



Jaarverslag 2022

Stichting CPOV e.o.
Landjuweel 16-5
3905 PG Veenendaal
www.cpov.nl

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
1 Scholen, bestuur en organisatie	4
1.1 Algemene informatie	4
1.2 Governance code	8
2 Bestuursverslag	11
2.1 Maatschappelijke ontwikkelingen	11
2.2 Kenmerken leerlingenpopulatie per 1 oktober 2022	14
2.3 Onderwijsontwikkelingen en resultaten	16
2.4 Gevoerd beleid in 2022	23
2.5 Kwaliteitszorg	30
2.6 Samenwerking met externe partijen	33
2.7 COVID-19	34
2.8 Sociale Veiligheid	35
2.9 Personeel & organisatie	36
2.10 Huisvesting en facilitaire zaken	41
2.11 Financiën	43
2.12 Treasuryverslag	50
2.13 Risicoparagraaf	51
2.14 Continuïteitsparagraaf	54
3 Verslag Raad van Toezicht	59

Voorwoord

Bijgaand treft u het jaarverslag aan van Stichting Christelijk Primair Onderwijs voor Veenendaal en omgeving (CPOV). Door middel van dit jaarverslag leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid in de periode 1 januari tot en met 31 december 2022.

Ook in 2022 hielden we de financiën onder controle en konden plannen worden gerealiseerd. Dankzij de zegen van God en de inzet van alle medewerkers hebben wij kwalitatief goed onderwijs aan onze kinderen mogen geven. Dankbaar kijken wij terug op de zegeningen die wij in het achterliggende jaar hebben ontvangen.

drs. J.R. van Leeuwen
Voorzitter College van Bestuur

1 Scholen, bestuur en organisatie

1.1 Algemene informatie

Visie en missie

Doelstelling van de organisatie (missie):

- **GRONDSLAG:** De stichting heeft als grondslag de Bijbel als het Woord van God, bron voor het geloof en hoogste norm voor het leven en handelen. Vanuit die grondslag wil CPOV kinderen naast kennis en vaardigheden, ook waarden en normen bijbrengen zoals respect, eerlijkheid, verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid in een bij uitstek sociale omgeving met als doel deel te kunnen nemen aan de samenleving. Volgens artikel 3 van haar statuten stelt CPOV zich ten doel: de oprichting en instandhouding van voorzieningen ten behoeve van scholen voor (primair en speciaal) protestants christelijk onderwijs en voorzieningen van voor-, tussen- en naschoolse opvang te Veenendaal en omgeving.
- **DOORGEVEN:** Het christelijk geloof, met als basis de zichtbare liefde van God voor mensen, Zijn schepping, is de leidraad en het uitgangspunt in al ons handelen. Wij geloven dat Zijn liefde voor ons duidelijk werd in de komst van Zijn Zoon Jezus Christus naar deze wereld. Hij leefde ons voor wat liefde is en geeft ons hoop voor de toekomst. Wij geloven dat, als deze liefde doorgegeven wordt door werknemers en leerlingen van CPOV, dit zal opvallen en herkenbaar zal zijn.
- **VOORLEVEN:** Van hieruit willen wij een royale, open en ruimhartige houding voorleven. Als CPOV willen we dat elk kind weet en ervaart dat het waardevol is, geschapen door een liefhebbende God. Het is onze opdracht om kinderen te stimuleren hun talenten maximaal te ontwikkelen om zo zelfstandige burgers in de 21e eeuw te worden.
- **STIMULEREN:** Als christelijke stichting voor primair en speciaal onderwijs stimuleren we kinderen het ware geloof in God te zoeken. God belooft in Zijn Woord dat die Hem (vroeg) zoeken Hem ook zullen vinden (Spreuken 8:17). Stimuleren vindt niet alleen plaats in geestelijk opzicht, maar ook in de eigen ontwikkeling van kinderen.
- **VORMEN EN ONTWIKKELEN:** Naast basisvaardigheden als rekenen, lezen en taal, willen we kinderen normen en waarden voorleven als respect, eerlijkheid, verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid. Elke school van CPOV heeft de opdracht om zijn visie daarop af te stemmen bij het opstellen en uitvoeren van het schoolplan.

Doelstelling van de organisatie (visie):

- CPOV is erop gericht kinderen een ononderbroken ontwikkelingsproces en leerlijn te laten doorlopen met als doel hen voor te bereiden op een plaats in de samenleving, gebaseerd op Bijbelse waarden en normen, waarbij de kernfuncties van het onderwijs (kwalificatie, socialisatie en allocatie waaronder selectie en gelijke kansen) met succes én in evenwicht gerealiseerd worden.
- CPOV realiseert en borgt de basiskwaliteit van onderwijs en de veiligheid in de scholen, verbetert planmatig het onderwijs en zorgt voor deugdelijk financieel beleid.

- *'Toekomstbestendig christelijk onderwijs voor ieder kind door medewerkers met passie en in verbinding met haar omgeving!'*- dat is de opdracht voor de scholen van CPOV.
We geven onderwijs waarin we ieder kind toerusten en aanmoedigen om in en met de wereld te bestaan en om dat zelf te doen: een wereld waarin de democratische basiswaarden (vrijheid, gelijkheid en solidariteit) tot haar recht komen. We geven onderwijs waarbinnen we talenten van kinderen ontdekken en ontplooien, hen liefdevol onderwijzen en (waar nodig) liefdevol begrenzen.
- Een duidelijke onderwijs-pedagogische visie en een veilige relatie liggen aan de basis van kwalitatief hoogwaardig, toekomstbestendig en passend onderwijs op onze scholen. We hebben hoge verwachtingen van alle kinderen en spreken te allen tijde vertrouwen in hen uit. Omdat ieder kind eigen talenten bezit, stemmen we ons onderwijs af op de mogelijkheden van kinderen. Hierbij hebben we oog voor het belang van het kind enerzijds en het belang van de groep anderzijds. Technologische ontwikkelingen bieden hierbij uiteenlopende kansen om de gewenste onderwijsomgeving vorm te geven.
- Passend onderwijs ontwikkelt zich bij CPOV richting inclusiever onderwijs, waarbij diversiteit in al haar facetten het uitgangspunt is van ons onderwijs. Vanuit dit uitgangspunt geven wij ons onderwijs zo vorm dat alle kinderen tot hun recht komen en de kans krijgen hun talenten te ontwikkelen.
Om dit te realiseren is de samenwerking van CPOV gericht op het werken vanuit een 5-domeinen aanpak: Onderwijs, Kinderopvang, Jeugdzorg, Samenwerkingsverband en Welzijn. Gezamenlijk werken we aan een doorgaande ontwikkelings- en leerlijn voor elk kind.
- Als bestuur in het basisonderwijs en speciaal basisonderwijs zijn we verantwoordelijk voor de invulling van de opdracht om kinderen te laten leren. We werken planmatig aan het verhogen van de onderwijskwaliteit in onze scholen. We doen dat samen met schoolleiders, leraren en ouders (educatief partnerschap). Binnen CPOV bundelen we als scholen onze krachten om dit te realiseren.
- Het bestuur van CPOV ondersteunt en faciliteert zijn scholen om de maatschappelijke verwachtingen waar te maken. We helpen om verantwoordelijkheid te nemen en verantwoording af te leggen.
- We hanteren daarbij de Code Goed Bestuur van de PO-Raad en zorgen ervoor dat deze binnen onze organisatie een 'levend' document is en dus herkenbaar in ons handelen.
We versterken de horizontale verantwoording en bevorderen transparantie, bijvoorbeeld via Vensters PO (www.scholenopdekaart.nl).
- Scholen hebben ruimte nodig om planmatig en slagvaardig beleid te kunnen voeren, om goed primair onderwijs te bieden, passend bij hun eigen omgeving en bij de populatie van de school. Zij hebben goede faciliteiten nodig om de gezamenlijke ambities van hoogwaardig onderwijs waar te kunnen maken. CPOV werkt daarbij samen met andere organisaties binnen Veenendaal en omgeving, zoals andere schoolbesturen en gemeenten.

Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste producten/diensten

Stichting CPOV e.o. stelt zich volgens artikel 3 van haar statuten het volgende ten doel:

1. De oprichting en instandhouding van voorzieningen ten behoeve van scholen voor protestants christelijk onderwijs en voorzieningen ten behoeve van voor- en naschoolse opvang te Veenendaal en omgeving.
2. Zij beoogt niet het maken van winst.
3. Zij tracht dit te verwezenlijken door het zoeken van samenwerking in alles wat tot de plaatselijke, regionale en algemene belangen van het protestants christelijk onderwijs behoort en voorts door alle andere wettige middelen, welke tot het gestelde doel dienstig zijn.

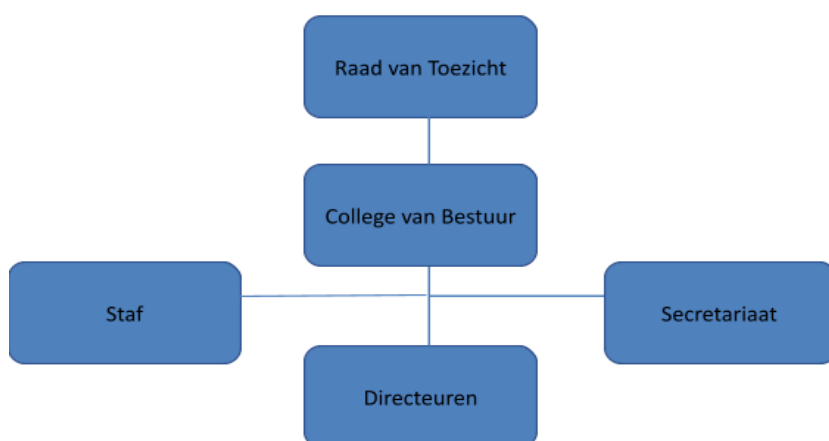
Juridische structuur

Sinds 1 mei 2012 hanteert CPOV de Code Goed Bestuur. CPOV, Stichting Christelijk Primair Onderwijs voor Veenendaal en omgeving zoals de statutaire naam luidt, is het bevoegd gezag van 13 scholen (BRIN-nummers) voor basisonderwijs in de gemeenten Veenendaal, Overbetuwe (woonkern Zetten) en Neder-Betuwe (woonkern Ochten). Daarnaast ressorteert onder het bestuur 1 school voor speciaal basisonderwijs (SBO).

Interne organisatiestructuur

De organisatie kent een Raad van Toezicht, College van Bestuur en een Directieoverleg (DO) waarin op strategisch en tactisch niveau CPOV-zaken worden besproken. Daarnaast een Stafbureau ter ondersteuning van de scholen en het College van Bestuur. De formatieomvang van het stafbureau bedraagt ultimo 2022: 5,20 fte en overige bovenschoolse taken 1,89 fte.

Organogram:



Overzicht van de directieleden per locatie:

<u>naam school</u>	<u>brinnr.</u>	<u>directeur</u>	<u>plaats</u>
Het Baken I	13CG	W. Bruil	Veenendaal
Het Baken II	11WD	W. Bruil	Veenendaal
De Burcht	08YM	P. Bouw	Veenendaal
De Ceder	07RS	C. Rebergen	Veenendaal
Het Erf	13HR	J. van Noppen	Veenendaal
De Grondtoon	23CW	S. Baars	Veenendaal
School Alex - Max	23CW01	H.C. Smit	Veenendaal
School JUUL	09WB	B. van de Vendel	Veenendaal
Ds. v. Lingenschool	08BU	B. Westerink	Zetten
		H.C. Smit <i>(per 01-09-2022)</i>	
Rehoboth	05RO	K. Stam	Ochten
De Schakel	12WK	R. Meinster	Veenendaal
		G. van Veenendaal <i>(per 01-09-2022)</i>	
't Speel-Kwartier	30XT	B. Lindemulder	Veenendaal
Tamim	30JP	M. de Haan	Veenendaal
De Windroos	16OH	M. van den Brink	Veenendaal

1.2 Governance code

CPOV heeft Governance ingericht conform de wetgeving. Gelet op de schaalgrootte van de organisatie is destijds gekozen voor het two-tier model waarin sprake is van organieke en fysieke scheiding tussen toezicht en bestuur. Vanuit beide gremia wordt nu een balans gezocht tussen het Angelsaksisch denken, dat zich sterk kenmerkt door de controle en het afvinken van kritische prestatie indicatoren binnen haar systeemdenken, en het Rijnländs denken, dat zich met name richt op de ontwikkeling van de organisatie en het onderwijs.

Inmiddels is het evenwicht tussen 'vinken' en 'vonken' vastgelegd in het Koersplan 2019-2023. Wij verwijzen u verder naar bladzijde 48 e.v. van het Koersplan 2019-2023.

In deze bijlagen worden drie sleutelwoorden gehanteerd: *Meetbaar*, *Merkbaar* en *Zichtbaar*. Op basis van deze indeling wordt een aantal hard- en soft-controls ontwikkeld waarin wij met behulp van de drie sleutelwoorden monitoren op alle processen.

