij maakt het verschil!
Wij willen oog hebben voor wat de kinderen nodig hebben en voor ieders mooie eigenschappen. De leerkrachten nemen een centrale plaats in. Zij zijn de hele dag betrokken bij de ontwikkeling van de kinderen. Naast leerkracht zijn zij ook coach van de kinderen. In de rol van coachende leerkracht maken zij het verschil, elke dag opnieuw.

Identiteit

Onze school mag de prachtige en waardevolle naam dragen Immanuël: God met ons. Hij is bij je alle dagen. Men noemt Hem Raadsman, Wonderbaar, Hij is het antwoord op al je vragen. Sterke Rots, de Vredevorst, Hij wil je kracht en vrede geven. Dit Kind, Gods Zoon, Jouw Heer en Vriend, vult met Zijn Liefde heel je leven!
Wij willen deze Liefde doorgeven aan onze leerlingen, ouders en alle betrokkenen bij de school. God heeft ons gemaakt en heeft iedereen talenten meegeven. Wij willen als school samen ontdekken wat onze talenten zijn, de talenten inzetten in ons dagelijks onderwijs en oog hebben voor groei van onze talenten.

Onderwijs en kwaliteit

Binnen dit kalenderjaar hebben we te maken gehad met een schoolsluiting. Hierdoor kwamen veel ontwikkelingen stil te liggen en kwam de focus op zo goed mogelijk thuis onderwijs geven. Als team hebben we hier veel tijd ingestopt om de leerlingen en de ouders zoveel mogelijk goed te begeleiden.

Gelukkig stond het jaar niet alleen in teken van de schoolsluiting. Zo waren we al ver met het uitzoeken van een rekenmethode en konden we dit ook doorzetten en een keuze maken.
Vanaf september werken we met de methode Wereld in Getallen 5. We zetten de methode bij de groepen 3 en 4 bewust in op papier. Vanaf groep 5 ligt er meer nadruk op digitaal verwerken van de lesstof.

De middagen willen we gaan inrichten door thematisch te gaan werken volgens IPC. We willen gaan werken met doelen. Deze doelen geven de ruimte om meer te kijken naar het proces waarbinnen elk kind op zijn/ haar eigen manier leert. De leerkrachten sluiten op een coachende manier aan die uitdaagt tot het ontwikkelen van vaardigheden.

We hebben veel tijd gestoken in extra begeleiding voor de leerlingen en leerkrachten na de periode van thuisonderwijs. De inzet van de subsidie is gebruikt voor hulp van een RT-er. Ook hebben we “Bouw” aangeschaft. Bouw is een online programma dat effectieve ondersteuning biedt bij beginnende geletterdheid. Het programma helpt leerlingen die risico lopen op problemen met lezen en spellen.

Vanaf september zijn we gestart met een tweede groep Triade leerlingen. In 2020 hebben we 19 HB leerlingen in de combinatiegroep 4, 5 en 6 en hebben we 23 HB leerlingen in de combinatie groep 7, 8. De leerlingen zijn afkomstig van scholen uit de gemeente Nunspeet.

Medewerkers

Wij hebben in het afgelopen kalenderjaar opnieuw verschillende verschuivingen gehad in ons personeelsbestand. We hebben afscheid genomen van collega’s en we hebben nieuwe collega’s mogen verwelkomen. Inmiddels heeft iedereen zijn of haar plekje weer gevonden en kunnen we verder bouwen aan het onderwijs aan kinderen.

Ouderbetrokkenheid

Kalenderjaar 2020 heeft veel gevraagd van ouders binnen het thuisonderwijs. Dankbaar zijn wij voor ouders die zo betrokken zijn bij het onderwijs van hun kinderen dat ze dit met zoveel enthousiasme hebben opgepakt. Goed om te merken dat ouders het vertrouwen hebben om op school aan te geven wanneer het thuis niet meer lukt zodat we samen konden zoeken naar een goede werkbare oplossing.

Binnen ons team vinden wij de ouderbetrokkenheid heel belangrijk. Samen met ouders kunnen wij ons onderwijs vorm geven. We gaan uit van geplande oudergesprekken en niet geplande oudergesprekken. We nemen de tijd om met elkaar in gesprek te gaan en zo het beste voor elk kind te doen. Wij willen laagdrempelig zijn voor ouders om het gesprek aan te gaan; zowel met leerkracht, intern begeleider of directie.

