

Jaarverslag 2021

Vereniging voor Christelijk Nationaal
Schoolonderwijs, te Nunspeet



CNS

Voorwoord

Hierbij bied ik u het jaarverslag aan over het verslagjaar 2021 van onze Vereniging.

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

Het verslagjaar 2021 was, niet alleen voor CNS Nunspeet, opnieuw een bijzonder jaar. Na in 2020 te zijn geconfronteerd met het fenomeen schoolsluiting door het om zich heen grijpende coronavirus, startte het verslagjaar 2021 opnieuw met een schoolsluiting die duurde tot in februari van dat jaar. In het najaar van 2021 liep het aantal besmettingen opnieuw sterk op waardoor én leerlingen én medewerkers gedwongen thuis in quarantaine kwamen te zitten. In december 2021 sloten de scholen in de week voorafgaand aan de kerstvakantie opnieuw de deuren vanwege het toenemend aantal besmettingen. Zowel de schoolsluitingen als de verplichte thuisquarantaine van leerlingen en medewerkers hebben veel effect gehad op het welzijn van leerlingen, ouders, verzorgers en medewerkers. Naast dat de organisatie van het onderwijs ernstig onder druk kwam te staan, had en heeft het ook zijn gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs. We zijn dan ook dankbaar voor de inzet van medewerkers, ouders en verzorgers om de gevolgen van schoolsluiting en thuisquarantaine zo veel mogelijk te beperken.

In organisatorisch opzicht was 2021 voor CNS Nunspeet een beduidend rustiger jaar dan 2020. De in het jaarverslag 2020 vermelde wijzigingen in de organisatie werden in 2021 gecontinueerd. De enige wijziging betreft de directievoering van De Morgenster. Na een interne sollicitatieprocedure werd de heer Mattheo Pijnacker Hordijk, directeur van de Petraschool, ook benoemd tot directeur van De Morgenster, in de aanloop naar de vorming van het IKC Nunspeet-oost waarin beide scholen participeren.

Ook in 2021 heeft de Vereniging voor CNS te Nunspeet gewerkt aan Bijbels genormeerd kwaliteitsonderwijs in een veilige omgeving. Hier komen drie elementen naar voren:

- Bijbels genormeerd
- Kwaliteitsonderwijs
- Veiligheid

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

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

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

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich veilig voelen binnen hun groep door positieve contacten met medeleerlingen en leerkrachten in de onderlinge omgang en in de leeromgeving. 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

Hoofdstuk 1 Algemeen jaarverslag 2021

1.1 Algemeen

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

1.2 Statuten, grondslag, identiteit, missie en visie

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

Missie

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

“Met de Bijbel als fundament ontwikkelen wij ons permanent”

Visie

In de realisatie van het koersplan 2022-2026, waarover elders in dit jaarverslag meer, heeft een hertaling van de visie van CNS Nunspeet plaatsgevonden:

Relatie

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

Ontwikkeling

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

Veranderingsbereid

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

Kwaliteitsbewust

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

1.3 Strategisch beleid.

In het najaar van 2021 is het proces om te komen tot een nieuw strategisch beleid voor CNS Nunspeet gestart. In maart 2022 is het resultaat daarvan opgeleverd en is dit de Raad van Toezicht van CNS Nunspeet ter goedkeuring aangeboden.

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

Waar wij voor gaan 1	
Samen zijn wij CNS Nunspeet	
	<p>Wat betekent dat voor CNS Nunspeet?</p> <p>Door met en van elkaar te leren investeren we in een passend onderwijsaanbod voor onze leerlingen. Samen ontwikkelen we en zetten we expertise in, zodat er ook in specifieke onderwijsbehoeften kan worden voorzien. Daarnaast ontstaat er in de samenwerking ruimte om meer aandacht te besteden aan ons onderwijs, met als doel te komen tot een gezamenlijk dekkend passend onderwijsaanbod. We hoeven niet alles als individuele school te organiseren, want we leren van en met elkaar. Zo wordt de onderwijspraktijk binnen CNS rijker, zodat onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.</p>
	<p>Wat gaat CNS Nunspeet concreet doen?</p> <p>In de komende vier jaar wilt CNS Nunspeet in het kader van samenwerking in ieder geval de volgende acties ondernemen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jaarlijks wordt er een CNS-dag voor medewerkers georganiseerd: een dag in het teken van ontmoeten, leren en binden. 2. Er worden CNS-brede werkgroepen ingericht op inhoudelijke thema's, zoals onderwijsontwikkeling en -kwaliteit. Deze professionele leergemeenschappen worden bovenschools georganiseerd. 3. Er wordt geïnvesteerd in het opzetten en ontwikkelen van collegiale consultatie. 4. We intensiveren de samenwerking met onze partners in kinderopvang.
Waar wij voor gaan 2	
Permanent vakmanschap	
	<p>Wat betekent dat voor CNS Nunspeet?</p> <p>CNS Nunspeet is een lerende organisatie. Dat betekent dat medewerkers steeds meer kennis en ervaring delen om goed onderwijs te geven. Binnen CNS Nunspeet is alles gericht op het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Door te investeren in opleidingen van onze vakmensen en de gesprekkencyclus laten we CNS Nunspeet door onze vakmensen aansluiten op de nieuwste trends in het onderwijs, waarbij het vizier altijd gericht is op de dagelijkse onderwijspraktijk. Door het actualiseren van ons functiehuis en taakbeleid kunnen we binnen CNS Nunspeet in kaart brengen waar mogelijke lacunes zitten en waar dus geïnvesteerd moet worden. Investeren in permanent vakmanschap betekent zo een directe investering in de kwaliteit van ons onderwijs.</p>
	<p>Wat gaat CNS Nunspeet concreet doen?</p> <p>In de komende vier jaar wil CNS Nunspeet in het kader van permanent vakmanschap in ieder geval de volgende acties ondernemen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er wordt een structuur ontwikkeld om vorm te geven aan permanent vakmanschap binnen CNS Nunspeet, zoals een helder taakbeleid, functiehuis en gesprekscyclus.

2. Er wordt een inventarisatie gemaakt van de talenten en de scholingsbehoefte van onze vakmensen en deze worden in lijn gebracht met de behoefte van CNS Nunspeet.
3. We halen de ontwikkeling van onze vakmensen dicht naar ons toe en zorgen voor een centrale aansturing van onze belofte voor permanente vakmanschap.

Waar wij voor gaan 3

Wij zijn CNS Nunspeet

Wat betekent dat voor CNS Nunspeet?

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

Wat gaat CNS Nunspeet concreet doen?

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

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

Jaarlijks worden in het Bestuurlijk Toetsingskader (BTK) doelen omschreven. Het beschrijft per pijler de doelen/taken, die vanuit het strategisch beleidsplan en het BTK voor desbetreffend jaar op de planning staan.

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 ook in 2021 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 vanwege besmetting met het coronavirus of de verplichting tot quarantaine.

Gedurende deze periode 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.

Knelpunten die zich voordeden waren de inzetbaarheid en beschikbaarheid van voldoende medewerkers en het zicht krijgen op en herstellen van de (eventuele) hiaten die zijn ontstaan gedurende de periode van afwezigheid van leerlingen. De focus lag daarbij op het bieden van een veilige plek voor de leerlingen en volop aandacht voor wat er onderwijskundig daadwerkelijk toe doet.

Om de onderwijskundige situatie goed in beeld te krijgen en te houden zijn op alle scholen de reguliere leerlingvolgsysteemtoetsen uitgevoerd met als doel die situatie in beeld te brengen zodat het onderwijs daarop kon worden aangepast. De resultaten daarvan zijn na de zomervakantie van 2021 in een gezamenlijke vergadering met directeuren en intern begeleiders besproken. Omdat in de periode medio november 2021 tot februari 2022 opnieuw veel leerlingen afwezig waren vanwege besmetting dan wel quarantaine zijn de z.g. middentoetsen nadrukkelijke geanalyseerd, geëvalueerd en opnieuw besproken in een gezamenlijke vergadering met directeuren en intern begeleiders. De resultaten van deze analyse zijn op schoolniveau aanleiding tot het doen van interventies.

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.

Nationaal Programma Onderwijs

Om de vertraging die door de perioden van schoolsluiting gedurende de coronapandemie zijn ontstaan te kunnen wegwerken, zijn m.i.v. 01-08-2022 extra middelen beschikbaar gesteld onder de benaming Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Van alle onderwijsinstellingen wordt verwacht dat zij extra

investeren in de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van leerlingen en in het inhalen van (onderwijskundige) vertragingen. Daarvoor moet worden gekozen uit een z.g. ‘menukaart van kansrijke interventies’.

Voor CNS Nunspeet is een bedrag van € 973.448,47 beschikbaar voor het schooljaar 2021-2022. Door middel van schoolscan heeft iedere school de gevolgen van de coronapandemie op leerlingen en medewerkers onderzocht, als onderdeel van het eigen kwaliteitsbeleid. Daartoe is gebruik gemaakt van het programma ‘Ons beleidsplan’. In onderstaand schema is weergegeven voor welke soorten interventies er gekozen is.

Categorie	Interventie	Bedrag
A Meer onderwijs	Uitbreiding onderwijs	6.200
B Effectievere inzet van onderwijs	Een-op-een-begeleiding	12.300
	Individuele instructie	3.350
	Instructie in kleine groepen	169.200
	Directe instructie	71.335
	Feedback	5.000
	Beheersingsgericht leren	7.000
	Technieken voor begrijpend lezen	36.000
C Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling	Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen	25.700
	Cultuureducatie	25.014
D Executieve functies	Metacognitie en zelfregulerend leren	1.500
	Samenwerkend leren	25.000
E Inzet van personeel	Klassenverkleining	220.000
	Onderwijsassistenten/instructeurs	62.230
F Faciliteiten en randvoorwaarden	Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden	3.500
	Digitale technologie	174.000

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

Gezien de forse hoogte van het beschikbare budget én de beperkte beschikbaarheid van personeel zullen niet alle middelen worden ingezet in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Het deel dat niet is ingezet, zal vrij vallen in het eigen vermogen. Gelet op de achtergrond van het budget, neem CNS Nunspeet hiervoor een bestemmingsreserve op. Hieruit worden ook de afschrijvingskosten gedekt voor de investeringen die in het kader van NPO zijn of worden gedaan.

Een eerste resultaat van de inzet van de NPO-middelen is nauwelijks te geven. Gedurende de eerste periode waarin deze middelen konden worden ingezet, de periode september-december 2021, was er opnieuw sprake van een coronagolf waardoor veel leerlingen en medewerkers voor langere tijd afwezig waren, medewerkers die zouden worden ingezet op basis van de NPO-middelen werden ingezet om de groepen te bemensen om zo het regulier onderwijs op orde te houden, daarnaast was er sprake van een fors personeelstekort zodat voor geplande activiteiten in het kader van de NPO-middelen geen medewerkers gevonden konden worden. Dit maakte de inzet van de NPO-middelen slechts in beperkte mate effectief.

Onderwijsresultaten

Vanwege de coronapandemie is er in 2020 geen eindtoets uitgevoerd. In 2021 is dat wel weer het geval geweest. In onderstaand overzicht zijn de resultaten weergegeven, evenals de resultaten van 2019 en 2018.

School	Toets	2021		2019		2018	
		Landelijk	Score	Landelijk	Score	Landelijk	Score
Da Costa N	IEP	79,9	81,9	81,8	78,8	81,0	81,4
Da Costa E	IEP	79,9	79,7	81,8	83,5	81,0	75,0
Immanuël	IEP/CITO	79,7	85,7	79,8	81,4	535,6	533,0
Petraschool	CITO	535,0	533,4	535,7	534,9	535,6	534,9
De Morgenster	CITO	535,0	538,2	536,1	538,0	535,6	537,6
De Bron	CITO	534,5	534,4	535,7	532,4	535,6	539,0

Naar aanleiding van de achterblijvende resultaten op de Petraschool is op initiatief van de directie van de Petraschool te participeren in het kwaliteitsprogramma Goed Worden, Goed Blijven –geïnitieerd door de PO-raad- dat scholen ondersteuning biedt bij de aanpak van kwaliteitsvraagstukken. Deelname aan dit programma wordt geïntegreerd in de voorbereidingen op de realisatie van het IKC Nunspeet-oost.

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

Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

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

Toelatingsbeleid

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

Met alle ouders/verzorgers van kinderen die voor het eerst de school bezoeken wordt een toelatingsgesprek gevoerd waarin dit toelatingsbeleid wordt benoemd. Deze procedure heeft er in 2021, evenals in voorgaande jaren, niet toe geleid dat een leerling is geweigerd.