Code Goed Bestuur

CPOV volgt sinds 1 mei 2012 de Code Goed Bestuur en volgt nauwgezet de wetgeving binnen dit domein. In 2020 is een check gedaan of de Code Goed Bestuur goed is toegepast conform de verscherpte wetgeving. In 2021 is dit verder uitgewerkt en is afgesproken dat voor het jaarverslag 2022 alle documenten met betrekking tot Governance nog eens juridisch worden getoetst in verband met de WBTR regeling (Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen). Hieronder volgt ter informatie artikel 7 en 11 waarin de aanscherpingen zijn verwoord die in 2020 en 2021 zijn aangebracht en ingevoerd.

Inmiddels zijn alle documenten juridisch getoetst en goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door het College van Bestuur.

Artikel 7 - Opdracht

Bevoegde gezagsorganen binnen het primair onderwijs zijn maatschappelijke instellingen met een specifieke verantwoordelijkheid. Zij verzorgen de vorming en opleiding van kinderen in de leeftijd van 4 tot circa 12 jaar en zorgen voor kwalitatief goed onderwijs.

Het schoolbestuur en het intern toezichtsorgaan zijn er namens het bevoegd gezag in ieder geval verantwoordelijk voor dat:

- ieder kind het maximale rendement uit zijn of haar mogelijkheden kan halen, doordat hij of zij het best mogelijke onderwijs krijgt;
- de scholen adequate opbrengsten realiseren;
- de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen als democratisch burger en lid van de samenleving (burgerschap);
- de leerlingen zich ervan bewust worden dat leren positief bijdraagt aan hun ontwikkeling en een 'leven lang' aan de orde zou moeten zijn;
- de medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en onder optimale omstandigheden hun bijdrage aan deze processen kunnen leveren (goed werkgeverschap);
- de beschikbare middelen op een effectieve en verantwoorde wijze in een meerjarig perspectief worden ingezet ter realisatie van deze opdracht.
- De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor de naleving van de wettelijke voorschriften.

Horizontale verantwoording

Conform artikel 11 van de Code Goed Bestuur hanteert CPOV de volgende uitgangspunten:

Artikel 11 - Horizontale dialoog

Teneinde de opdracht optimaal te realiseren, dragen het schoolbestuur en het intern toezichtsorgaan zorg voor een beleid dat voorziet in een dialoog met belanghebbenden op alle relevante niveaus van de organisatie. In het beleid wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- wie ten minste als belanghebbenden van de organisatie worden beschouwd;
- de wijze waarop de belanghebbenden worden betrokken in de beleidscyclus;
- de wijze waarop informatie wordt verstrekt (en resultaten worden teruggekoppeld).

Het College van Bestuur (CvB) voorziet de Raad van Toezicht (RvT), de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en de directeurs (DO) systematisch van informatie in de vorm van actualiteiten op de domeinen POF (Personeel, Onderwijs, Financien). Verder ontvangen alle medewerkers regelmatig een nieuwsbrief waarin de ontwikkelingen en overige zaken worden gedeeld met het personeel.

De Raad van Toezicht vergadert (tenminste) vijf keer per jaar. Tijdens elke vergadering wordt één thema uitvoerig besproken. Daarnaast worden drie keer per jaar de financiën verantwoord in de bekende Q1, Q2 en Q3 rapportage en tevens door de jaarrekening die ook kritisch wordt bekeken door de accountant op rechtmatigheid, doelmatigheid en continuïteit van de allocatie van de financiële middelen.

Betaalde en onbetaalde (neven)functies bestuurder

De voorzitter College van Bestuur, drs. J.R. van Leeuwen, heeft twee onbetaalde nevenfuncties:

- voorzitter van het PLG-netwerk bij de Christelijke Hogeschool Ede (CHE)
- voorzitter bij BORS-V (Bestuurlijk Overleg Steunpunt Veenendaal), onderdeel van het samenwerkingsverband Rijn & Gelderse Vallei

Uitvoering Code goed bestuur in 2022

In 2022 is niet afgeweken van de Code Goed Bestuur zoals deze in 2010 is vastgelegd door de PO-Raad en is gewijzigd in 2017. Concreet is recht gedaan aan de vier principes:

1. Het bestuur zorgt voor goed onderwijs voor alle kinderen.
Binnen CPOV is in de update van het Koersplan de quote 'Gelijke kansen in een ongelijke wereld' opgenomen. Wij borgen dat elk kind er mag zijn en ook adequaat onderwijs ontvangt. CPOV zorgt ervoor dat geen kind onder de radar verdwijnt en vervolgens dat adequate zorg wordt verleend aan alle kinderen en onderwijs op maat wordt geboden.
2. Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context:
Kenmerkend voor het bestuur en de directie is de omgevingssensitiviteit. Bestuur en DO gaan na welke trends en patronen zich voordoen. Hierop proberen wij ons onderwijs aan te passen. Belangrijke thema's zoals inclusiviteit, stille armoede in sommige wijken en kansengelijkheid staan regelmatig op de agenda. Ook werken wij nauw samen met Jeugdzorg en Veens Welzijn met als doel gezamenlijk de kinderen aan boord te houden en hun welzijn te versterken.

3. Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf:
Professionalisering staat hoog aangeschreven binnen de organisatie van CPOV. Vanuit HRM wordt dit ontwikkeld en systematisch gemonitord.
Ook hebben bestuur en raad van toezicht zich bekwaamd in de systematiek van 'ME+U - Master your inner game' met als doel te komen tot een evenwichtige balans tussen intern toezicht en bestuur. Het traject dat wordt gevolgd valt onder de noemer 'Dynamische Governance'.
4. Het bestuur werkt integer en transparant:
De werkwijze van het bestuur kenmerkt zich door het principe 'gelijke monniken gelijke kappen'. Dit betreft zowel de allocatie van de middelen als het beoordelen van mensen en het samenwerken met mensen binnen en buiten de organisatie.
In de werkwijze van het bestuur staat centraal: recht doen aan alle kinderen en het optimaliseren van goed werkgeverschap.

2 Bestuursverslag

2.1 Maatschappelijke ontwikkelingen

Regionalisering en lokale ontwikkelingen

In het achterliggende jaar zagen wij een toenemende verschuiving van de taakstelling van de school als instituut in de maatschappij. Richtte de school zich voorheen op de drie hoofdtaken zoals Biesta die onderscheidt nl.: 1. kwalificatie, 2. socialisatie en 3. persoonlijke vorming van de kinderen, zien we nu een concrete transitie in het focussen op de maatschappelijke opdracht van de Stichting en de onderscheiden scholen.