Wij zijn heel blij dat ouders hun kinderen toevertrouwen aan onze school. Ouders doen dit vanuit de verwachting dat de school het beste onderwijs zal bieden aan hun kind en zich tot het uiterste zal inspannen om de ontwikkeling van de leerling zo goed mogelijk te volgen en te begeleiden en de leerling goed voor te bereiden op de toekomst.

Gebouw

Wij hebben als team onze weg gevonden in de uitbreiding van een locatie. De groepen zijn verdeeld in twee gebouwen: Winckelweg is de locatie voor groep 1 t/m 5, Randweg is de locatie voor groep 6 t/m 8 en de twee Triade groepen (full time HB onderwijs).
In de toekomst hopen we een mooi nieuw IKC gebouw te betrekken samen met de Da Costaschool. Tot die tijd zullen we ons best doen om de beide scholen naar elkaar toe te laten groeien.

Tenslotte

Er ligt een bewogen jaar achter ons, zowel in ieders dagelijks leven als in het school gebeuren. Voor het eerste een schoolsluiting meemaken met alle gevolgen van dien is voor velen een uitdaging. We zijn met elkaar dankbaar voor de gezondheid van een ieder van ons, de flexibiliteit en alle extra inzet. We kijken uit naar een nieuw jaar waarin we veel onzekerheden zien, maar waar we met elkaar mogen gaan voor goed onderwijs aan de leerlingen die aan onze zorg zijn toevertrouwd.
Immanuël; God met ons... elke dag weer!!

Jaarverslag Petraschool

Troelstrastraat 39
8072 AL Nunspeet
0341 - 25 36 67
www. *petraschool.net*
294 leerlingen (per 1 okt. 2020)

12 groepen
22 groepsleerkrachten
35 medewerkers

In dit verslag lees je in een notendop wat er op de Petraschool het afgelopen jaar heeft gespeeld.
Wat mij het meest bij bleef is de plotselinge sluiting van de school, het thuisonderwijs, halve groepen naar school en uiteindelijk de normale openstelling. Om vlak voor het einde van het jaar nog een keer de deur van school te moeten sluiten i.v.m. de 2e lockdown.

Identiteit

Door alle coronamaatregelen hebben we nieuwe vormen dit jaar moeten zoeken. De Paasviering hebben we digitaal gehouden met Marcel en Lydia Zimmer. De sing-out op het plein aan het einde van het schooljaar was zonder ouders. Zo zijn we het nieuwe schooljaar gestart met een sing-in. De Kerstviering moest halsoverkop twee dagen naar voren worden gehaald door de scholensluiting.

Al met al zijn we dankbaar dat we met de kinderen konden zingen over de goedheid en trouw van onze Hemelse Vader. Hij was er dit jaar bij ondanks alle uitzonderlijke veranderingen die er waren. Als team voelden we ons gedragen door Gods kracht. In teamverband hebben we nagedacht hoe we onze eigen identiteit als school beleven.

Onderwijs en kwaliteit

Hoogbegaafdheid
We zijn begonnen met het opstellen van een doorgaande lijn voor meer begaafde leerlingen.
Daartoe zijn plusgroepen (flexgroep) binnen school en plusklas (dubbelflex) buitenschool vormgegeven.

Rekenen
De rekenvisie is vastgesteld. Er is nascholing geweest voor de nieuwe methode Pluspunt die vorig jaar is ingevoerd.
1e uitgave IOP subsidie. Aanschaf met sprongen vooruit
Nascholing voor Met sprongen vooruit is door 8 collega's opgepakt.
2 collega's hebben samen 6 uur per week per september gewerkt om achterstanden op het rekenonderwijs te verkleinen aan de hand van mijlpaaltoetsen.

Taal
Oriëntatie op methode van technisch lezen. Er zijn 2 methoden uitgeprobeerd.
Methode Atlantis is gekozen en zal in 2021 worden geïmplementeerd.
In de groepen 2 en 3 wordt preventief waar nodig Bouw! Ingezet.

Didactisch handelen
Er is onderzocht welke schoolbrede afspraken er zijn en of die worden nageleefd. Op het gebied van zelfstandig werken zouden collega's bij elkaar komen consulteren. Dat is ten dele uitgevoerd i.v.m. corona.

Pedagogisch handelen
De schoolregels zijn opnieuw vastgesteld.
Daarnaast heeft de kanjercoördinator deze training in teamverband aan bod laten komen.
Het veiligheidsbeleid is vastgesteld.