Onderzoek en ontwikkeling

Door de coronapandemie is de schoolontwikkeling beperkt geweest. Dit was een bewuste keuze zodat de medewerkers zich optimaal konden richten op het organiseren en bieden van (afstands)onderwijs en het zoveel mogelijk bemenst houden van de groepen. De niet uitgevoerde activiteiten in het kader van onderzoek en ontwikkeling worden dan ook doorgeschoven naar het schooljaar 2022-2023.

Toekomstige ontwikkelingen

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

1.5 Beleid leerling ondersteuning

Passend Onderwijs

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

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

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

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

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

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

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

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

Samenwerkingsverband Zeeluwe

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

1.6 Kwaliteitsbeleid

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

- Elke school heeft in zijn schoolplan de kwaliteitszorg omschreven. Hierin wordt verantwoord hoe de kwaliteitsgevoelige processen en resultaten op systematische wijze worden gemeten, geanalyseerd, geëvalueerd, vastgehouden en/of bijgesteld. Kwaliteitszorg is dus dienstbaar aan het realiseren van de opdracht van de school.
- Op alle scholen wordt gebruik gemaakt van een digitaal leerlingvolgsysteem en/of observatiesysteem. Periodiek maken alle leerlingen methode onafhankelijke toetsen voor technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen en spelling. De resultaten worden vergeleken met landelijke gemiddelden. Ook wordt de sociaal emotionele ontwikkeling middels een volgsysteem gemonitord.
- Aan het eind van de basisschool maken alle leerlingen de eindtoets (Cito of IEP). Ook deze resultaten worden vergeleken met de landelijke cijfers.
- Elke drie jaar wordt er een leerlingtevredenheidsonderzoek, een ouder-
tevredenheidsonderzoek en een personeelstevredenheidsonderzoek gehouden. De resultaten van dit onderzoek worden binnen de medezeggenschapsraad van de school en via de nieuwsbrief met de ouders gecommuniceerd. In 2021 is een leerlingtevredenheidsonderzoek 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. Door de coronapandemie heeft tot nu toe slechts één audit kunnen plaatsvinden.

Inspectie

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

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

Het inspectietoezicht is veranderd van een schoolgericht toezicht naar een bestuursgericht toezicht. De Onderwijsinspectie zou in 2019 voor dit bestuursgericht toezicht CNS Nunspeet bezoeken. Dit is op verzoek van de Onderwijsinspectie uitgesteld. Het geplande bezoek van de Onderwijsinspectie in juni 2020 is wederom, maar nu in verband met de 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.'

Naar verwachting vindt het regulier vierjaarlijks onderzoek nu plaats in het schooljaar 2021/2022 of 2022/2023.

1.7 Personeelsbeleid

Op 31 december 2021 waren er personeelsleden in dienst van de vereniging met een gezamenlijke werktijdfactor van 91,7 (2020: 86,7). 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. De personeelsleden beschikken over kwaliteiten en kenmerken, die passen bij de missie van de scholen (praktiserend christen, enthousiast, kindgericht, vakinhoudelijk en didactisch vaardig).

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

Er is zicht op het (beperkte) aantal WW uitkeringen, die via de CNS zijn ontstaan. Belangrijk is uiteraard proactief personeelsbeleid te voeren die uitstroom richting de WW voorkomen. Het beleid van CNS Nunspeet is erop gericht dat voorkomen wordt dat personeelsleden worden ontslagen. Wanneer

daarvan wel sprake is, zal CNS Nunspeet het betreffende personeelslid op een adequate en 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.

Werkdrukmiddelen

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

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

1.8 Geledingen

Vereniging

De Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs heeft een organisatiestructuur waarbij de ledenvergadering het hoogste bestuursorgaan is. In 2020 heeft de ledenvergadering ingestemd met de wijziging van het bestaande bestuursmodel en werd het 'raad van toezichtmodel' geïntroduceerd. In dit nieuwe model blijft de ledenvergadering het hoogste orgaan binnen de vereniging die uit haar midden de Raad van Toezicht kiest. Het bestuur van de vereniging wordt uitgeoefend door het door de Raad van Toezicht benoemde College van Bestuur.

Raad van Toezicht

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

In 2021 werd afscheid genomen van twee leden van de Raad van Toezicht. Na een sollicitatieprocedure zijn drie nieuwe leden benoemd nadat de algemene ledenvergadering daarmee had ingestemd, zodat de Raad van Toezicht nu bestaat uit zes leden. Eén van de leden is benoemd op basis van het recht op bindende voordracht door de GMR.

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

College van Bestuur

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

Omdat in 2020 de bestuurlijke situatie een fors aantal wijzigingen onderging, zowel organisatorisch als personeel, heeft de Raad van Toezicht er voor gekozen een tijdelijk College van Bestuur aan te stellen die mede als taak heeft gekregen de vereniging verder te begeleiden in de transitie naar het nieuwe bestuursmodel. Daartoe worden zijn 2021 de benodigde stappen gezet zodat in 2022 een definitieve invulling wordt gegeven aan de functie van College van Bestuur. De procedure daartoe is inmiddels gestart, waarbij indienstreding van het College van bestuur is voorzien voor 1 oktober 2022.

Directeuren

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

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

Da Costaschool Nunspeet en Elspeet	de heer A. (Albert) Magré
Immanuëlschool	mevrouw L.B. (Bertha) Immerzeel - Boeve
Petraschool	de heer M. (Mattheo) Pijnacker Hordijk
De Morgenster	de heer M. (Martijn) van der Weerd (ad interim tot 1-12-2021) de heer M. (Mattheo) Pijnacker Hordijk (m.i.v. 01-11-2021)
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 2021 geen klachten ingediend.

Op schoolniveau zijn afspraken gemaakt over de externe en interne communicatie met de betrokkenen. Te denken valt aan nieuwsbrieven, gespreksavonden, rapportages, verslagen en allerlei

gespreks- en overlegvormen. Ook zijn er bijv. afspraken m.b.t. huisbezoeken en beschikbaarheid voor en na schooltijd van leerkrachten om ouders te woord te staan.

Verantwoording

Verantwoorden betekent dat we duidelijk maken waar we voor staan en gaan, hoe we daaraan werken, laten zien welke resultaten we bereiken, leren van wat niet goed gaat en leren van wat anderen vinden. De code 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.

De afgelopen jaren is vanuit het vermogen van CNS geïnvesteerd in een aantal ontwikkelingen in relatie tot passend onderwijs binnen 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, waarbij – na overstap naar het administratiekantoor Akorda- een nieuwe planning- en controlcyclus werd ingericht waardoor het financieel en personeel beleid adequaat werd gestuurd. Dit, gecombineerd met het feit dat de extra financiële middelen die in het kader van het Nationaal

Programma Onderwijs werden ontvangen slechts beperkt konden worden ingezet doordat onvoldoende personeel beschikbaar was, zorgde voor een positief eindresultaat in 2021.

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

Allocatie van middelen

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

Onderwijsachterstandenbeleid

In het verslagjaar 2021 ontvingen de Da Costaschool, de Petraschool en De Morgenster extra financiële middelen in het kader van het onderwijsachterstandenbeleid. Deze middelen zijn conform beleid volledig toegekend aan de betreffende scholen en toegevoegd aan de budgetten. Deze middelen zijn, samen met andere beschikbare budgetten, ingezet t.b.v. de ondersteuning van leraren door onderwijsassistenten en groepsverkleining door uitbreiding formatie.

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

Wet Normering Topinkomens

De Wet Normering Topinkomens (WNT) is bedoeld om het toekennen van bovenmatige bezoldigingen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de (semi)publieke sector tegen te gaan. In de WNT worden bezoldigingen en ontslagvergoedingen van topfunctionarissen bij instellingen waarop de wet van toepassing is genormeerd en openbaar gemaakt. De bezoldigingsmaxima worden jaarlijks geïndexeerd.

Bij het opmaken van de jaarrekening 2021 is gebleken dat de bezoldiging van de topfunctionarissen bij CNS Nunspeet blijft onder de daarvoor geldende maxima.

1.11 Huisvesting

Algemeen

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

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

1. De Da Costaschool Elspeet heeft in het najaar van 2021 het nieuwe schoolgebouw in gebruik genomen.
2. De voorbereidingen voor het nieuw te realiseren IKC Nunspeet-Oost, waarin De Morgenster en de Petraschool samengaan, zijn in de loop van 2020 opnieuw gestart 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.

In 2022 heeft het College van B&W van de gemeente Nunspeet besloten tot een herijking van het Strategisch Huisvestingsplan Onderwijs, dit na lang aandringen van diverse schoolbesturen waaronder CNS Nunspeet. Deze herijking kan gevolgen hebben voor m.n. de Immanuëlschool, de Da Costaschool en De Bron en de fasering.

Onderhoudsplanning

Goede huisvesting is een voorwaarde voor goed onderwijs. Voor alle schoolgebouwen heeft het CNS een meerjarenonderhoudsplan laten opstellen, die iedere twee jaar wordt geactualiseerd. In 2022 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.

1.12 Terugblik beleidsvoornemens

De organisatorische en bestuurlijke wijzigingen in 2020, evenals de financiële situatie van CNS Nunspeet, hebben in 2021 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 is in overleg met alle geledingen een nieuw strategisch beleid opgesteld, dit in combinatie met verdere beleidsvoornemens. Dit proces werd extern ondersteund door Verus, de vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs. Het nieuwe strategisch beleidsplan is onder de titel Samen verder in april 2022 de Raad van Toezicht ter goedkeuring aangeboden.

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. Nadat in 2021 de ontstane vacatures in de Raad van Toezicht zijn ingevuld, heeft in maart 2022 een gezamenlijke bijeenkomst met Raad van Toezicht, Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, directeurenoverleg en College van Bestuur plaatsgevonden met het voorgaande als inhoud georganiseerd. Ook hierbij ondersteunt Verus. Onderzocht wordt nog of en in hoeverre dit een vervolg moet krijgen.

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.

Om het directieoverleg verder in positie te brengen als managementteam voor CNS Nunspeet dat het College van Bestuur ondersteunt is tijdens een directietweedaagse besloten tot een

portefeuilleverdeling op de beleidsterreinen Onderwijs en kwaliteit, Identiteit, Organisatie, Personeel. De uitwerking daarvan vindt de komende periode plaats.

Versterking financiële positie

De in 2020 ingezette koers om uitgaven en inkomsten in de juiste balans te brengen is 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 heeft gekregen.

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

Personeelsbeleid

Een belangrijke uitdaging voor CNS Nunspeet is een personeelsbeleid dat medewerkers boeit en bindt, zeker gezien de verwachte personele tekorten op termijn. CNS Nunspeet heeft zich daarom aangesloten bij de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) Regio Zwolle dat activiteiten 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. Dit functieboek dient dan als basis voor de verdere actualisatie van het personeelsbeleid. Realisatie van het functieboek is voorzien voor medio 2022.

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 2021 heeft dit een impuls verkregen door de aanstelling van een extern en onafhankelijk procesbegeleider, daarnaast staan beide scholen sinds november 2021 onder dezelfde directie.

Het voornemen was in 2022 de dependance van de Immanuëlschool, nu nog gehuisvest aan de Randweg, te verplaatsen naar de Da Costaschool waarbij het schooljaar 2021-2022 zou worden gebruikt om deze verplaatsing zowel organisatorisch als inhoudelijk voor te bereiden. In de loop van 2021 veranderde echter de context waarbinnen dit zou plaatsvinden. Het leerlingenaantal van de nieuw gestichte Florionschool (die m.i.v. 01-08-2022 op dezelfde locatie zou worden gehuisvest) bleef onder verwachting, de ruimtebehoefte van de Immanuëlschool nam toe. De dependance Immanuëlschool blijft dan ook het schooljaar 2022—2023 gehuisvest aan de Randweg. Tegelijkertijd worden de voorbereidingen om te komen tot het IKC Nunspeet-west gecontinueerd wat op termijn kan leiden tot afstoting van de locatie Randweg. Uiteindelijk is in het kader van het Strategisch Huisvestingsplan van de gemeente Nunspeet medio 2030 voorzien in gezamenlijke huisvesting van Immanuëlschool en Da Costaschool Nunspeet.

Beleid hoogbegaafdheid

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

Medio 2021 bleek ook het bestaan van de (regionale) HB-alliantie waarin een aantal regionale besturen, waaronder CNS Nunspeet, zich hadden verenigd om in gezamenlijkheid de toekomst van het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen vorm te geven. Besloten is in deze ontwikkeling te participeren. In de loop van 2022 komt er duidelijkheid over het voortbestaan van dit initiatief. Zolang daarover nog geen duidelijkheid is, wordt het bestaand beleid m.b.t. het hoogbegaafdheidsbeleid binnen CNS Nunspeet gecontinueerd.