Regionaal worden thema's als het nijpende leerkrachtentekort gebundeld en als hoge prioriteit gezien, toename van de gedragsproblematiek onder jongeren neemt toe mede door COVID-19, jeugdzorg en kansengelijkheid zijn actueler binnen en buiten de schoolcontext. Mede door COVID-19 is met name de jeugdzorg een actueel thema.

In FoodValley-verband (samenwerking tussen overheid, onderwijs en ondernemers, waaraan acht gemeenten deelnemen: Barneveld, Ede, Nijkerk, Rhenen, Renswoude, Scherpenzeel, Veenendaal en Wageningen), binnen het samenwerkingsverband Rijn & Gelderse Vallei, zijn dit onderwerpen die regelmatig op de agenda staan.

Op CPOV-niveau is expliciet ingezet op het zoeken naar nieuwe medewerkers. CPOV werd hierbij ondersteund door een marketingbureau.

Ook op lokaal niveau neemt CPOV actief deel aan de verschillende overleg circuits. Te denken valt aan de LEA (Lokaal Educatieve Afstemming Veenendaal) waarin jeugdzorg, personeelstekort en kansengelijkheid jaarlijkse thema's zijn die de gezamenlijke besturen van PO, VO en Kinderopvang bespreken en indien nodig afstemmen. De gemeente heeft hierin een regisserende coördinerende rol. Ook onderwijskundige thema's worden projectmatig met elkaar gedeeld. Op dit moment zijn thema's als Doorlopende leerlijnen, Wetenschap en Techniek actuele onderwerpen. Inmiddels is een samenwerkingscontract gesloten met het VMBO Het Perron. Binnen de samenwerking volgen onze leerlingen cyclisch lessen in de praktijkafdelingen van Het Perron. De kosten worden betaald vanuit de STO-gelden (Sterk Techniekonderwijs).

In de uitwerking van de gezamenlijke kaders spelen ouders, netwerken en wijkgerichte ketenpartners in toenemende mate een rol. Binnen CPOV zijn we enkele jaren geleden gestart met de IKC-ontwikkeling waarin we vanuit een integrale benadering door middel van de 5-domeinen aanpak zoveel mogelijk wijkgericht willen ondernemen. De vijf domeinen zijn:

- de School als onderwijsinstituut
- de Kinderopvang met alle variëteiten
- het Samenwerkingsverband
- Centrum voor jeugd en gezin
- Veens Welzijn

In de samenhang van deze vijf domeinen geeft CPOV haar maatschappelijke taak wijkgericht handen en voeten, met als organisatievorm het IKC (Integraal Kindcentrum), en sluit daarbij volledig aan bij het gemeentelijk beleid van Veenendaal om zoveel mogelijk thuisnabij onderwijs binnen de onderscheiden wijken aan te bieden en af te stemmen op de wijkpopulatie.

De rol van de ouders wordt via MR of rechtstreeks van belang in het kiezen van maatschappelijke functies die deel gaan uitmaken van een IKC.

Bovenstaande toelichting heeft als doel om inzage te geven in de invulling van de maatschappelijke opdracht van de school. In de achterliggende jaren is COVID-19 de beperkende factor geweest en hiervan hebben wij ook in 2022 de nasleep ervaren in de ontmoeting van de ouders maar ook de maatschappelijke organisaties die gerelateerd zijn aan onze IKC-ontwikkelingen.

In 2022 heeft CPOV haar maatschappelijke taak verder geconcretiseerd. Hierbij wordt aangesloten bij het bestaande IKC-beleid zoals dat ook is opgenomen in de IKC-notitie van de gemeente Veenendaal. Voor de twee scholen in respectievelijk Ochten en Zetten wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het beleid van de stichting, echter wel met focus op de dynamiek van de eigen omgeving.

Samenvattend werkt het bestuur aan twee doelen binnen haar maatschappelijke opdracht:

1. Het maximaal ondersteunen van het leren en de ontwikkeling van het kind (zie verder Strategische Koers Stichting CPOV e.o. 2019-2023 en het Bestuursplan 2021-2022).
2. Het verder ontwikkelen van stichting/scholen als leer- en waardengemeenschap, in samenwerking met de omgeving (zie verder de IKC ontwikkelingen).

Momenteel zijn concreet drie IKC ontwikkelingen in proces:

- *Het Franse Gat*: een inhoudelijke samenwerking tussen onderwijsorganisaties Gave en CPOV en Luna als kinderopvangorganisatie. Realisatie medio 2024.
- *Het Erf*: een inhoudelijke samenwerking tussen CPOV (onderwijs) en Kwink als kinderopvangorganisatie. Realisatiedatum: medio 1 augustus 2025.
- *Het project SO-SBO-PO*: een inhoudelijke samenwerking tussen vier besturen (Gewoon Speciaal Onderwijs, De Onderwijsspecialisten, CorDeo en CPOV) en samenwerkingsverband Rijn & Gelderse Vallei. Realisatie 1 augustus 2024.

De brede maatschappelijk opdracht binnen deze projecten zijn samen te vatten in de volgende aspecten:

1. Hoge kwaliteit van het onderwijs zowel exclusief als inclusief.*)
2. Doorlopende leerlijnen van 3-16 jaar.
3. Kansengelijkheid voor alle kinderen.
4. Vorming en ontwikkeling van de kinderen als pedagogische opdracht.
5. Identiteitsontwikkeling vanuit de missie en de visie, gerelateerd aan de zgn. 'sustainable development goals' (zie afbeelding hieronder).
6. Socialisatie.
7. Gezondheidsissues: mentaal en fysiek.
8. Positionering van de school als leef- en leergemeenschap binnen en buiten de wijk.
9. Een leven lang leren als opdracht voor de verschillende cohorten binnen de wijk.
10. Optimalisering van de afstemming met de instanties genoemd binnen de 5-domeinen aanpak.

*) Binnen CPOV wordt generiek ernaar gestreefd om vanuit Passend Onderwijs inclusiever te gaan werken. Voor sommige doelgroepen blijft exclusief onderwijs met de huidige expertise echter de meest gunstige vorm. Te denken valt aan hoogbegaafdheid en kinderen die op dit moment nog het best gedijen in een SBO- of SO-omgeving. Tegelijkertijd gaan wij aan de slag om inclusiever te gaan werken. Echter niet als doel maar als middel. Overeind staat passend onderwijs voor ieder kind.



Afbeelding: sustainable development goals

Onderzoek en ontwikkeling

In 2019 zijn wij begonnen met de richting en inrichting van onze eigen CPOV academie en de oriëntatie op een eigen praktijkpabo in nauwe samenhang met de CHE. Mede als gevolg van COVID-19 en gelet op alle risico's en wetgeving in dit kader, zijn deze projecten in 2020 tot nader order uitgesteld.