Kwaliteit
De CITO-E toetsen zijn uitgebreid geanalyseerd en besproken op CNS-niveau.
Eindtoets van groep 8 is niet afgenomen.
De onderwijsassistenten zijn via een andere manier gaan werken waarbij de regie meer bij de leerkrachten is komen te liggen.

Nascholing
2 leerkrachten volgen de opleiding talentbegeleider.
8 collega's volgen de cursus met sprongen vooruit.
2 collega's volgen de opleiding tot gymdocent.

Medewerkers

Voor de zomer hebben we afscheid genomen van 2 leerkrachten en een onderwijsassistent.
Na de zomer zijn twee nieuwe collega's benoemd.
1 medewerker is hersteld gemeld na een langere periode van ziekte.

Ouderbetrokkenheid

De kwaliteitskaart ouderbetrokkenheid is afgenomen eind 2019 en is besproken in het team in de eerste helft van 2020.
We hebben onze oudercontacten geëvalueerd.
Door de hele pandemie is het oudercontact geïntensiveerd met de leerkracht en de kinderen.
6 ouders hebben zich aangemeld voor de ouderklankbordgroep.

Gebouw

Na de zomer is het noodlokaal op het plein verwijderd.
In de tijd van thuisonderwijs zijn de hallen geschilderd.
Er zijn vingerstrips aangebracht bij deuren rond de groepen 1/2.
Op bestuursniveau is de beslissing gemaakt dat de Petraschool en Morgenster in de toekomst zullen gaan samenwerken in het IKC.

Tenslotte

Ik las ergens deze quote: *'Het mooiste dat je een kind kunt geven is een kans.'* Die raakte me omdat ik hierin precies de kern van het onderwijs van de leerkrachten van de Petraschool herken.
Ondanks het tijdelijke onderwijs op afstand willen zij er voor blijven gaan om alle kinderen te zien.
Gesteund door het vaste fundament van de Petraschool. Dankbaar voor gezondheid en energie om door te gaan van onze Hemelse vader.

Jaarverslag De Morgenster

De Morgenster

Hoofdgebouw
Frans Huismanstraat 20
Dependance
Lijsterbesweg 4

www.morgenster.net

181 leerlingen (per 1 okt. 2020)
7 groepen
20 personeelsleden

In dit jaarverslag over 2020 beschrijft de Morgenster kort de ontwikkelingen over 2020. De eerste Lockdown kwam in maart 2020. Dat betekende dat bepaalde schoolontwikkelingen, gezamenlijke vergaderingen en ouderinformatieavonden anders zijn verlopen dan gepland of zelfs geannuleerd moesten worden. De oorzaak lag in het feit dat fysiek samenkomen niet mogelijk was. Daarmee moest de school noodgedwongen bepaalde onderdelen van de schoolontwikkeling, implementatie en/of borging door schuiven naar schooljaar 2020/2021.

Identiteit

De slogan van de Morgenster is *'De school waar je mag worden wie je bent'*. Iedere dag werken we hier vol enthousiasme en passie aan. We willen de kinderen helpen om de hun gegeven kwaliteiten en talenten verder te ontwikkelen. Dit doen we vanuit de gedachte dat God ieder mens geschapen heeft en dus ieder kind en mens uniek is. Daarnaast willen wij, de ons toevertrouwde kinderen, goed voorbereiden op het functioneren in de huidige maatschappij.

Onderwijs en kwaliteit

Missie en Visie: we richten ons handelen in op basis van onze missie en visie. Op de Morgenster werken we, wat betreft onze visie, vanuit 3 motto's: identiteit, kwaliteit en veiligheid
Identiteit: 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.
Kwaliteit: om de kwaliteit te waarborgen hebben we verschillende meetpunten. We toetsen de leerlingen regelmatig met ons leerlingvolgsysteem. We doen middels teamscholing en nascholing aan onderwijs-ontwikkeling.

Mindset is inmiddels een verankerd denkpatroon in het onderwijs van de Morgenster. Ook in 2020 zijn we doorgegaan om dit nog verder invulling in de groepen te geven. Mindset is een methode om kinderen uit te dagen om het beste uit zichzelf te halen en om te leren om door te zetten. Dit vraagt van collega's een bepaalde taal/benadering van de kinderen. Kinderen leren zelf om doelen te stellen (wat wil ik in de komende tijd leren). Kinderen realiseren zich steeds meer dat ze niet voor de juf of meester leren maar dat ze het maken/leren om zelf te ontwikkelen. Als het gaat om schoolontwikkeling werkt de Morgenster met zogenaamde ontwikkel-werkgroepen. Hieronder wordt kort samengevat wat de belangrijk ontwikkelingen zijn geweest op schoolniveau.