Verwante organisaties

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

1.13 Beleidsvoornemens en toekomst

In 2022 is het nieuw strategisch beleidsplan van CNS Nunspeet opgeleverd. Onder het motto 'Waar wij voor gaan' heeft CNS Nunspeet zich de volgende doelen gesteld voor de jaren 2022-2026:

Waar wij voor gaan 1	
Samen zijn wij CNS Nunspeet	
	<p>Wat gaat CNS Nunspeet concreet doen?</p> <p>In de komende vier jaar wilt CNS Nunspeet in het kader van samenwerking in ieder geval de volgende acties ondernemen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jaarlijks wordt er een CNS-dag voor medewerkers georganiseerd: een dag in het teken van ontmoeten, leren en binden. 2. Er worden CNS-brede werkgroepen ingericht op inhoudelijke thema's, zoals onderwijsontwikkeling en -kwaliteit. Deze professionele leergemeenschappen worden bovenschools georganiseerd. 3. Er wordt geïnvesteerd in het opzetten en ontwikkelen van collegiale consultatie. 4. We intensiveren de samenwerking met onze partners in kinderopvang.

Waar wij voor gaan 2	
Permanent vakmanschap	
	<p>Wat gaat CNS Nunspeet concreet doen?</p> <p>In de komende vier jaar wil CNS Nunspeet in het kader van permanent vakmanschap in ieder geval de volgende acties ondernemen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er wordt een structuur ontwikkeld om vorm te geven aan permanent vakmanschap binnen CNS Nunspeet, zoals een helder taakbeleid, functiehuis en gesprekscyclus.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Er wordt een inventarisatie gemaakt van de talenten en de scholingsbehoefte van onze vakmensen en deze worden in lijn gebracht met de behoefte van CNS Nunspeet. 3. We halen de ontwikkeling van onze vakmensen dicht naar ons toe en zorgen voor een centrale aansturing van onze belofte voor permanente vakmanschap.
--	---

Waar wij voor gaan 3

Wij zijn CNS Nunspeet

Wat gaat CNS Nunspeet concreet doen?

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

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

Jaarlijks worden in het Bestuurlijk Toetsingskader (BTK) doelen omschreven. Het beschrijft per pijler de doelen/taken, die vanuit het strategisch beleidsplan en het BTK voor desbetreffend jaar op de planning staan.

1.14 Risico-analyse

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

Risico	Afspraken	Afspraken
Leerlingenaantal Het risico is dat het aantal leerlingen op een school (sterk) zal afnemen of stijgen.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Groei of krimp wordt in principe door de school zelf opgevangen. Als er echter sprake is van boventalig personeel, dan is dit een risico voor de vereniging. Personeel wordt indien mogelijk overgeplaatst. Als dit niet mogelijk is wordt in het laatste geval overgegaan tot gedwongen ontslagen.	Bovenschoolse verrekening Binnen de uitwerking van de formatieplanning wordt ruimte gehouden om dit risico te beperken door bijvoorbeeld het behouden van een flexibele schil (payroll). Zodra een school verwacht dat sprake zal zijn van overplaatsing, wordt dit gemeld bij de bestuurder.
Situatie januari 2022 Als we kijken naar het aantal leerlingen per 1 oktober 2021 ten opzichte van 1 oktober 2020, is er		

sprake van daling. De prognose geeft aan dat de daaropvolgende jaren sprake is herstel.

Risico	Afspraken	Afspraken
<p>Knelpunt Het risico is dat extra wensen zorgen voor meerkosten. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat problemen ontstaan binnen een groep, waardoor het noodzakelijk kan zijn om (tijdelijk) extra personeel in te zetten.</p>	<p>Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Binnen de inzet van middelen op schoolniveau moet ruimte gehouden worden om eventuele extra inzet mogelijk te maken.</p>	<p>Bovenschoolse verrekening De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk. Alleen in uitzonderlijke gevallen en na voldoende onderbouwing, kunnen kosten ten laste komen van gereserveerde gelden. Indien hiervan sprake is, zal de bestuurder daartoe het besluit nemen. Desbetreffende directeur stelt voor extra budget een aanvraag op die, inclusief een advies van het directieoverleg (DO), door de bestuurder beoordeeld wordt.</p>
<p>Situatie januari 2022 In de afgelopen jaren zijn reserves opgebouwd. Op basis van de berekening van het eigen vermogen blijkt dat CNS Nunspeet door het inzetten van haar reserves in staat is, binnen bepaalde kaders, knelpunten aan te pakken door deze reserves in te zetten.</p>		

Risico	Afspraken	Afspraken
<p>Ziekteverzuim Het risico is dat het ziekteverzuim hoog is. Een hoog percentage ziekteverzuim betekent hoge(re) vervangingskosten.</p>	<p>Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Bij ziekteverzuim worden de loonkosten van de vervanging gecompenseerd door het Vervangingsfonds.</p>	<p>Bovenschoolse verrekening Het ziekteverzuim wordt gemonitord. De vervangingsbijdragedifferentiatie van het Vervangingsfonds, wordt bovenschools verwerkt.</p>
<p>Situatie januari 2022 Het ziekteverzuimpercentage bedraagt 5,3 %. Dit is hoger dan voorgaande jaren en wordt veroorzaakt doordat diverse medewerkers zijn getroffen door COVID, waarvan enkele medewerkers zeer langdurig. Al deze medewerkers zijn in beeld, zowel bij de directeuren als bij de Arbodienst.</p>		

Risico	Afspraken	Afspraken
<p>Regeling duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers/ seniorenregeling Het risico is dat er (veel) oudere personeelsleden zijn. Het personeelsbestand kan 'vergrijzen', zodat relatief</p>	<p>Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Relatief veel oudere personeelsleden op een school vormen geen risico voor de afzonderlijke scholen, omdat de kosten bij gebruikmaking van de seniorenregeling bovenschools gedragen worden.</p>	<p>Bovenschoolse verrekening Door inzet van middelen vanuit het Personeel- en ArbeidsmarktBeleid (PAB) worden bovenschools de loonkosten bij gebruikmaking van het seniorenverlof gedragen.</p>

veel personeelsleden gebruik maken van de regeling duurzame inzetbaarheid.	
Situatie januari 2022 Op dit moment maakt een gemiddeld aantal personeelsleden gebruik van de regeling. De invoering van de regeling duurzame inzetbaarheid heeft de hoogte van de opname van het verlof voor een deel van de personeelsleden beperkt, waardoor de gemiddelde kosten van deze regeling de komende jaren zal verminderen. Jaarlijks wordt bij de vaststelling van de begroting bekeken hoe de loonkosten in verband met de opname van seniorenverlof zich ontwikkelen en wordt daartoe een budget begroot.	

Risico	Afspraken	Afspraken
Ouderschapsverlof Het risico is dat (veel) personeelsleden een beroep doen op de regeling betaald ouderschapsverlof. De werkgever is verplicht een fors gedeelte van het ouderschapsverlof te betalen.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Opname van dit verlof vormt geen risico voor de afzonderlijke scholen, omdat de kosten bij gebruikmaking van ouderschapsverlof bovenschools gedragen worden.	Bovenschoolse verrekening Door inzet van middelen vanuit het Personeel- en ArbeidsmarktBeleid (PAB) worden bovenschools de loonkosten bij gebruikmaking van het ouderschapsverlof gedragen.
Situatie januari 2022 Op dit moment maken enkele personeelsleden gebruik van deze regeling. Jaarlijks wordt bij de vaststelling van de begroting bekeken hoe de loonkosten zich in verband met de opname van betaald ouderschapsverlof ontwikkelen en wordt daartoe een budget begroot.		

Risico	Afspraken	Afspraken
Gratificaties Het risico is dat er veel personeelsleden in aanmerking komen voor een eenmalige uitkering. De kosten van gratificaties, zoals een 25-jarige onderwijs carrière, vormen een risico. Ook valt hierbij te denken aan het doorbetalen van het loon (3 maanden) bij overlijden.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Uitbetaling van deze gratificaties vormen geen risico voor de afzonderlijke scholen, omdat de kosten bovenschools gedragen worden.	Bovenschoolse verrekening Op verenigingsniveau is een voorziening gevormd voor de toekomstige kosten van jubileagraticaties, zodat deze kosten geëgaliseerd worden.
Situatie januari 2022 Een jaarlijks bijgewerkte jubileuml lijst geeft aan dat er enkele gratificaties zijn te verwachten. Het risico is beperkt, ook omdat het om bedragen gaat die te overzien zijn. Bovendien worden hiervoor middelen gereserveerd op bestuursniveau.		

Risico	Afspraken	Afspraken
<p>Opbouw personeel Het risico is dat er (veel) oudere personeelsleden zijn. Oudere personeelsleden zijn duurder. Dit komt door de schaalverdeling, trede-indeling en uitlooptoeslag conform de CAO. Hoe ouder het personeelslid, hoe duurder dit personeelslid is. Vanaf 2023 is dit door de vereenvoudiging van de bekostiging niet meer het geval.</p>	<p>Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau De lumpsumbedragen worden vermenigvuldigd met de gemiddelde gewogen leeftijd (GGL). Om een vergoeding uit te kunnen rekenen wordt gebruik gemaakt van een vast deel en een leeftijdsafhankelijk deel. Dit laatste deel wordt vermenigvuldigd met de GGL. De lumpsum bedragen worden per school bepaald. Er worden hiervoor geen aanvullende afspraken gemaakt. Vanaf 2023 wordt gerekend met een gemiddeld landelijke GGL.</p>	<p>Bovenschoolse verrekening De lumpsumbedragen worden per school berekend en komen bij de school terecht.</p>
<p>Situatie januari 2022 Op dit moment is voor de scholen binnen CNS Nunspeet de gemiddelde gewogen leeftijd: 39,55. Dit is vrijwel gelijk aan het niveau van het landelijk gemiddelde ad 39,5.</p>		

Risico	Afspraken	Afspraken
<p>Bezuinigingen Het risico is dat de overheid besluit om minder middelen aan het onderwijs toe te kennen. Ook kan de vereffening binnen passend onderwijs gevolgen krijgen op de toekenning van extra middelen vanuit het swv als het leerlingenaantal in het so niet daalt.</p>	<p>Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk. Over het algemeen worden bezuinigingen aangekondigd en kunnen scholen inspelen op de beperking van budgetten. Door het creëren van een flexibele schil (payroll) ontstaat ruimte om in te spelen op de aangekondigde bezuinigingen.</p>	<p>Bovenschoolse verrekening De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk. Indien zich onverwachte bezuinigingen voordoen, wordt zo snel mogelijk bijgestuurd. Alleen in uitzonderlijke situaties wordt aanspraak gemaakt op inzet van reeds gereserveerde gelden. Indien hiervan sprake is, zal de bestuurder daartoe het besluit nemen.</p>
<p>Situatie januari 2022 Bij de opstelling van de begroting (december 2021) en formatieplanning (januari 2022) wordt berekend op welke vergoedingen de scholen kunnen rekenen, zodat zoveel mogelijk aangesloten kan worden op reële bedragen. In deze meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met eventuele financiële en kwalitatieve gevolgen met betrekking tot de coronapandemie.</p>		

Risico	Afspraken	Afspraken
<p>Kosten personeel Door middel van een prognosemodel worden de toekomstige loonkosten</p>	<p>Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Bij de opstelling van begroting (oktober) en formatieplanning (april)</p>	<p>Bovenschoolse verrekening De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk. Alleen in uitzonderlijke</p>

bepaald. Risico ontstaat bij tussentijdse wijzigingen van bijvoorbeeld CAO en premies.	wordt berekend op welke vergoedingen de scholen kunnen rekenen en worden de maximale kosten voor inzet personeel vastgesteld.	gevallen en na voldoende onderbouwing van de te verwachten overschrijding, kunnen kosten ten laste komen van gereserveerde gelden. Indien hiervan sprake is, zal de bestuurder daartoe het besluit nemen.
Situatie januari 2022 Voor 2022 is geen nieuwe bijstelling van CAO schaalbedragen berekend.		

Risico	Afspraken	Afspraken
Kosten CAO-verlof personeel Diverse korte verlofvormen binnen de CAO, zoals verhuizing, nascholing etc., kunnen niet ten laste worden gebracht van het vervangingsfonds en leiden naar extra kosten.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Bij de opstelling van begroting (oktober) en formatieplanning (april) wordt rekening gehouden met eventuele gewenste vervangingen van het CAO-verlof door het opnemen van een budget.	Bovenschoolse verrekening De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk.
Situatie januari 2022 Naast het bepalen van een budget op basis van historische gegevens, wordt met name voor vervanging bij nascholing een stijging van de kosten verwacht. Daartoe krijgen de scholen een specifiek budget beschikbaar vanuit de overheid.		