In 2021 is dit project weer opgepakt en zijn in samenwerking met de CHE de eerste contouren van een praktijkpabo zichtbaar gemaakt. In 2022 is binnen de kaders van wet- en regelgeving de nieuwe variant uitgewerkt en is begonnen met de werving van studenten. Per 1 september 2022 is gestart met praktijkpabo.

Binnen de stichting is een school in samenwerking met de CHE bezig om de academische onderzoekslijn vorm te geven.

Hierbij doen studenten onderzoek o.l.v. een lector en een master docent. Dit wordt vormgegeven binnen de academische basisschool. Het thema dat in 2022 is onderzocht was: Het vergroten van de maatschappelijke betrokkenheid van leerlingen. Dit sluit volledig aan op het thema Burgerschap.

2.2 Kenmerken leerlingenpopulatie per 1 oktober 2022

Overzicht van het aantal leerlingen van de scholen over de achterliggende 6 jaren

Naam school	01-10-2022	01-10-2021	01-10-2020	01-10-2019	01-10-2018	01-10-2017
Rehoboth	185	188	197	199	210	230
Ceder	313	330	356	361	355	352
Ds. van Lingenschool	157	160	166	164	180	184
Burcht	359	350	340	336	342	347
School JUUL	92	91	120	106	103	99
Baken I	197	198	199	192	200	213
Baken II	362	373	376	372	359	337
Schakel	173	187	200	198	196	194
Het Erf	338	321	295	303	303	302
't Speel-Kwartier	425	439	436	417	419	406
Grondtoon	236	236	222	216	219	208
School Alex-Max	231	230	230	259	262	281
Tamim	281	255	242	221	212	202
Totaal	3349	3358	3379	3344	3360	3355
Naam SBO	01-10-2022	01-10-2021	01-10-2020	01-10-2019	01-10-2018	01-10-2017
SBO De Windroos	112	107	102	98	102	90
Totaal CPOV	3461	3465	3481	3442	3462	3445

Uitstroom van leerlingen naar het Voortgezet Onderwijs

In onderstaande tabel 'Doorstroompercentage VO 2021/2022' wordt weergegeven op welk niveau kinderen van groep 8 doorstromen naar het Voortgezet Onderwijs.

School met aantal adviezen:	geen advies mogelijk	vso	pro	vmbo b	vmbo b/k	vmbo k	vmbo k/gt	vmbo gt	vmbo gt / havo	havo	havo/ vwo	vwo
Rehoboth (24)					33,3	12,5	4,2	20,8	8,3	16,7		4,2
De Ceder (51)				3,9		19,6		17,6		39,2		19,6
Ds. van Lingenschool (18)						11,1	5,6	16,7	11,1	27,8	11,1	16,7
De Burcht (34)					5,9	8,8	5,9	17,6		32,4	8,8	20,6
School JUUL (14)			7,1	14,3	7,1	7,1		28,6		21,4		14,3
Baken 1 (20)				5,0	10,0	5,0		20,0	5,0	55,0		
Baken 2 (48)				6,3		27,1		22,9		33,3		10,4
De Schakel (27)				11,1		14,8	3,7	29,6	7,4	3,7	7,4	22,2
Het Erf (33)				3,0	3,0	18,2	6,1	27,3	3,0	12,1	9,1	18,2
't Speel- Kwartier (64)				3,1	1,6	7,8	1,6	18,8	7,8	12,5	4,7	42,2
De Grondtoon (30)							6,7	20,0	10,0	43,3	10,0	10,0
School Alex-Max (28)				7,1		17,9	3,6	28,6		17,9	14,3	10,7
Tamim (18)				16,7		5,6		16,7	5,6		50,0	5,4
De Windroos (SBO) (15)		26,7	33,3	20,0	13,3	6,7						

Tabel: Doorstroompercentage VO 2021/2022 (in percentage)

2.3 Onderwijsontwikkelingen en resultaten

Passend onderwijs

Passend onderwijs is een **beleidsstrategie**, die uitgaat van het Ministerie van OCW. Dit beleid heeft als doel dat alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen op school. Dus niet alleen de reguliere leerlingen, maar ook de leerlingen die extra begeleiding nodig hebben.

Het doel van Passend onderwijs is het **verbeteren van de onderwijskwaliteit en de ondersteuning aan kinderen**. Een nevendoeel is het oplossen van de beperkingen van de bestaande wetgeving.

Scholen hebben een ondersteuningsplicht. De school is verantwoordelijk om ernaar te kijken waar een kind - dat bij de school wordt aangemeld - geplaatst kan worden. Dit betekent niet dat alle leerlingen naar een reguliere basisschool moeten. Per kind wordt gekeken waar het onderwijsaanbod het best passend is.

Een regionaal netwerk van scholen moet een dekkend onderwijsaanbod hebben. Zo'n netwerk bestaat uit reguliere basisscholen, speciaal onderwijs en flexibele tussenvormen. Een voorbeeld van zo'n tussenvorm is een speciale klas in een reguliere school. Deze klassen heeft CPOV ontwikkeld als het gaat om Voltijds Hoogbegaafdheidsonderwijs.

Daarnaast zien wij binnen de stichting dat er scholen zijn die leerlingen binnen de school een plek kunnen geven met behulp van een zeer gespecialiseerd programma. Hierdoor worden minder verwijzingen aangevraagd binnen het Samenwerkingsverband.

Er wordt gekeken naar onderwijs op maat voor de leerling met daarbij professionele zorg vanuit het IB-platform.

Daarnaast is ervoor gekozen om handelingsbekwaamheid van de leerkrachten te vergroten.

Samengevat drie ontwikkelingslijnen:

1. Maatwerk voor leerlingen qua onderwijsaanbod
2. Ondersteuning
3. Vergroten van de handelingsbekwaamheid van leerkrachten

Op deze wijze kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen op school.

Onderwijskwaliteit tijdens de school sluitingen

In 2022 hadden de scholen van CPOV niet meer te maken met een verplichte schoolsluiting vanwege de coronapandemie. De laatste lockdown eindigde op de eerste schooldag na de kerstvakantie. Op maandag 10 januari 2022 startten alle lessen weer fysiek. Het in het voorjaar van 2021 door het kabinet gelanceerde Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zorgde ook in het kalenderjaar 2022 nog voor een uitgebreide extra financiële bijdrage voor alle scholen. In het primair onderwijs werd in 2021 een bedrag van € 700,- per leerling toegekend. In 2022 zijn deze gelden verder besteed. Dit zal op de meeste scholen aan het einde van schooljaar 2022-2023 voor het grootste deel gespendeerd zijn. Alle scholen hebben in het voorjaar van 2022 voor de tweede keer het hiervoor vereiste Schoolprogramma 2021-2022 opgesteld. Aan de hand van een door de overheid aangereikte menukaart is gekozen voor schoolspecifieke interventies om mogelijke achterstanden door de schoolsluitingen te repareren.