Rekenonderwijs: in 2020-2021 is een nieuwe rekenmethode ingevoerd (Wereld in Getallen).
De groepen 5 t/m 8 werken met de digitale methode Snappet. De nieuwe rekenmethode wordt daarom m.n. fysiek ingezet voor de groepen 3 en 4 en de overige groepen werken digitaal met de leerlijnen van deze methode. Daarnaast is in september *Met Sprongen Vooruit* aangeschaft en ingevoerd. Dit programma omvat uitgebreide reken-wiskunde didactische nascholing die leerkrachten van de Morgenster volgen of gaan volgen en veel oefenlessen, educatieve rekenspellen en oefenmaterialen.

Taal/leesonderwijs: het leesonderwijs neemt een belangrijke plek in op de Morgenster. In 2020 werken alle groepen via een nieuwe methode technisch lezen (Karakter). In 2020/2021 is het onderzoek verder gegaan als het gaat om de vraag hoe we als school verder kunnen met begrijpend luisteren in de groepen 1/2 als voorbereiding op de lessen Begrijpend Lezen.

Medewerkers

De school kent 20 medewerkers; zowel mannen als vrouwen in verschillende functies (leerkrachten en onderwijsassistenten). Het MT bestaat uit de (interim) directeur, de intern begeleiders en bouwcoördinator van de onderbouw locatie. Het ziekte verzuim is relatief laag. In november werd er een

medewerkerstevredenheidspeiling gehouden. Hieruit komt naar voren dat het welbevinden en de tevredenheid van de medewerkers van de Morgenster hoog is.

Ouderbetrokkenheid

We zijn ons ervan bewust dat een goed oudercontact cruciaal is voor de ontwikkeling van het kind. In het onderhouden van en verbeteren van oudercontact zijn de laatste jaren al grote stappen gezet. In 2020 werd Parro als communicatie App ingevoerd.

Een belangrijk orgaan is de MR. De ouder- en personeel geleding van de MR komen regelmatig samen en bespreken lopende schoolzaken, waaronder de begroting, de (inhoud) schoolgids en de school-ontwikkeling in het algemeen. De MR (ouder- en teamgeleding) is voor de school ook 2020 van waarde geweest. Zij heeft geadviseerd en meegesproken over zaken rondom corona waaronder de heropening van de school. Het is goed te benoemen dat de school eind 2020 een onderzoek is gestart naar nieuwe schooltijden en dat hiervoor een stuurgroep is opgericht. Via ouder- en leerkrachtraadplegingen wordt de ouders en het team betrokken. De PMR is vertegenwoordigd in de stuurgroep. De verwachting is dat er begin april 2021 een gefundeerd voorstel rondom nieuwe schooltijden (continurooster) kan worden gepresenteerd aan de PMR.

Gebouw

Achter de schermen is het CNS bestuur en zijn de Morgenster en Petraschool verder gegaan met de verkenning van samenwerking waarbij de scholen uiteindelijk samengaan in een IKC. Dit is een langdurig proces gebleken, waarbij zorgen besproken moeten worden en helderheid nodig is over de deelnemende partijen. In 2020 is vooral gewerkt aan het (laten) schrijven en beoordelen van plannen van aanpak rondom verdere samenwerking en zijn aanz-etten gemaakt voor verdere communicatie hierover met de (P)MR, het team. Begin 2021 zal er meer duidelijk zijn en lijkt het proces; waaronder de plannen voor de daadwerkelijke bouw van het IKC meer vorm te gaan krijgen.

Tenslotte

De vaste directeur aanvaardde per april een baan elders en werd opgevolgd tot halverwege juli door een interim-directeur, die op zijn beurt werd opgevolgd door een nieuwe interim-directeur waarmee de Morgenster in 2020 gewerkt heeft met verschillend directieleden. Het is ondanks Corona en directie wisselingen goed gelukt om de school door te ontwikkelen. We kijken dan ook ondanks alles terug op een goed en gezegend jaar.

Jaarverslag De Bron

Hoofdgebouw
Kon. Julianastraat 25
Dependance
Mr. Drostweg 6
www.debron - *nunspeet.nl*
353 leerlingen (per 1 okt. 2020)
14 groepen
30 medewerkers

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 werken op de school. In dit jaarverslag over 2020 wordt daarvan verslag gedaan.