Risico	Afspraken	Afspraken
Onderhoud Op grond van een meerjarenonderhoudsplan worden de te verwachten kosten begroot. Bij afwijking van deze planning kunnen financiële risico's ontstaan.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Bij de opstelling van de begroting (oktober) worden gewenste onderhoudswerkzaamheden besproken.	Bovenschoolse verrekening De bestuurder is verantwoordelijk voor de inzet van deze middelen.
Situatie januari 2022 Door de decentralisatie van het buitenonderhoud van schoolgebouwen naar de vereniging is een goede planning van onderhoud noodzakelijk. Naast het gebruikelijke dagelijks onderhoud worden ook investeringen gepland voor groot onderhoud, zoals vervanging kozijnen, dakbedekking etc. Vastgesteld wordt echter dat de vergoedingen niet toereikend zijn voor de doorberekende bedragen. Dit verschil wordt op bestuursniveau gedragen. De nieuwbouwplannen in Nunspeet kunnen tot gevolg hebben dat de opgebouwde voorziening grootonderhoud vrij zal vallen ten gunste van het resultaat. Daartegenover ontstaat het risico dat de toegekende nieuwbouwbudgetten ontoereikend zullen zijn om alle wensen te vervullen. Daardoor kan een extra investering ontstaan. De voorziening		

groot onderhoud is op dit moment toereikend.

De accountants willen dat de voorziening onderhoud vastgesteld wordt door voor iedere onderhoudsinvestering afzonderlijk te gaan sparen, op zo'n wijze dat voor elke onderhoudscomponent een bedrag naar tijdsgelang wordt gereserveerd. Dit moet dan voor alle componenten worden toegepast en zal zeker leiden tot een hogere voorziening, dan de methode, die nu door CNS Nunspeet wordt toegepast. Schoolbesturen mogen voorlopig nog uitgaan van de methode die ze tot op heden gehanteerd hebben. In de loop van 2022 wordt bekend gemaakt of de wijziging van berekening van de voorziening groot onderhoud ingaat in het verslagjaar 2023 of dat dit nog met 1 jaar wordt verlengd tot het verslagjaar 2024.

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

Risico	Afspraken	Afspraken
Vereenvoudiging van bekostiging Vanaf 2023 zullen de vergoedingen vanuit het ministerie bepaald worden vanuit vereenvoudigde rekenregels. Dit leidt naar een verevening.	Verrekening op schoolniveau of op bovenschools niveau Vanuit de te ontvangen vergoedingsbedragen dienen nieuwe afspraken gemaakt te worden over de verdeling naar diverse budgetten voor personele en materiële inzet.	Bovenschoolse verrekening De scholen van de vereniging zijn budgetverantwoordelijk.
Situatie januari 2022 De invoering van de vereenvoudiging van de bekostiging zal leiden naar een verevening: bekostiging kan lager of hoger zijn ten opzichte van de huidige vergoedingen. Vooralsnog wordt voor CNS Nunspeet verwacht dat de vergoedingen lager zullen zijn ten opzichte van de huidige bedragen.		

Hoofdstuk 2 Kwantitatieve gegevens leerlingen 2021

2.1 Leerlingen op teldatum

De tabel hieronder bevat het aantal leerlingen van de CNS scholen, zoals geteld op 1 oktober 2021.

School	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr	12 jr	13 jr	Totaal
De Bron	48	49	43	51	49	31	50	34	3		358
Morgenster	29	31	23	21	24	14	20	16	3		181
Petra	26	34	38	32	31	31	36	28	8		264
Immanuël	31	25	27	34	39	42	32	25	7		262
Da Costa N.	24	16	15	18	17	17	16	10	3		136
Da Costa E.	15	21	15	13	18	12	12	15			121
Teldatum 1-10-2021	173	176	161	169	178	147	166	128	24		1.322
Teldatum 1-10-2020	178	163	167	176	151	165	152	172	24	2	1.350

2.2 Leerlingenverloop en prognoses

Het werkelijk aantal leerlingen tot en met 2021 en de prognoses van 2022 tot en met 2023.

Teldatum 1 oktober	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
De Bron	277	310	324	353	358	363	376	372
Morgenster	183	186	185	181	180	182	188	189
Petra	291	302	295	294	264	264	267	263
Immanuël	230	241	252	259	262	259	250	244
Da Costa N.	114	124	131	128	136	136	136	141
Da Costa E.	138	133	130	131	121	121	124	129
Totaal	1.233	1.296	1.318	1.346	1.321	1.325	1.341	1.338

Hoofdstuk 3 Sociaal jaarverslag 2021

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 in het verleden 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 en 2021 beperkt aandacht geweest voor de verdere ontwikkeling en aanpassing van het personeelsbeleid. De noodzakelijke en gewenste aanpassingen maken dan ook deel uit van het nieuwe strategisch beleid.

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 in 2020 is er voor gekozen de onderwijskundige aandacht te concentreren op het bieden van een veilige en vertrouwde omgeving voor onze leerlingen, het inventariseren van de mogelijke opgelopen onderwijskundige vertragingen en de aanpassing van het onderwijs daarop. Om onze medewerkers daartoe in staat te stellen is besloten geplande

ontwikkelactiviteiten zo veel mogelijk te beperken tot wat noodzakelijk is. In 2021 evenals gedurende de eerste maanden van 2022 bleek dit, helaas, opnieuw aan de orde en dan in ernstiger mate omdat door de quarantainemaatregelen beduidend meer leerlingen en medewerkers gedurende langere tijd afwezig waren.

Naast dat dit gevolgen heeft voor de sociaal-emotionele én onderwijskundige ontwikkeling van de leerlingen, merken we ook dat de afgelopen twee jaar veel van onze medewerkers heeft gevraagd. Het beroep op hen is groot geweest en er lijkt sprake van een zekere vermoeidheid die zorgelijk is. Voor de ontwikkeling van de leerlingen houdt dit aan dat, voorafgaand aan de hernieuwde inzet van het Nationaal Programma Onderwijs, opnieuw geanalyseerd dient te worden welke sociaal-emotionele en onderwijskundige prioriteiten er zijn. Voor onze medewerkers geldt dat rekening gehouden moet worden met de draagkracht, Dat kan betekenen dat ontwikkelactiviteiten vooruit worden geschoven en prioriteit wordt gegeven aan wat daadwerkelijk nodig en haalbaar is.

3.4 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 is opgenomen in het strategisch beleidsplan 2022-2026.

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
Arbeidsomstandighedenbeleid	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 2021 bedraagt 5,30 %. Dat is iets hoger dan in 2020, maar nog steeds beduidend lager dan in 2018 toen het verzuim 6,70 % bedroeg. Een verklaring voor het hogere ziekteverzuim in 2021 is dat enkele medewerkers zijn getroffen door het coronavirus (long covid) en langdurig afwezig zijn.

Het landelijk gemiddelde ziekteverzuim over 2021 is nog niet bekend, in 2020 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 medewerkers		Verzuimpercentage		Melding frequentie	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Da Costa Nunspeet	7,55	8,26	4,24	11,77	0,57	0,95
Da Costa Elspeet	7,52	8,84	0,25	3,88	0,34	0,84
Immanuël	16,61	17,09	6,79	3,67	0,74	0,95
Petraschool	18,70	19,47	2,24	6,85	0,80	0,96
Morgenster	11,90	12,79	4,21	3,06	0,60	0,77
De Bron	19,32	20,99	2,53	3,74	0,93	0,54
Bestuurskantoor	3,07	4,27	0,09	9,81	0,45	1,00
OOP	2,00	17,19	17,64	5,5	0,50	1,1
Totaal gemiddeld	86,67	91,71	4,75	5,3	0,62	0,83

3.7 Verdeling naar leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	Totaal WTF	Totaal WTF
	2020	2021
15 tot 24 jaar	4,63	7,73
25 tot 34 jaar	19,98	21,12
35 tot 44 jaar	24,27	22,55
45 tot 54 jaar	17,97	22,05

55 tot 67 jaar	19,81	18,25
Totaal	86,67	91,71

Hoofdstuk 4 Financiën

4.1 Jaarrekening algemeen

De jaarrekening 2021 van Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs is opgesteld door Akorda Onderwijsdienstverlening. Deze jaarrekening wordt gecontroleerd door accountantskantoor Van Ree Accountants in Barneveld.

4.2 Financieel resultaat 2021

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 2021 en gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2020.

Activa	31-12-2021	31-12-2020	Vershil
Materiële vaste activa	945.105	936.355	8.750
Totaal vaste activa	945.105	936.355	8.750
Vorderingen	603.300	548.655	54.645
Effecten	617.277	570.470	46.807
Liquide middelen	1.698.713	853.746	844.967
Totaal vlottende activa	2.919.290	1.972.871	946.419
Totaal activa	3.864.395	2.909.226	955.169

Toelichting op balans, activazijde

Materiële vaste activa

Door hogere investeringen dan afschrijvingen is de materiële activa gestegen in 2021. De investeringen in 2021 waren € 229.050 tegen € 220.298 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. 2020, namelijk € 21.325. 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. 2020. Over 2021 wordt geen bonus of malus verwacht ten aanzien van het Vervangingsfonds. Als laatste zijn de overige vorderingen ook veel hoger dan in 2020.

Effecten

In 2021 heeft zowel geen aankoop als verkoop van effecten plaatsgevonden. Echter is de koerswaarde per 31-12-2021 hoger dan 31-12-2020. Derhalve zorgt dit voor een hogere balanspost per 31-12-2021.

Liquide middelen

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

Passiva	31-12-2021	31-12-2020	Vershil
Eigen vermogen, totaal	2.534.853	1.630.222	-69.943
Voorzieningen	548.399	419.678	102.064
Langlopende schulden	0	0	0
Kortlopende schulden	781.143	859.326	-4.677
Totaal passiva	3.864.395	2.909.227	-63.271

Toelichting op balans, passivazijde

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is toegenomen door het positieve resultaat.

Voorzieningen

De toename van de voorzieningen wordt voornamelijk veroorzaakt door een dotatie aan de onderhoudsvoorziening van € 150.000.

Er is in totaal € 13.119 onttrokken aan de voorziening onderhoud. Verder is de voorziening jubilea afgenomen met € 8.160.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn afgenomen ten opzichte van voorgaand jaar. Er zit tevens een verschil in de diverse posten. Zo zijn de crediteuren fors toegenomen t.o.v. 2020, namelijk met € 82.327. De crediteuren betreffen een momentopname. De overige schulden zijn afgenomen, dit wordt veroorzaakt door de nog te betalen posten per 31-12-2021, die lager is. Ook zijn de vooruitontvangen subsidies OCW afgenomen. Dit wordt veroorzaakt door de subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma die in 2020 al volledig ontvangen was.

Staat van baten en lasten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Vershil	Realisatie 2020	Vershil
Rijksbijdragen	9.153.652	8.132.955	1.020.697	8.114.840	1.038.812
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	62.624	0	62.624	56.008	6.616
Overige baten	348.241	152.642	195.599	289.121	59.120
Totaal baten	9.564.517	8.285.597	1.278.920	8.459.969	1.104.548
Personeelslasten	7.107.183	6.760.304	346.879	7.031.181	76.002
Afschrijvingen	220.298	202.176	18.122	209.161	11.137
Huisvestingslasten	620.915	634.400	- 13.485	646.649	- 25.734
Overige instellingslasten	751.195	586.217	164.978	659.874	91.321
Totaal lasten	8.699.591	8.183.097	516.494	8.546.865	152.726
Financiële baten en lasten	39.704	- 2.500	42.204	16.953	22.751
Resultaat	904.630	100.000	804.630	- 69.943	974.573

Toelichting op de staat van baten en lasten

Rijksbijdragen OCenW

De rijksbijdragen waren hoger dan begroot en ook hoger dan 2020. In juli heeft een indexatie van de rijksbijdragen 2020/2021 plaatsgevonden. Vanwege een groeiend aantal leerlingen is er in 2021 € 140.948 aan groeibekostiging ontvangen. In 2021 heeft CNS Nunspeet € 405.604 ontvangen in het kader van de subsidieregeling Nationaal Programma Onderwijs, bedoeld om de door de perioden van schoolsluiting gedurende de coronapandemie ontstane leervertragingen te kunnen wegwerken. De gelden zijn voor een deel ingezet in 2021. Voor het niet ingezette deel van deze NPO-gelden € 263.926 heeft CNS Nunspeet een bestemmingsreserve gevormd. De extra subsidie in verband met de regeling Inhaal- en Ondersteuningsprogramma ad € 135.365 is in 2021 geheel ingezet. Daarnaast in een subsidie Extra Hulp in de Klas ontvangen in verband met corona van € 185.047.