NPO - Nationaal Programma Onderwijs

Het kabinet heeft in februari 2021 de contouren van een Nationaal Programma Onderwijs bekend gemaakt (17-02-2021). Het doel van dit programma is om leerlingen te helpen bij het tot bloei brengen van hun gaven en talenten, ondanks de Coronacrisis en de gevolgen daarvan voor het onderwijs. De gevolgen van de Coronacrisis en de genomen maatregelen trekken een zware wissel op de leerlingen in de jaren 2019-2020 en 2020-2021 (lockdowns) en vanzelfsprekend ook op de leraren en de ouders. Veel leerlingen hebben een **leervertraging of leerachterstanden** opgelopen. Leerachterstanden in die zin, dat de leerlingen zonder de lockdowns in veel gevallen verder waren geweest in hun cognitieve ontwikkeling. Juist de sociale ontwikkeling en het mentaal welbevinden heeft bij veel leerlingen te lijden (gehad) onder de situatie. Tenslotte hebben de schoolsluitingen meer dan waarschijnlijk - zo blijkt uit onderzoek - negatieve effecten op kansengelijkheid.

Het Nationaal Programma Onderwijs bestaat uit maatregelen om verdere vertraging en grotere achterstanden te voorkomen, en om deze waar mogelijk zo snel mogelijk in te halen en/of op te lossen. De maatregelen zijn gestart in februari 2021 en kennen een looptijd van twee en een half jaar, tot en met het cursusjaar 2022-2023. De overheid wil scholen ondersteunen (budget 8,5 miljard) en de ontwikkelingen op de scholen monitoren om bij te stellen als dat nodig is. Het Programma Onderwijs richt zich op de brede ontwikkeling van leerlingen: op de cognitieve ontwikkeling, op de sociale en persoonlijke ontwikkeling en op het mentale welbevinden. De overheid wijst erop, dat de scholen met name aandacht zullen moeten besteden aan de meest kwetsbare leerlingen, aan de leerlingen met de grootste achterstanden. Scholen die veel leerlingen hebben met een hoog risico op achterstanden krijgen extra middelen en extra ondersteuning.

Het Nationaal Programma Onderwijs van de overheid wordt door onze scholen vertaald op schoolniveau: wij stellen zelf een plan op en treffen (bij onze leerlingen) passende maatregelen. De overheid verwacht van ons een School Programma (looptijd twee en een half jaar) waarin we de (eventuele) cognitieve, sociale en executieve achterstanden in beeld brengen en analyseren. Deze analyse is het uitgangspunt voor onze maatregelen in de komende twee en een half jaar en een voorwaarde voor het ontvangen van middelen.

In het afgelopen kalenderjaar 2022 hebben we nog een nasleep van Corona ondervonden. Daarvoor hebben wij de NPO gelden nog kunnen inzetten voor leerlingen die de extra ondersteuning hard nodig hadden. Dit betrof extra ondersteuning op zowel cognitief als sociaal emotioneel gebied. Dit heeft geresulteerd in betere leeropbrengsten dan in kalenderjaar 2021. Dit is terug te vinden in de eindopbrengsten van de stichting.

Projecten binnen CPOV

Onze strategische thema's worden planmatig uitgewerkt middels de werkwijze van **Meesterlijk Besturen**. Directeuren en specialisten ontwikkelen binnen **projectgroepen** overkoepelend beleid voor de gehele stichting. Dit beleid leggen we vast in zogenaamde 'CPOV standaarden' in het 'CPOV waarderingskader'. Vervolgens werkt elke school het beleid uit op **schoolniveau**. Daar wordt het beleid *meetbaar, zichtbaar en merkbaar* voor ieder kind. Scholen krijgen de ruimte om beleid en ambities zo vorm te geven dat het past bij de visie, populatie en werkwijze van de school. Projecten op schoolniveau krijgen een plaats in het **Schoolplan** en de **Jaarplannen** van de scholen. Sommige strategische thema's (met name op ondersteunend niveau) worden belegd in **commissies**. Deze processen verlopen sneller dan de projecten.

Identiteit en levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs

In 2022 zijn we gekomen tot een update van het identiteitsdocument van CPOV. Dit identiteitsdocument is de grondlegger voor de uitwerking van levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs. Ons onderwijs is burgerschapsvorming; een open en respectvolle leer- en leefomgeving die aansluit bij de actualiteit. We zijn een oefenplaats voor democratie, participatie en samenleven. We voeden kinderen op tot pelgrims in de wereld die weten wat er aan mooie en verdrietige dingen gebeuren in de wereld, dichtbij en veraf. Onze kinderen ervaren elke dag het mooie van verscheidenheid tussen mensen en culturen en leren om te gaan met de uitdagingen die zich daarbij aandienen. Ook ervaren zij dat democratie geen proces van 'vrijheid, blijheid' is, maar van het maken van afspraken over grenzen en het (h)erkennen van begrenzingen. Ons onderwijs leert kinderen zich tot de wereld te verhouden en hun positie daarin in te nemen: verantwoordelijk, kritisch en bewust. Van daaruit bezien heeft burgerschapsonderwijs alles te maken met levensbeschouwing en identiteit. Het draait om de persoonsvorming in een constructieve verhouding tot de democratische samenleving en onze christelijke normen en waarden. We oriënteren ons op bronnen van goed leven en goed samenleven en doen dat met de Bijbel als bron van ons handelen.

Project Wetenschap & Techniek

In 2020 is een start gemaakt met het project *Wetenschap & Techniek (W&T)* waarin we, samen met Het Perron (VO), een curriculum hebben ontwikkeld voor Wetenschap & Techniek voor de hele stichting CPOV. Vanuit dit curriculum gaan de CPOV-scholen hun lessen vormgeven en volop gebruik maken van de samenwerking met Het Perron. Inmiddels is een samenwerkingscontract gesloten met Het Perron. Het geheel wordt gefinancierd vanuit de STO gelden. (Regeling Sterk Techniek Onderwijs 2020-2023). Het Perron legt hier verantwoording over af aan inspectie en accountant.

Daarnaast zijn wij in deze projectgroep W&T aan de slag gegaan met een verdere uitwerking van de *Vakwerkklas*. Dit betreft een aanbod voor leerlingen die graag praktisch aan de slag gaan met het W&T-curriculum en waarbij aandacht is voor het opbouwen van zelfvertrouwen en sociaal emotionele vorming. De eerste twee vakwerkklassen draaien inmiddels. De komende jaren gaan we meer cluster-vakwerkklassen opzetten.