Identiteit

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

Onderwijs en kwaliteit

Het schoolplan 2019/2023 voorziet in verbeterthema's zoals die zijn bepaald en vastgesteld met het team van de Bron. De doelen voor 2020/2021 werden verdeeld onder nieuw ingestelde ontwikkel-werkgroepen en gedurende het lopende schooljaar werden de eerste stappen gezet. De studiedag van april 2020 zou voor een aantal werkgroepen en daarmee ontwikkel en/of verbeterpunten een belangrijk moment zijn m.b.t. (start) van de implementatie en/of presentatie en besluitvorming. Halverwege maart gooide Corona echter roet in het eten. Omdat de school gesloten was, de aandacht vrijwel 100 % uitging naar het afstandsleren en thuisonderwijs en ook teamvergaderingen /studiedag vanwege de corona maatregelingen niet plaatsvonden stonden bepaalde onderdelen van ingezette schoolontwikkeling (gedeeltelijk) stil of werd vertraagd.

Het team evalueerde in september 2020 de stand van zaken rondom de schoolontwikkeling en het onderwijs. Daarop werden prioriteiten gesteld. Hieronder volgt een korte samenvatting van meest belangrijke ontwikkel thema's van de school en wat er concreet bereikt is en/of waarop het team geschoold is.

- *Welbevinden van leerlingen waaronder gedrag* : certificaat Welbevinden (onderdeel Gezonde school) behaald;
- *Coöperatieve werkvormen*: heroriëntatie en oefenfase met een borgingsdocument;
- *Werken met executieve functies*: teamscholing en teamafspraken voor implementatie;
- *Nieuwe rekenmethode groep 3 t/m 8*;

Voor alle ontwikkelingen geldt dat verdere implementatie en borging de komende jaren aan de orde is. Verder zijn er op verschillende terreinen ontwikkelwerkgroepen gestart zoals gepland in het school-plan 2019-2023.

Vanwege financiële redenen zagen we ons genoodzaakt de Fonteingroep qua faciliteiten (niet qua kennis) per 2020/2021 (tijdelijk) op te heffen. We hopen deze ondersteuningsgroep in de komende jaren in beperkte vorm weer nieuw leven in te blazen.

Vanwege corona vond er in 2020 geen Eindtoets voor groep 8 plaats. De school verzorgde tijdens de Lockdowns het onderwijs zo goed als mogelijk en heeft bij de overheid subsidies voor de bestrijding van onderwijs achterstanden aangevraagd en ingezet. In 2021 loopt dit door. Zowel het onderwijs aan de

kinderen als de schoolontwikkeling kende haar beperkingen door corona, terwijl we ook weer veel andere dingen geleerd en ontwikkeld hebben. De komende jaren er steeds herijkt, geborgd worden en zal op basis van evaluatie en lopende ontwikkelingen steeds planmatig gewerkt worden.

Medewerkers

De twee collega's die betrokken waren bij de Fonteingroep zijn voor deze uren vooral ingezet als groepsleerkracht. Vanwege de verdere groei van de school mochten we 3 nieuwe collega's verwelkomen, waar er ook 3 vertrokken naar andere scholen binnen en buiten CNS. In 2020 was er een beperkt ziekte verzuim. Eind 2020 was 1 medewerker ziek gemeld. Iets onder het landelijk gemiddelde.
In november werd er een medewerkerstevredenheidspeiling gehouden. In 2021 worden er n.a.v. de uitkomst verbeterpunten beschreven en uitgewerkt.

Ouderbetrokkenheid

De school mag zich verheugen in een goede ouderbetrokkenheid. De school hecht grote waarde aan een goede ouderbetrokkenheid en heldere oudercommunicatie. Ouderbetrokkenheid is daarbij *'een gelijkwaardige en niet vrijblijvende samenwerking tussen ouders en school waarin ouders en school vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid werken aan de (school)ontwikkeling van het kind (de leerling).'*

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 2020 van waarde geweest. Zij heeft geadviseerd en meegesproken over zaken rondom corona waaronder de heropening van de school. Ook zijn we blij met een actieve en betrokken OR.