Onder de rijksbijdragen vallen ook de inkomsten vanuit het Samenwerkingsverband Zeeluwe. Vanuit het samenwerkingsverband is er naast de jaarlijkse bijdragen een bedrag van € 53.359 extra ontvangen. Dit betreft een eenmalig bedrag per bestuur vanuit de algemene reserve van het samenwerkingsverband.

Overige baten

De overige baten zijn per saldo hoger dan begroot. Echter is hier niet één specifieke reden voor. Dit betreffen voornamelijk veel kleine bedragen, waarvan in 2020 geen sprake is geweest en die wel zijn verantwoord in 2021.

Personele lasten

De personele lasten waren hoger dan begroot en ook hoger dan in 2020. De voornaamste redenen hiervoor betreft de extra inzet als gevolg van de ontvangen extra subsidieregelingen zoals de NPO-gelden. Hierdoor zijn meer personeelsleden ingezet. De werkelijke inzet was 91,71 fte per 31-12-2021. De werkelijke inzet in 2020 was 86,67 per 31-12-2020. Wanneer gekeken wordt naar 2021 is de werkelijke inzet in het jaar zelf aanzienlijk gestegen van bijna 89 fte naar 98 fte aan het eind van 2021. Vandaar de hogere lasten in 2021.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn hoger dan begroot en ook hoger dan in 2020. Dit wordt veroorzaakt door extra investeringen die gedaan zijn als gevolg van de extra subsidieregelingen. Tevens zijn investeringen gedaan ten behoeve van de nieuwe Da Costaschool Elspeet.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 14.400 lager dan begroot. De verklaring voor deze onderschijding wordt verklaard doordat de kosten voor onderhoud lager zijn uitgevallen dan begroot, daar staat tegenover dat de kosten voor de schoonmaakwerkzaamheden hoger waren dan begroot, mede als gevolg van het corona-virus. een hogere dotatie aan voorziening onderhoud dan begroot (begroot - € 47.918 werkelijk € 149.979).

Overige lasten

De overige lasten zijn € 164.978 hoger dan begroot. De oorzaak ligt voor € 147.930 aan extra uitgaven die gedaan zijn in het kader van de inzet van de extra subsidieregelingen Extra Hulp in de Klas en de inzet van de NPO-gelden. De overige lasten blijven redelijk op het niveau van de begroting.

4.3 Investerings en financieringsbeleid

Het beleid van de vereniging is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van de investeringen voor zover daar geen investeringssubsidie voor wordt ontvangen. Het uitgangspunt is dat geen vreemd vermogen wordt aangetrokken voor het doen van investeringen. Dit is in 2021 daarom ook niet gedaan. De toekomstige omvang van de liquide middelen wordt weergegeven in de continuïteitsparagraaf. Hierbij is rekening gehouden met de geplande investeringen. Het saldo van de liquide middelen zal de komende jaren naar verwachting stabiel blijven.

Hieronder worden de investeringen van 2021 weergegeven:

Investeringsoverzicht	2021	2020
Gebouwen en terreinen	27.066	0
Inventaris en apparatuur	146.447	34.800
Andere vaste bedrijfsmiddelen	55.537	28.256
Totaal investeringen	229.050	63.056

4.4 Kengetallen

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

	31/12/2021	31/12/2020	Signaleringswaarde
Solvabiliteit	0,80	0,71	< 0,30
Liquiditeit	3,74	1,63	< 0,75
Rentabiliteit	0,09	-0,01	1-jarig < -0,10 2-jarig < -0,05 3-jarig < -0
Kapitalisatiefactor	0,25	0,33	> 0,6
Weerstandsvermogen	0,17	0,09	< 0,05
Huisvestingsratio	0,07	0,08	> 0,10

De vereniging is in staat om haar verplichtingen op langere termijn te kunnen voldoen. De solvabiliteit is boven de signaleringswaarde (70%). De stijging van de solvabiliteit wordt met name veroorzaakt door het positieve resultaat over boekjaar 2021.

De liquiditeitsratio geeft aan dat er 3,74 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 2021 is nog boven onder de signaleringswaarde. In vergelijking met 2020 is de rentabiliteitspositie toegenomen. Dit wordt veroorzaakt door het positieve resultaat.

De kapitalisatiefactor van CNS blijft onder de signaleringswaarde en is toegenomen in 2021 ten opzichte van 2020.

Het weerstandsvermogen zit ruimschoots boven de signaleringswaarde. Deze is ten opzichte van 2020 toegenomen. Dit wordt veroorzaakt door het hoger eigen vermogen.

De huisvestingsratio is lager dan de signaleringswaarde.

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 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Aantal leerlingen op 1 oktober	1350	1322	1325	1341	1338
Personele bezetting in fte per 31 december					
Bestuur / Management	3,9	4,2	4,7	5,2	5,2
Personeel primair proces	67,4	70,3	78,9	74,0	73,9
Ondersteunend personeel	15,4	17,2	17,1	16,2	15,9
Totaal	86,7	91,7	100,7	95,4	95,0

Het leerlingaantal van de vereniging is het afgelopen jaar gedaald met 28 leerlingen. De komende jaren wordt een lichte stijging van het leerlingenaantal verwacht.

De personele bezetting op 31 december 2021 was hoger dan de personele bezetting 2020 (exclusief vervanging). De personele bezetting op 31 december 2021 is lager dan de bezetting geheel 2021 per periode. In 2022 zal deze bezetting toenemen als gevolg van de tijdelijke inzet van de NPO-gelden. Na de NPO-periode zal de situatie zich naar verwachting weer stabiliseren.

Balans

Activa	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Materiële vaste activa	945.105	1.058.632	1.092.563	1.147.212	1.157.938
Totaal vaste activa	945.105	1.058.632	1.092.563	1.147.212	1.157.938
Vorderingen	603.300	227.849	227.849	227.849	227.849
Effecten	617.277	617.277	617.277	617.277	617.277
Liquide middelen	1.698.713	1.687.391	1.581.156	1.546.991	1.469.136
Totaal vlottende activa	2.919.290	2.532.517	2.426.282	2.392.117	2.314.262
Totaal activa	3.864.395	3.591.149	3.518.845	3.539.329	3.472.200

Passiva	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Algemene reserve	522.384	322.384	372.384	422.384	472.384
Bestemmingsreserve	2.012.469	2.012.469	2.012.469	2.012.469	2.012.469
Totaal eigen vermogen	2.584.853	2.334.853	2.384.853	2.434.853	2.484.853
Voorzieningen	548.399	514.711	392.407	362.891	245.762
Kortlopende schulden	781.143	741.585	741.585	741.585	741.585
Totaal vlottende passiva	1.329.542	1.256.296	1.133.992	1.104.476	987.347
Totaal passiva	3.864.395	3.591.149	3.518.845	3.539.329	3.472.200

Toelichting op de balans:

De omvang van de balans laat een redelijk stabiele omvang zien voor de komende jaren. De daling in 2022 heeft te maken met het wegvallen van de vordering op het Ministerie per ultimo 2022. Door de vereenvoudiging van de bekostiging die per 1 januari 2023 in werking treedt, vervalt de vordering op het Ministerie die per 31 december 2022 € 375.451 bedraagt.

Vanaf 2023 loopt het balanstotaal weer iets op en dit wordt veroorzaakt door investeringen en een redelijke stabilisatie van de liquide middelen. In 2020 heeft een investeringsstop plaatsgevonden, vanaf 2021 worden de investeringen weer gestabiliseerd.

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

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

De meerjarenbegroting laat voor de komende jaren een licht positief resultaat zien met uitzondering van 2022, die fors negatief is begroot als gevolg van de afboeking van de vordering op het Ministerie door de vereenvoudiging van de bekostiging. Zoals je hierboven kan zien stijgt hierdoor het eigen vermogen ook weer vanaf 2023.

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

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Rijksbijdragen	9.153.652	8.706.093	8.524.475	8.171.676	8.171.544
Ov. Overheidsbijdragen	62.624	-	-	-	-
Overige baten	348.241	146.537	134.900	137.500	133.950
Totaal baten	9.564.517	8.852.630	8.659.375	8.308.826	8.305.494
Personeelslasten	7.107.183	7.526.840	7.098.605	6.826.057	6.803.602
Afschrijvingen	220.298	208.763	200.269	170.351	189.274

Huisvestingslasten	620.915	618.750	651.950	651.950	652.150
Overige materiële lasten	751.195	695.777	651.951	603.868	603.869
Totaal lasten	8.699.591	9.050.130	8.602.775	8.252.226	8.248.894
Saldo baten en lasten	864.926	-197.500	56.600	56.600	56.600
Financiële baten en lasten	39.704	-2.500	-6.600	-6.600	-6.600
Resultaat	904.630	-200.000	50.000	50.000	50.000

Onderstaande toelichting op de staat van baten en lasten is een cijfermatige toelichting. Voor de inhoudelijke achtergronden wordt verwezen naar het inhoudelijke deel van het verslag. De oorspronkelijke meerjarenbegroting 2022-2025 is goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Toelichting staat van baten en lasten:

De meerjarenbegroting laat op 2022 na, voor de komende jaren een stijgende lijn zien. Het negatieve resultaat van 2022 ontstaat door de afboeking van de vordering op het Ministerie per ultimo 2022. De afboeking bedraagt ca € 375.000. Mede door een stijgend leerlingenaantal zien we de komende jaren het resultaat licht positief uitkomen. 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 uitbraak 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 2022.

Overige rapportages

Beschrijving intern risicobeheersings- en controlesysteem

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

minder af. Doordat zij twee aparte scholen met samen één brinnummer zijn, ontvangen zij per leerling minder bekostiging dan de andere scholen.

Risicomanagement

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

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

Als belangrijkste risico's worden gezien:

- Door een te snelle groei van het aantal leerlingen werkt dit kostenverhogend. Vanwege de bekostigingssystematiek T-1 worden de inkomsten pas in opvolgend schooljaar toegekend en ontvangen. In sommige gevallen wordt dit deels gecompenseerd door groeibekostiging.
- De Wet Werk en Zekerheid moet er onder andere voor zorgen dat werknemers eerder een vaste baan krijgen i.p.v. een opvolging van tijdelijke contracten. Voor de scholen kan dit betekenen dat leerkrachten die regelmatig invallen een vaste aanstelling moeten krijgen terwijl daar de financiële middelen voor ontbreken. Hierdoor kan het noodzakelijk worden om met steeds andere invallers te gaan werken, wat de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede zal komen.
- De komende jaren mag gezien de leeftijden van het personeel natuurlijk verloop worden verwacht. Dit geldt voor het volledige onderwijs. Daarnaast heerst er op dit moment schaarste op de arbeidsmarkt. Het risico dat het natuurlijk verloop niet kan worden opgevangen maakt dat moeilijker leerkrachten gevonden kunnen worden. Daarnaast geeft dit ook een risico dat leerkrachten makkelijker elders een benoeming kunnen krijgen waardoor er meer verloop is. Dat ook moet worden opgevangen in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Tot slot is er het risico dat de loonkosten harder stijgen doordat leerkrachten zich als ZZP 'er tegen een hoger tarief laten inhuren.
- De opvang van vluchtelingen en het verzorgen van onderwijs aan vluchtelingenkinderen maakt dat scholen veel meer te maken krijgen met leerlingen die nog geen Nederlands spreken. 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 Nibagg niet opgenomen in de voorziening onderhoud, met als reden dat deze onderhoudswerkzaamheden niet meer worden uitgevoerd. Dit brengt als risico met zich mee dat er op termijn de kans bestaat dat dit onderhoud alsnog uitgevoerd moet worden. CNS zal het achterstallige onderhoud dan alsnog moeten uitvoeren. Dit brengt een financieel risico met zich mee.

Verslag intern toezicht

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

4.6 Treasuryparagraaf

Het ministerie heeft in 2001 een regeling doen uitgaan waarbij een kader wordt gesteld waarbinnen de instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten en te organiseren. 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 vijf jaar opgesteld. Op basis van deze prognose kan de omvang van de tijdelijke overtollige liquide middelen worden bepaald. Deze liquide middelen worden risicomijdend belegd, hetgeen inhoudt dat het behoud van de hoofdsom door de financiële instelling is gegarandeerd. Het beleggen van de liquide middelen kan worden gedaan bij financiële ondernemingen, als bedoeld in de Wet op financieel toezicht, en die:

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

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

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

4.7 Treasury verslag

Het beleggingsbeleid is erop gericht om een zo hoog mogelijk rendement te combineren met een zo laag mogelijk risico. Het afgelopen jaar is het beleid ten opzichte van de vorige jaren niet gewijzigd. Dit

houdt in dat door de vereniging middelen zijn belegd op spaarrekeningen van de Rabobank of in obligaties met hoofdsomgarantie bij instellingen die voldoen aan de regeling van het ministerie en het statuut. De Rabobank heeft een A-rating en voldoet daarmee aan de criteria van de regeling en het eigen treasury statuut. In principe is de Stichting Steunfonds vrij in het beleggen van haar middelen. Echter conform het besluit van het bestuur worden de middelen op dezelfde wijze belegd als de middelen van de vereniging.