Toekomstgericht ICT onderwijs

De projectgroep heeft samen met het ICT-coördinatoren-netwerk een kwaliteitsimpuls op het gebied van ICT gegeven, zodat er op de scholen van CPOV een krachtige digitale leeromgeving is, waarin leerlingen worden uitgedaagd tot onderzoekend leren met behulp van actuele ICT-technologie.

De deskundigheid en vaardigheden van CPOV-medewerkers is vergroot. Elke school heeft een ICT-beleidsplan, een actieplan digitale geletterdheid (waaronder mediawijsheid) en een ICT-coördinator met ambulante uren.

Profilering en positionering

Bij CPOV heeft het boeien en binden van personeel veel aandacht. Met het project wordt CPOV steeds meer neergezet als sterk merk. Alle scholen hebben een nieuwe website, een nieuw logo en zijn actief op social media. Ook de schoolgidsen zijn opnieuw vormgegeven. De wervingsadvertenties zijn verfrissend en trekken de aandacht. We zijn onderscheidend, herkenbaar en aantrekkelijk aanwezig in de regio.

Begeleiding nieuwe medewerkers

Bij CPOV willen wij nieuwe medewerkers garanderen dat ze een goede start van hun carrière maken met de juiste inhoudelijke begeleiding en coaching. Door het geven van deze garantie hopen en verwachten we dat deze medewerkers zich voor langere tijd aan ons verbonden voelen. Verbonden aan zowel de CPOV-organisatie als ook aan de school waar zij aan het werk zijn gegaan. Om dit beleid vorm te geven is er een programma ontwikkeld voor de eerste twee jaren.

Didactisch Handelen

In 2021 hebben we de CPOV standaarden voor didactisch handelen ontwikkeld. In 2022 zijn we gestart om deze standaarden op schoolniveau verder uit te werken, waarbij we ons realiseren dat de standaard tegenwoordig *pedagogisch-didactisch handelen* heet. In 2023 ronden we dit project af.

Ondersteuningsstructuur

Binnen het SWV Rijn & Gelderse Vallei zijn een aantal ontwikkelingen gaande die te maken hebben met de inrichting van het SWV. Er zal worden overgegaan naar een hybride model, waar in de toekomst het schoolmodel wacht. Hierdoor zal, voor nu, deels het SWV een rol hebben en deels het Regionale Steunpunt (BORS). We hebben onze ondersteuningsstructuur in kaart gebracht, zodat we kunnen zien waar we sterk in zijn en waar onze ondersteuningsvraag ligt, zodat binnen het BORS (Bestuurlijk Overleg Regionaal Steunpunt) de juiste keuzes gemaakt kunnen worden.

Allocatie van middelen

In 2022 zijn voorbereidingen getroffen voor de wijziging van cursusjaar begroting naar kalenderjaar begroting. Voor de materiële begroting was dit al werkelijkheid. In 2023 zal dit gerealiseerd worden voor de personele begroting.

Toelatingsbeleid

Wanneer ouders/verzorgers hun kind willen aanmelden, worden zij uitgenodigd voor een kennis-makingsgesprek. Indien mogelijk is het kind hierbij aanwezig. Tijdens het gesprek komen o.a. de levensbeschouwelijke identiteit en de onderwijskundige uitgangspunten van de school aan de orde. Van de ouders/verzorgers wordt gevraagd dat zij, door middel van ondertekening van het inschrijfformulier, de grondslag en doelstelling van onze stichting respecteren.

Per aanmelding wordt bekeken of de aangemelde leerling wordt toegelaten. Deze beslissing wordt genomen door de directie. Daarbij worden de volgende afwegingen gemaakt met betrekking tot:

- een evenwichtige balans in groepsgrootte.
- een evenwichtige balans tussen zorg- en niet-zorg kinderen, waarbij de aspecten sociaal-emotionele gesteldheid, taal en cognitieve achterstanden de beoordelingscriteria vormen.
- de realisatie van kwalitatief goed onderwijs zoals beschreven in het schoolwerkplan.
- de mogelijkheid voor de groepsleerling om op verantwoorde wijze zijn/haar taak te vervullen, zoals in de taakkarakteristiek leerkracht basisonderwijs wordt aangegeven.
- de eventuele testgegevens van het kind.
- het eventueel aanwezige onderwijskundig rapport van de leerling, wanneer deze al eerder een school heeft bezocht.

Wanneer de leerling niet wordt toegelaten, krijgen de ouders/verzorgers een schriftelijk gemotiveerde beslissing, opgesteld door de directeur van de school en ondertekend door het College van Bestuur waarbij tevens wordt aangegeven welke andere mogelijkheden Stichting CPOV te bieden heeft.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs

In het kader van onze IKC-ontwikkelingen zijn we volop bezig om een longitudinale lijn te ontwikkelen. Concreet:

- Ontwikkellijn van peuter naar kleuter
- Leerlijn binnen het Passend Onderwijs zo goed mogelijk differentiëren en maatwerk leveren
- Doorlopende leerlijn van 10-14 jaar

Dit doen wij in nauwe samenhang met de kinderopvang en het VO. Naast deze horizontale- en verticale kwaliteitsontwikkeling zijn we bezig om het hoogbegaafdheid onderwijs door te ontwikkelen en te verfijnen. Dit wordt uitgevoerd in nauwe samenhang met het SWV Rijn & Gelderse Vallei.

In 2021 zijn we gestart met implementatie van een tweede cohort in het hoogbegaafdheid onderwijs op 't Speel-Kwartier. Inmiddels is de tweede groep operationeel.

Daarnaast zijn de ontwikkelingen voor een peuter-kleutergroep voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong in volle gang. Het streven is om in januari 2023 een pilot te draaien om een dagdeel aanbod voor deze kinderen te creëren in een groep waarin zowel peuters als kleuters samen komen. Dit vindt plaats in nauwe afstemming tussen kinderopvang, GGD, gemeente en onderwijs.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

Momenteel werken wij met de methodiek WMK (Werken Met Kwaliteit) binnen het primaire proces. Deze methodiek is inspectieproof en voldoet aan het geëdate toezichtarrangement van de inspectie met de 17 standaarden. De ruggengraat van het instrument is gebaseerd op de Deming cirkel of PDCA-cyclus (plan, do, check, act)

Dit instrument is sterk in het 'vinken' van de processen. Echter minder goed in het 'vonken' van de medewerkers. Momenteel is door HRM een traject gestart waarin gezocht wordt naar een instrument dat meer uitgaat van de ontwikkeling van medewerkers en waarin zij worden uitgedaagd om via portfolio te werken aan hun eigen professionaliseringstraject.