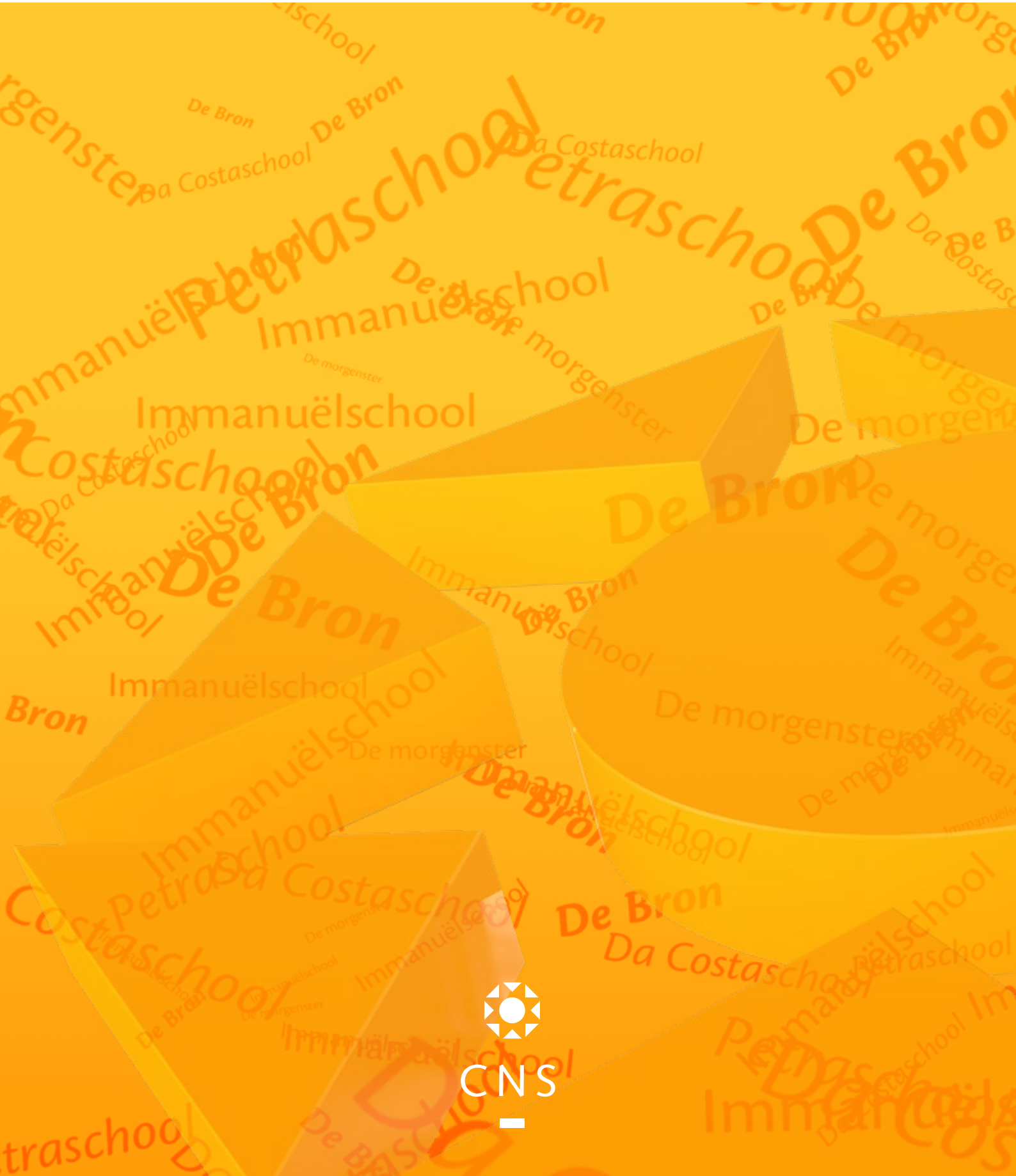
Gebouw

De school kent twee mooie en functionele schoolgebouwen waarvoor onderhoud is gepland. Aangezien de groei van de school door lijkt te zetten wordt in de komende jaren verkend wat goede oplossingen zijn in relatie tot de bestemmingsplannen van de gemeente en de (te bouwen) nieuwbouwwijken.

Tenslotte

Het is goed te benoemen dat de school eind 2020 een onderzoek is gestart naar nieuwe schooltijden en dat hiervoor een stuurgroep is opgericht. Via ouder- en leerkrachtraadplegingen wordt de ouders en het team betrokken. De PMR is vertegenwoordigd in de stuurgroep. De verwachting is dat er begin april 2021 een gefundeerd voorstel rondom nieuwe schooltijden (continurooster) kan worden gepresenteerd aan de PMR.

Het is ondanks corona gelukt om de school door te ontwikkelen. We kijken dan ook ondanks alles terug op een goed en gezegend jaar.


De Bron
Da Costaschool
Petraschool
Immanuëlschool
De morgenster

CNS