Behaalde rendementen 2021, vergelijkende cijfers 2020.

	Steunfonds
Financiële vaste activa en effecten	
1 januari 2020	570.470
31 december 2020	617.277
Liquide middelen	
1 januari 2020	15.084
31 december 2020	16.442
Ontvangen rente/dividend	7.021
Rendement in % 2020	0,75%
Rendement in % 2021	1,13%

Hoofdstuk 5 Jaarverslag bestuur en Raad van Toezicht 2021

5.1 Samenstelling

In 2021 hebben de volgende leden zitting gehad in de Raad van Toezicht:

Raad van Toezicht

Mevr. M. de Zwaan - van Ouwendorp

lid

Communicatieadviseur Gemeente Nunspeet

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

Op 16 november 2021 benoemd door de ALV en toegetreden tot de Raad van Toezicht

Dhr. J. de Jong

Lid

Koorschool Midden-Gelderland, wnd. voorzitter

Kerkenraad, voorzitter

Mevr. J. van den Berg

Lid

HR adviseur bij Meerinzicht.

Lid van het bestuur van SKN tot 17 november 2021.

Journalist voor de Nunspeeter Koerier.

Dhr. J.W. Hulsman

Lid

Interim- en projectmanager ROC Landstede

Interim - en projectmanagement Onderwijs (zzp)

De leden van de Raad van Toezicht van CNS Nunspeet ontvangen een onkostenvergoeding voor hun werkzaamheden. Deze vergoeding is gebaseerd op de wettelijk vastgestelde vrijwilligersvergoeding (voor 2021 maximaal € 1.800,- op jaarbasis).

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

5.2 Toezichthoudende functie

Werkwijze

De Raad van Toezicht oefent de statutaire en wettelijke bevoegdheden uit, waaronder goedkeuringsbevoegdheid van het strategisch beleidsplan, het jaarverslag en de begroting. 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.

De 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 2022 het nodige beleid in het kader van governance worden geformuleerd en daaraan verbonden processen (verder) worden vormgegeven.

De Raad van Toezicht vergaderde in 2021 regelmatig met de interim directeur-bestuurder.

Werkgeversrol

De Raad van Toezicht vervult de werkgeversrol voor het College van Bestuur. In dit kader zijn gedurende het verslagjaar gesprekken gevoerd met de interim College van Bestuur. Inmiddels is vanuit de Raad van Toezicht een werkgeverscommissie ingesteld bestaande uit twee leden van de Raad van Toezicht. In 2022 zal de huidige interim College van Bestuur worden opgevolgd door een vast aangesteld college van Bestuur.

Code goed bestuur

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

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

De principes van de Code Goed Bestuur:

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

Tijdens de vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn tal van onderwerpen en thema's aan de orde geweest, zoals de interim invulling van het College van bestuur, invulling van de vacatures in de Raad van Toezicht, 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 2021 financieel positief uit te komen, waarmee de ingezette lijn van 2020 is voortgezet. 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 2021 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.

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 of vanwege Covid quarantaine/isolatie is een punt van zorg en vraagt continue aandacht.

Intern proces

Communicatie naar de achterban is voor de Raad van Toezicht een blijvend belangrijk aandachtspunt. Leden en ouders zijn onder meer op relevante momenten geïnformeerd over ontwikkelingen die de rol van RVT raken.

Besluitvorming

In de vergaderingen van de Raad van Toezicht is de begroting voor 2021 vastgesteld en goedgekeurd. Datzelfde geldt voor de jaarrekening 2020. Het strategisch beleidsplan is in 2021 niet afgerond en (nog) niet vastgesteld/goedgekeurd.

Tot slot

Wij kunnen vaststellen dat er door de leerkrachten, vrijwilligers, de locatie-directeuren, college van bestuur en de Raad van Toezicht hard is gewerkt en verdere stappen zijn gezet richting een professionele organisatie. 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 vergaderingen binnen de Raad van Toezicht konden in een open en transparante wijze (voornamelijk digitaal) plaatsvinden.

Wij willen hiervoor alle betrokkenen bedanken en spreken de verwachting uit dat ook in 2022 op deze manier met elkaar samengewerkt wordt om onze leerlingen een christelijke en kwalitatieve basis mee te geven voor een zelfstandige toekomst.

Hoofdstuk 6 Jaarverslag directiebestuur 2021

6.1 Inleiding

Bij het directiebestuur zijn de directeuren van de CNS scholen vertegenwoordigd. Het directiebestuur wordt voorgezeten door het college van bestuur en vergaderde in 2021 10 keer. Omdat de situatie daar vanwege de coronacrisis om vroeg, vergaderde het directiebestuur frequent d.m.v. video-overleg met als doel werkwijze en beleid onderling af te stemmen, vanaf september 2021 vond dit structureel plaats op ieder maandagmorgen.

6.2 Structuur

Elk directiebestuur 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 directiebestuur 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. Ieder directieoverleg start dan ook met een literatuurstudie.

Onderwerpen

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

- Identiteit
 - Herbevestiging aanstellingsbeleid medewerkers*
 - Missie en visie CNS Nunspeet*
 - Literatuurstudie*

- Onderwijs & ondersteuning
 - Inrichten en organiseren afstandsonderwijs i.v.m. corona*
 - Onderzoek functioneren plusgroepen, Triadegroepen, HB-groepen, HB-alliantie*
 - Verdieping inzake governance*
 - Inzet Nationaal Programma Onderwijs*
 - Gebruik e-Wise*
 - Sport- en preventieakkoord gemeente Nunspeet*
 - Visie en wijzigingen bovenscholings ICT*

- Kwaliteit
 - Audits scholen*
 - Analyse (tussentijdse) schoolresultaten*
 - Medewerkerstevredenheidspeiling*
 - Leerlingtevredenheidspeiling*
 - Voorbereiding, afstemming en afronding vierjaarlijks onderzoek Inspectie*

- Personeel

Formatie

Deelname Scope

Contract Arbo dienstverlener

Betaalde LIO-stage

Administratief stappenplan werving en selectie medewerkers

Directievacature De Morgenster

Inrichting werkgroep functieboek

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

- Financiën
 - Werkwijze Akorda*
 - Halfjaarcijfers begroting 2021*
 - Protocol begroting 2022*
 - Begroting 2022*
 - Ontwikkeling liquiditeit*

- Organisatie
 - Vakantierooster 2021-2022*
 - Onderwijskundige en personele gevolgen coronacrisis*
 - Advies vergoedingsregeling leden RvT*
 - AVG boekhouding*
 - Jaarrekening 2020*
 - Professionalisering directieoverleg*
 - Eventuele verhoging ouderbijdrage*

Structureel komt in ieder directiebestuur aan de orde:

- Relevante personele zaken
- Relevante leerlingenzaken
- Uitvoering actielijst
- Beheer thema's

Hoofdstuk 7 Jaarverslag GMR - CNS Nunspeet 2021

Ondanks dat het verslagjaar opnieuw werd gestempeld door perioden van beperkende maatregelen en omstandigheden vanwege Covid-19, met grote impact voor zowel personeel, als leerlingen en ouders, kijkt de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) terug op een jaar waarin CNS zich als onderwijsorganisatie positief heeft ontwikkeld. Bestuur en directies hebben een CNS-breed, gezamenlijk coronabeleid gevoerd, met passende maatregelen en heldere communicatie naar medewerkers en ouders. Ondanks de druk van de pandemie is er op veel dossiers gestaag doorgewerkt en voortgang geboekt. CNS toont zich in moeilijke omstandigheden zo een veerkrachtige, lerende organisatie waarvoor we graag onze waardering uitspreken aan de medewerkers, directies en het bestuur die zich hiervoor hebben ingezet.

De GMR heeft zes keer vergaderd in aanwezigheid van het bestuur en een aantal keren in aanwezigheid van een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht. Daarnaast heeft in kleiner verband overleg plaatsgevonden tussen GMR-leden, bestuur en toezicht. De GMR is daarbij onder meer betrokken geweest bij financiën (begroting en financiële organisatie), strategie, governance (omzetting naar Raad van Toezicht-model), de benoemingsprocedure van RvT-leden, coronabeleid, inzet en monitoring van investeringen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs, ontwikkelingen op het gebied van het strategisch huisvestingsplan, personeelsbeleid en een medewerkerstevredenheidspeiling. Ook was de GMR vertegenwoordigd op de Algemene Ledenvergadering van CNS.

De informatie-uitwisseling tussen GMR en MR-en verloopt via de vertegenwoordigers van de diverse MR-en in de GMR en door het delen van de notulen van GMR-vergaderingen met de MR-en. Er is binnen de GMR een start gemaakt met het werken in commissies. Hierdoor kon de betrokkenheid op verschillende beleidsterreinen vergroot worden. Daarnaast zorgt het werken met commissies voor een meer efficiënte taakverdeling. Vanuit de commissies leveren diverse GMR-leden bijdragen aan beleidsontwikkeling en -evaluatie op het gebied van strategie, ICT en AVG, en personeelsbeleid. Een tweetal GMR-leden participeerde in de sollicitatiecommissie van de Raad van Toezicht, resulterend in de benoeming van drie nieuwe RvT-leden, waaronder de heer Jan de Jong als lid van de Raad van Toezicht op voordracht van de GMR. In afwachting van de benoeming van nieuwe RvT-leden is een traject voor deskundigheidsbevordering van toezichthouders, bestuur en medezeggenschap uitgesteld naar 2022.

Binnen de GMR hebben we van een aantal leden afscheid genomen en gelukkig ook nieuwe leden mogen verwelkomen. De GMR is per 31-12-2021 als volgt samengesteld:

School	Personeelsgeleding	Oudergeleding
Da Costa Elspeet	Sieto van Keulen	Jessica Hirsch
Da Costa Nunspeet	Gretha van der Stege	Vacant
De Bron	Gerrie van der Hoef (secretaris)	Louise van de Beerekamp
De Morgenster	Anja Bouw	Rosalie Plette
De Petraschool	Bart Wiersema	Hugo den Boer (voorzitter)
Immanuelschool	Anne-Marijke Boers	Boudewina Hulter

Jaarverslag Da Costaschool Nunspeet

Inleiding

Op 1 oktober 2021 bezochten 136 kinderen de Da Costaschool in Nunspeet. De kinderen waren verdeeld over 6 gecombineerde groepen. De gemiddelde groepsgrootte was op 1 oktober 2021 ongeveer 23 leerlingen per groep. 2021 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.



*'Uw kind...
daar gaan we voor'*

Onderwijs en kwaliteit

Op de Da Costaschool werken we dit jaar m.u.v. groep 3 met gecombineerde groepen. De didactiek vindt plaats volgens het principe van het **Directe Instructie model**. Door de veelheid aan problematiek (gedrag, concentratie, werkhouding en cognitie) worden de onderwijsassistenten gericht ingezet op individueel en groepsniveau. Er zijn voor iedere onderwijsassistent werkschema's gemaakt. De onderwijsassistenten worden aangestuurd door de ib-er en de groepsleerkrachten. Door de coronacrisis vond in het voorjaar tijdelijk onderwijs op afstand plaats. In het najaar was er een explosie aan besmettingen. Ruim 30 % van de kinderen is besmet geraakt. Een aantal groepen moesten toen weer in quarantaine en kregen les op afstand. (gr 4 t/m 8) De kinderen kregen werk en/of chromebooks mee naar huis.

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

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.

Spelling, begrijpend lezen en rekenen zijn speerpunten bij de groepsbesprekingen. Deze vinden halfjaarlijks plaats n.a.v. de opgestelde analyses van de resultaten van de methode onafhankelijke toetsen. Vandaar uit wordt er een passend onderwijsaanbod voor de kinderen opgesteld. Een deel van de toegekende Coronasubsidie en de NPO gelden zijn ingezet om de lees en ontwikkel achterstanden in de onderbouw te verkleinen. (t.g.v. meerdere lockdowns Corona).

Medewerkers

In 2020 werkten er vijftien personeelsleden op onze school: elf vrouwen en drie mannen. Vier leerkrachten werkten fulltime. 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** en de NOP gelden zijn besteed aan extra handen in groep 4.5 en 5/6. (inzet onderwijsassistenten).

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

Vanaf augustus werkt er een nieuwe ib-er en een nieuwe leerkracht voor groep 7/8 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 4 studenten een stageplek. Verder zijn er in enkele groepen onderwijsassistenten in opleiding.

Ouderbetrokkenheid

Door de coronacrisis vonden de gesprekken 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. De oudergeleding van de MR is betrokken op en denkt mee met allerlei onderwijsinhoudelijke zaken.

Gebouw

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

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

Tenslotte

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

Feitelijke gegevens

Aantal leerlingen	136
Aantal groepen	5
Aantal medewerkers	15

Jaarverslag Da Costaschool Elspeet

Inleiding

De geschiedenis van de dislocatie van de Da Costaschool in Elspeet bestaat alweer ruim 23 jaar.

Dit jaar stond in het teken van de nieuwbouw van de school. Tot de herfstvakantie zaten we in een noodlocatie. Eind oktober hebben we ons intrek genomen in het nieuwe schoolgebouw.

Kinderen en team zijn trots en blij te mogen werken in één van de mooiste onderwijslocaties van onze gemeente.



Identiteit

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

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

Ieder kind is uniek en wij mogen het kind meehelpen in zijn ontwikkeling op een manier zoals God het kind geschapen heeft. Jezus is ons voorbeeld hierin.

Onze visie hebben we als volgt verwoord:

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

Onderwijs en kwaliteit

We werken met een **klassenmanagement** dat gebaseerd is op het Directie Instructie model, waarbij we veel aandacht geven aan de begeleide inoefening. Door het inzetten van de NPO gelden hebben vier kleine onderbouwgroepen kunnen creëren. In de bovenbouwgroepen krijgen de leerkrachten extra ondersteuning van leerkrachten en onderwijsassistenten die op werkdruk gelden worden ingezet. Verder is er in 2019 een nieuwe visie opgesteld. Het nieuwe schoolgebouw is afgestemd op de manier waarop we invulling willen geven aan deze visie. Er wordt meer **gepersonaliseerd** gewerkt middels dag en weektaken. De leer/werkpleinen worden daarbij ingezet. De leerlingen leren zo om meer samen te werken en bewust eigen keuzes te maken. Het team heeft hiervoor teamscholing gevolgd.

De cognitieve prestaties van de leerlingen liggen op het niveau wat je mag verwachten van de huidige leerlingenpopulatie. Rekenen, spelling en begrijpend lezen zijn de speerpunten bij de

groepsbesprekingen. We proberen zo tot een passend onderwijsaanbod voor alle kinderen te realiseren.

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

Medewerkers

In 2021 werkten er vijftien personeelsleden op onze school: elf 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. werkdrukelden zijn besteed aan extra handen in de groep door het inzetten van een onderwijsassistente.



Ouderbetrokkenheid

Aan het begin van het schooljaar, worden er in groep 4 t/m 8 **doelengesprekken** gevoerd met ieder kind en zijn/haar ouder(s). Hierbij worden de doelen aangegeven waaraan het kind het komende jaar aan gaat werken. In februari worden, n.a.v. van het eerst rapport, de ouders in de gelegenheid gesteld om op een spreekuur te komen. (vrijblijvend)

Aan het eind van het jaar (juni/juli) volgen de evaluatiegesprekken met kind en ouder(s). In de groepen 1 t/m 3 worden de ouders op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van hun kind middels het houden van spreekuren (5 keer per jaar). Alle ouders worden op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van hun kind en/of wat er op school speelt d.m.v. de parro-app. Algemene informatie krijgen de ouders middels de maandelijkse nieuwsbrief. De oudergeleding van de MR is betrokken op en denkt mee met allerlei onderwijsinhoudelijke zaken.

Gebouw

Na de herfstvakantie hebben we ons intrek genomen in het nieuwe schoolgebouw. N.a.v. de door ons opgestelde onderwijsvisie (2018) hebben we samen met de architect en de gemeente het gebouw ontworpen. In 2020-2021 is de school gebouwd en de oplevering heeft in oktober plaatsgevonden. De school bestaat uit twee verdiepingen. Elke etage is voorzien van een leer/werkplein. Het gebouw is zo ontworpen dat de verlichting, verwarming, koeling en het klimaat/luchtbehandeling van het complex automatisch wordt geregeld. Het systeem is zelfregulerend. Verder is er nieuw meubilair gekomen. Het schoolplein is samen met de leverancier van de buitenspeelattributen ontworpen en gerealiseerd. Eind maart 2022 hopen we een officiële opening te kunnen organiseren.

Tenslotte

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

Feitelijke gegevens 01-10-2021

Aantal leerlingen	121
Aantal groepen	6
Aantal medewerkers	15



Jaarverslag Immanuëlschool

Inleiding

Het jaar 2021 was weer een jaar met verschillende coronamaatregelen, meer lockdowns maar ook met mooie mogelijkheden vanuit de overheid (NPO). Het was dit jaar extra uitdagend om onderwijs op een goede manier vorm te geven. Het jaar heeft veel gevraagd van de inzet van kinderen, ouders en leerkrachten. We hebben hierbij altijd onze houvast mogen weten:

“Immanuel; God met ons!”

Zo mogen we ook terugkijken op weer een bijzonder jaar in onderwijsland.

Identiteit

Door alle maatregelen hebben we dit jaar geen viering in de kerk kunnen houden. Wel hebben we zoveel mogelijk geprobeerd ouders te betrekken door een live stream of een YouTube link.

Leerkrachten missen hierin de verbondenheid met elkaar als school. We hopen dan ook van harte dat we binnenkort weer mogen uitdelen van Gods grote liefde voor iedereen.

De ouderraad, het team en de kinderen hebben zich ingezet om toch zoveel mogelijk de ouders te betrekken bij alle christelijke feesten en momenten. Wij vinden het belangrijk om zo met elkaar verbonden te zijn.

Onderwijs en kwaliteit

Het leesonderwijs neemt een belangrijke plek in binnen ons onderwijs. Daarom zijn we in september gestart met de nieuwste versie van Estafette lezen. Daarbij hebben we vanuit de opbrengst van de speculaasactie van de ouderraad nieuwe lees- of studieboeken kunnen aanschaffen voor de groepsbibliotheek.

Deze nieuwe boeken komen zeker goed van pas bij onze IPC projecten. In september zijn we intensief verder gegaan met het inzetten van IPC, thematisch werken rondom de zaakvakken.

Wij willen graag de focus leggen op leren, en zo de kinderen begeleiden in hun ontwikkeling. We werken met behulp van de doelenwand doelgericht aan een thema.

Vanuit de doelen kwam de vraag om een nieuw rapport. Dit is ontwikkeld en zal in februari 2022 voor het eerst uitgegeven gaan worden.

Gelukkig konden we met de inzet van NPO-gelden een extra leerkracht aantrekken en hadden we geld voor een vakleerkracht gym. Daarnaast kon onze RT-er (ZP-er) blijven en zo werken we met elkaar aan het optimaal wegwerken van eventuele achterstanden van kinderen. We zijn heel blij met deze inzet en werken op een heel fijne en constructieve manier samen.

Verskillende werkgroepen zijn nog bezig met ontwikkelingen binnen onze school: Engels voor groep 1 t/m 8, muziekmethode uitzoeken, bewegend leren en onze visie op kleuteronderwijs.

Daarnaast zijn we betrokken bij de regionale projecten “Meer muziek in de klas” en de HB alliantie. We kijken met elkaar uit naar het nieuwe jaar waarin we vorm mogen geven aan al deze onderwerpen.

Medewerkers

Dit jaar was een jaar waar veel gevraagd is van onze medewerkers. Zo waren er digitaal onderwijs, hybride onderwijs, veel corona besmettingen bij gezinnen waardoor soms halve klassen afwezig waren. Maar gelukkig hebben we ook mogen genieten van alle waardevolle momenten.

Deze periode zullen we niet snel vergeten met elkaar.

Gelukkig is er weinig ziekte geweest onder de medewerkers. Natuurlijk hebben we elk jaar te maken met collega's die elders een nieuwe baan vinden. Een nieuwe start op een andere school kan heel verfrissend zijn en dat gunnen we ook elke collega.

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

Ouderbetrokkenheid

Dit jaar heeft het thuisonderwijs opnieuw veel gevraagd van ouders. 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 lukte, zodat we samen konden zoeken naar een goed werkbare oplossing.

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

Gebouw

Wij werken met twee locaties, hier zijn we heel blij mee. Op deze manier kunnen we het onderwijs goed vorm geven. Wij weten ook dat dit van tijdelijke aard is. Met de gemeente en het bestuur worden gesprekken over huisvesting gevoerd.

Ook dit stukje mogen we leggen in de handen van onze God en Vader; Hij zorgt dat het goed komt.

Tenslotte

Het nieuwe jaar ligt voor ons. We mogen verder gaan met het ontwikkelen van goed onderwijs op onze school. We staan voor een aantal uitdagingen die we met elkaar mogen bekijken en mogen oplossen.

Met dank voor al het goede van het afgelopen jaar mogen we vooruitkijken naar de toekomst.

U geeft een
*toekomst vol
van hoop*

dat heeft U aan ons beloofd.
niemand anders, U alleen,
leidt ons door dit leven heen.

Feitelijke gegevens 01-10

Aantal leerlingen	262
-------------------	-----

Aantal groepen	12
Aantal medewerkers	24

Jaarverslag Petraschool

Inleiding

De Petraschool wil staan voor **het fundament voor élk talent**. Aan die missie hebben we in 2021 ons volledig ingezet. Het was een jaar waarin de maatregelen i.v.m. corona zorgde voor beperkingen in het onderwijs. We startten het jaar in een Lockdown en eindigden met een week eerder kerstvakantie. Dit jaar heeft veel gevraagd van de flexibiliteit van kinderen, ouders en de schoolorganisatie.

Identiteit

Terugkijkend op het jaar hebben we als school geprobeerd om ons vertrouwen op God te stellen ondanks alle maatregelen die er waren. We zijn blij dat we ons fundament in Jezus ook dit jaar weer met de kinderen en ouders konden delen. De oudergebedsgroep van de Petraschool was ook dit jaar actief. Met warme herinneringen denk ik terug aan de Sing-in en Sing-out op het plein waarin we God mochten groot maken.

Onderwijs en kwaliteit

Hoogbegaafdheid

In de (dubbel)flexgroepen is geanalyseerd wat het aanbod is en wat goed op elkaar kan aansluiten. Deze groepen hebben geëxperimenteerd met 2 methoden. In 2022 moet een keuze worden gemaakt. Steeds meer signalen zijn opgevangen om de flexgroep ook te vermelden op het rapport. Daar is een eerste aanzet voor gemaakt.

Rekenen

Met sprongen vooruit is verder ingezet. Veel collega's zijn de nascholing gaan volgen. Een collega is nauwgezet de rekenopbrengsten aan het analyseren door middel van de mijlpaaltoetsen. Daaraan gekoppeld wordt er reken RT gegeven op de nog onbeheerste leerlijnen.

Taal

De methode Atlantis is geïmplementeerd. Het programma Bouw is ingezet. Verder is gebleken dat de boekencollectie niet actueel is. Daar wordt volgend jaar een vervolg aan gegeven.

Didactisch handelen

Deze werkgroep heeft de expertise ingevlogen. Hij is bij bijna alle leerkrachten komen kijken. Door zijn blik op onderwijs zijn veel collega's weer in gesprek gekomen over onderwijs. Verder is er nagedacht om thematisch werken vanuit de groepen ½ door te trekken naar andere groepen.

Pedagogisch handelen

Kanjerafspraken werden herzien. Er is behoefte aan afspraken over kindgesprekken. De escalatieladder is geëvalueerd.

Kwaliteit

Onder de kinderen van de bovenbouw is een tevredenheidsspeiling gehouden. Daarin geven de kinderen de school een ruime 8.

Nascholing

1 collega heeft de opleiding talentbegeleiding afgerond
2 collega's volgden de gymopleiding waarvan 1 hem heeft afgerond.
16 collega's scholen zich na in de methode [Met Sprongen Vooruit](#).

--

Medewerkers

Voor de zomer hebben we afscheid genomen van een leerkracht. Na de zomer hebben we 3 nieuwe leerkrachten verwelkomd en heeft er inmiddels 1 alweer afscheid genomen. Per december is er een administratieve kracht aangesteld.

Ouderbetrokkenheid

In deze tijd van corona waarin ouders helaas een kleinere rol binnen school kregen zijn ouders actief digitaal betrokken bij de herstart van het IKC-proces. Deze ouderavond was samen met de Morgenster. De MR heeft constructief meegedacht in het beleid van de school. Ook in de aanstaande samenwerking met de Morgenster.

Gebouw

Aan het gebouw is alleen het hoogstnoodzakelijke uitgevoerd. Met de gemeente Nunspeet, M3V en kinderopvangorganisaties worden de wensen voor het nieuwe IKC verkend. De Morgenster en Petraschool hebben daarin een leidende positie.

Tenslotte

We zijn dankbaar dat we als team, de kinderen onderwijs konden bieden in deze bijzondere tijden. Loesje heeft een poster met quote; waarom moeilijk doen als het samen kan. Dat is wat op de Petraschool is gebeurd; door alle wisselingen en (on)mogelijkheden hebben we de waarde van samen en van elkaar sterker gevonden.

Feitelijke gegevens 01-10

Aantal leerlingen	264
Aantal groepen	12
Aantal medewerkers	36

Jaarverslag De Morgenster

Inleiding

In dit jaarverslag beschrijft de Morgenster kort de ontwikkelingen over 2021: We hadden aan het begin van het jaar weer te maken met een lockdown. Dat betekende dat bepaalde schoolontwikkelingen, gezamenlijke vergaderingen en ouderinformatieavonden online moesten worden opgepakt.

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. Helaas waren er dit jaar geen gezamenlijke vieringen in de kerk i.v.m. de maatregelen rondom Corona maar we hebben de Christelijke feesten gevierd in de klassen. Biddag en dankdag hebben wij op beide locaties gevierd in de gemeenschapsruimten. Het thema van biddag was dit jaar: 'De biddende bouwer' waarbij het Bijbelgedeelte van Nehemia centraal stond. Het thema van dankdag was: 'Dankend doorgaan' waarbij het Bijbelgedeelte van Genesis 15 centraal stond. We hebben ook weer meegedaan dit jaar met de themawEEK in samenwerking met de kerken. De laatste themawEEK ging over 'Worden wat ik wil' waarbij het Bijbelboek Jozua centraal stond. Dit sloot ook mooi aan op de Christelijke Kinderboekenweek waar we ook aan mee hebben gedaan.

Onderwijs en kwaliteit

Mindset is inmiddels een verankerd denkpatroon in het onderwijs van de Morgenster. Ook in 2021 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 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. De collega's hebben dit jaar een map gekregen (Mindset in de klas/Talentenlab). Met behulp van deze map krijgen de leerkrachten elke dag een groeitip met inspiratie voor de schooldag. Dit hebben we gedaan omdat het dit jaar niet mogelijk was een vervolgstudiemiddag te organiseren rondom dit onderwerp.

Als het gaat om schoolontwikkeling werkt de Morgenster met zogenaamde ontwikkel-werkgroepen. Hieronder wordt kort samengevat wat de belangrijkste ontwikkelingen zijn geweest op schoolniveau:

Rekenwerkgroep: in 2020-2021 is een nieuwe rekenmethode ingevoerd, genaamd Wereld in Getallen (WIG).

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. We hebben dit jaar duidelijk omschreven op welke manier er wordt gewerkt met WIG in de groepen 3-4 en in de groepen 5-8.

Daarnaast is er *Met Sprongen Vooruit* aangeschaft en ingevoerd. Dit programma omvat uitgebreide reken-wiskunde, didactische nascholing (die leerkrachten van de Morgenster volgen) en veel oefenlessen, educatieve rekenspellen en oefenmaterialen.

Ook hebben we dit jaar een taakomschrijving opgesteld voor de reken-coördinator.

Taal/leeswerkgroep: het leesonderwijs neemt een belangrijke plek in op de Morgenster. In 2021 hebben we ons verdiept in het begrijpend lezen en luisteren. Dit schooljaar worden er in de groepen 1 t/m 8 minimaal 1 x per 2 weken rijke teksten aangeboden. De groepen 1, 2 en 3 gebruiken hiervoor de prentenboeken en uitgewerkte lessen van het [CPS](#) en nieuw aan te schaffen boeken. De groepen 4 t/m 8 schaffen boeken met rijke teksten aan. We gebruiken boeken uit de wisselcollectie van de bibliotheek. Hierbij worden vragen gemaakt die aansluiten bij de [taxonomie van Bloom](#). Elke leerkracht heeft daarvoor een kaart in de klas met voorbeeldvragen. Om het technisch leesniveau nog op een hoger niveau te krijgen, worden er gerichte interventies ingezet na de toetsmomenten van Veilig Leren Lezen en Karakter. Ook wordt in kaart gebracht of de leesvoorwaarden in de groepen 1 en 2 voldoende zijn.

IKC-werkgroep: de collega's van deze werkgroep hebben inmiddels een 1e werkgroep bijeenkomst gehad waarbij in subwerkgroepen gesproken is over de waarden die we als personeel hebben bepaald tijdens een studiemiddag. De volgende subwerkgroepen gaan de komende tijd apart aan de slag: - materiaal, -onderwijs en opvang, -personeel en -financieel.

Medewerkers

De Morgenster heeft in het 3^e kwartaal van 2021 afscheid genomen van haar interim-directeur en een nieuwe directeur gekregen die ook de Petraschool leidt.

Er zijn 2 nieuwe collega's gestart en 1 is met pensioen gegaan.

De school kent 23 medewerkers; zowel mannen als vrouwen in verschillende functies (leerkrachten en onderwijsassistenten). Het MT bestaat uit de directeur, de intern begeleiders en de locatielider onderbouw.

Een aantal collega's is tijdelijk uitgevallen vanwege quarantainemaatregelen over Corona. Gelukkig hebben we vervanging kunnen regelen zodat er weinig tot geen klassen naar huis hoefden te worden gestuurd. We hebben ook een aantal stagiaires mogen begeleiden.

Ouderbetrokkenheid

De MR heeft actief meegedacht in het beleid dat de Morgenster heeft gevoerd over de inzet van NPO-gelden, werkverdelingsplan, de benoeming van een nieuwe directeur en andere zaken.

In het najaar is een ouderavond gehouden over de verdere vorming van het IKC.

Goed oudercontact is cruciaal voor de ontwikkeling van het kind.

Door de coronacrisis vonden de gesprekken veelal digitaal plaats.

Algemene informatie krijgen de ouders middels het Sterjournaal dat 15 x per jaar uitkomt.

Gebouw

Aan het gebouw is wederom alleen het hoogstnoodzakelijke onderhoud uitgevoerd.

Achter de schermen zijn de Morgenster en Petraschool verder gegaan met de verkenning van samenwerking (fusie) waarbij de scholen uiteindelijk samengaan in een IKC. Dit is een langdurig proces, waarbij zorgen besproken moeten worden en helderheid nodig is over de deelnemende partijen.

Tenslotte

Ergens kwam ik de quote tegen; 'Kennis is macht en samenwerking is kracht'. Dat geldt voor het team van de Morgenster op beide locaties. We zijn dankbaar dat we dwars door alle veranderingen

mogelijkheden hebben gezien om de kinderen te vertellen over Gods liefde en daarnaast onderwijs hebben kunnen vormgeven.
Het is ondanks Corona en directiewisselingen goed gelukt om de school door te ontwikkelen. We kijken dan ook ondanks alles terug op een goed en gezegend jaar.

Feitelijke gegevens 01-10-2021	
Aantal leerlingen	181
Aantal groepen	8
Aantal medewerkers	23

Jaarverslag De Bron 2021

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 onze school. In dit jaarverslag over 2021 wordt daarvan verslag gedaan.

Identiteit

Als team kijken we opnieuw 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 themadiensten. Zo wil het team het leven - *zoals het door God bedoeld is* - voorleven aan de kinderen in woord en daad.

Onderwijs en kwaliteit

Het schoolplan 2019/2023 voorziet in verbeterthema's zoals die zijn bepaald en vastgesteld met het team van de Bron. In relatie tot die doelen is in 2020 een plan gemaakt voor de besteding van de NPO gelden zoals die als bestrijding van de achterstanden vanwege corona door de overheid aan scholen zijn toegekend. De schooldoelen voor 2021/2022 werden verdeeld over de ontwikkelwerkgroepen en gedurende het lopende schooljaar zijn stappen gezet. Hieronder volgt een korte samenvatting van meest belangrijkste ontwikkelthema's van de school en wat er concreet bereikt is en/of waarop het team geschoold is. Daarbij is gedeeltelijk gebruik gemaakt van de NPO gelden (personeel en materieel).

Invoering en implementatie Leeruniek. Het gaat om het werken volgens onderwijsplannen per vakgebied waarbij het team volgens een vaste werkwijze de onderwijsopbrengsten evalueert en het onderwijs op kind en groepsniveau waar nodig aanpast. Het team heeft hiervoor scholingsmomenten gehad en deze gaan door in 2022.

Taalbeleid met focus op voortgezet lezen en begrijpend lezen / Close reading. Het gaat hier om een leerkracht die op basis van de NPO gelden is vrij geroosterd om taalbeleid te maken op basis van onderzoek onder het team en de kinderen. Het team is geschoold in onder andere 'close reading' een methodiek om teksten beter te verkennen en begrijpen.

Implementatie Rekenmethode WIG 5 en invoering Met Sprongen Voorruit. Het gaat hier om groep en leerkrachtobservaties door de intern begeleider tijdens de rekenlessen en de aanschaf van de materialen van Met Sprongen Voorruit. Dat zijn rekenspellen voor de kinderen waarbij coöperatief leren is verwerkt.

Engels. De school heeft een nieuwe methode voor Engels aangeschaft. Er zal in groep 7 en 8 digitaal (lessen; verwerking en toetsing) worden gewerkt volgens de methode Stepping Stones Junior.

Eindtoets. De school heeft er voor gekozen om vanaf 2022 over te stappen van de Cito Eindtoets naar de IEP toets als aanbieder voor de eindtoets in groep 8. De reden is dat deze toets qua opzet en vormgeving kindvriendelijker is en zowel didactisch en als pedagogisch beter aansluit bij de leerlingen.

Eindtoets

Het resultaat van de eindtoets was dat de school met 534,4 net 0,1 punt onder het landelijk

gemiddeld scoorde dat 534,5 bedroeg. Overigens neemt de onderwijsinspectie vanwege de lockdowns de resultaten van deze Eindtoets niet mee bij de beoordeling van de scholen. De school kreeg op 18 februari 2020 een digitaal gesprek (en onderzoek) door de onderwijsinspectie. Dit als onderdeel van een compact bestuur en scholenonderzoek door de onderwijsinspectie vanwege de beperkingen door Corona.

De conclusie was dat er geen er geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en de onderliggende scholen die een regulier vierjaarlijks onderzoek in het schooljaar 2020/2021 noodzakelijk maken. Onze school zal dus waarschijnlijk in 2022/2023 een regulier onderzoek van de onderwijsinspectie krijgen.

In november 2021 werd er een leerling tevredenheidsspeiling gehouden. De uitkomst daarvan was positief. De kinderen benoemden verbeterpunten en gaven de school gemiddeld een 8,6 als cijfer. In 2022 worden er n.a.v. de uitkomst verbeterpunten worden beschreven en uitgewerkt.

Medewerkers

Drie collega's waren in 2020 zwanger en bevielden van een kind. Er werden drie nieuwe collega's als vervanger aangesteld voor het zwangerschaps- en ouderschapsverlof. Vanwege groei van de school is het de bedoeling om nieuwe collega's te behouden voor de school. In 2021 was er een beperkt ziekte verzuim (los van de afwezigheid van corona) Eind 2021 was 1 medewerker ziek gemeld. Het ziekte percentage ligt onder het landelijk gemiddelde.

Ouderbetrokkenheid

De school mag zich verheugen in een goede ouderbetrokkenheid. De school hecht grote waarde aan een goede ouderbetrokkenheid en heldere oudercommunicatie. De school kent klankbordgroep waardoor de directeur een extra groep ouders heeft waaraan hij advies kan vragen of ideeën kan voorleggen. Bovendien voorzien de ouders van de klankbordgroep de school van feedback bij verschillende onderwerpen.

De klankbord groep naam deel aan koers en visie bijeenkomsten voor heel CNS. 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 2021 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

In 2021 werd het continurooster ingevoerd. Het is ondanks corona gelukt om de school door te ontwikkelen. We kijken dan ook ondanks alles terug op een goed en gezegend jaar. Omdat corona beperkend is het geweest voor het totale onderwijsaanbod zal de focus de komende jaren moeten liggen op onderzoek en evaluatie van de onderwijsopbrengsten.

Feitelijke gegevens	
Aantal leerlingen	355 (1-10-2021)
Aantal groepen	15
Aantal medewerkers	33