Om qua ontwikkeling te komen op het next level worden vanuit HRM systematisch cursussen en maatwerktrajecten aangeboden.

Naast WMK werkt CPOV ook met het instrument 'Meesterlijk Besturen'.

Dit systeem kenmerkt zich door een projectstructuur waarin de PDCA-cyclus volledig is opgenomen.

Binnen dit systeem borgen wij drie elementen:

1. Hoe worden de doelen gerealiseerd vanuit het Koersplan?
2. Hoe creëren wij draagvlak?
3. Hoe krijgen we een balans tussen sturen, loslaten en groeien?

Het systeem 'Meesterlijk Besturen' is bedoeld voor de gehele stichting. Naar analogie van deze manier van werken is ook een specifiek instrument afgeleid onder de noemer 'De Betere Basisschool'. Een tweede variant van 'Meesterlijk Besturen' is 'Het Betere Stafbureau'. Binnen het stafbureau is een start gemaakt met het vastleggen (borging) van de verschillende processen en met het werken met de spelregels van 'Meesterlijk Besturen'.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting

Momenteel werken wij in samenhang met de gemeente Veenendaal en in samenwerking met de andere onderwijsorganisaties met het Integraal Huisplan (IHP) dat eind 2023 expireert. Nauw gerelateerd aan dit financiële plan is het IKC beleid dat uitgaat van de inhoud.

Vanuit de school in Zetten werken wij samen met de gemeente Overbetuwe (in Elst, Gelderland).

Voor CPOV staan naar de toekomst de volgende bouwtrajecten op stapel:

Aantal:	Project:	Gemeente:	Beoogde realisatie:	Opmerkingen:	
1.	Aanpassing Ontmoetingshuis op basis van HEVO rapport	Veenendaal	2023		
2.	IKC Franse Gat	Veenendaal	2024 oktober	In samenwerking met onderwijsgroep Gave Dit project wordt circulair/ biobased aanbesteed en gerealiseerd.	
3.	IKC Het Erf	Veenendaal	2025 zomervakantie		
4.	IKC SO/SBO/PO	Veenendaal	2026 zomervakantie	Betreft een IKC in samenwerking met twee andere onderwijsorganisaties.	
5.	IKC Tamim/ 't Speel-Kwartier	Veenendaal	2026 zomervakantie		
6.	IKC ds Van Lingenschool	Overbetuwe Elst (Gld)	2027/2028??	Is afhankelijk van allocatie van bouwbudget.	

**) Voor alle IKC's in wording geldt dat is ontwikkeld vanuit de inhoud. Eerst is een heldere missie geformuleerd, vervolgens is de visie vastgelegd en zijn de ambities concreet geformuleerd. Tevens is de kinderopvang als tweede kernpartner opgenomen in de ontwikkeling.*

Met de gemeente vindt in 2023 een gesprek plaats over beoogde locaties van een aantal toekomstige IKC's en de keuze wie het bouwheerschap zal oppakken. De stelregel die CPOV hierin hanteert is dat in geval van enkelvoudige IKC-vorming (onderwijs/kinderopvang) CPOV onder voorwaarden het bouwheerschap wil opnemen. Daarbij ervan uitgaande dat de gemeente de meerkosten (ongeveer 14%) van de bouwkosten betaalt in het geval wij kiezen voor circulair en biobased aanbesteden en bouwen.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

Naast de energiebesparende maatregelen die CPOV in de afgelopen jaren al heeft gerealiseerd (LED-verlichting, vervanging oudere cv-ketels, slimme thermostaten, zonnepanelen) zijn onderstaande duurzame projecten actueel vanaf 2022-2023:

Plannen nieuwbouw Franse Gat

Bij de plannen voor de nieuwbouw Franse Gat, waarin onder meer School JUUL gevestigd zal worden, zijn energieneutraliteit en hergebruik van bestaande materialen belangrijke uitgangspunten. De nieuwbouw zal naar verwachting in 2024 worden afgerond.

Klimaatregeling en zonnepanelen De Ceder

In 2022 is een subsidie aangevraagd voor het plaatsen van zonnepanelen en het realiseren van een actieve klimaatregeling op De Ceder. Indien de ingediende plannen worden goedgekeurd zullen deze in 2023-2024 worden gerealiseerd. CPOV financiert 70% van de totale kosten van de aangevraagde voorzieningen.

't Speel-Kwartier aardgasvrij

Op initiatief van de Gemeente Veenendaal is in 2022 een project gestart om de haalbaarheid te onderzoeken van het volledig aardgasvrij maken van de wijk waarin 't Speel-Kwartier is gevestigd. CPOV neemt deel aan dit project.

Energiezuinige CV-ketels

In 2022 zijn de cv-ketels van De Schakel vervangen door ketels met een hogere efficiency en een lager verbruik. Voor de komende jaren staat meer vervanging van cv-ketels op de agenda.

Energiemonitoring

In 2023 wordt een project gestart om de haalbaarheid te onderzoeken van toepassing van intelligente centrale monitoring en aansturing van systemen voor verwarming en koeling. Dit project start met een uitgebreid onderzoek naar de bestaande verbruikscijfers gas en elektra middels slimme meters.

2.4 Gevoerd beleid in 2022

Belangrijke elementen rond het gevoerde beleid

Personeel

In het Koersplan zijn bij de vier zekerheden een aantal richtinggevende uitspraken gedaan die als basis dienen voor het strategisch personeelsbeleid. Dit betekent dat in 2022 handen en voeten is gegeven aan de volgende vier speerpunten:

Identiteit

De christelijke identiteit is wezenlijk voor onze stichting. Door krapte op de arbeidsmarkt komt de identiteit soms onder druk te staan. Dan is er de keuze tussen een bevoegde leerkracht, maar niet meelevend christelijk, of geen leerkracht. Ook bij de LIO studenten die hun loopbaan bij de stichting zouden kunnen voortzetten, zien we een verschuiving naar een meer zoekende houding. Daarmee zijn we als stichting ook meer zoekend naar wat deze christelijke identiteit in woord en daad voor ons betekent.

Vanuit HR oogpunt is hieraan als volgt aandacht besteed:

- In het afgelopen jaar is op HR gebied veel aandacht geweest voor identiteit bij de instroom van nieuwe medewerkers. Het onderwerp (christelijke) identiteit komt in elk selectiegesprek aan de orde.

Toekomstbestendig onderwijs

De link naar HR en medewerkers is op dit onderwerp cruciaal. Zowel op het gebied van ontwikkelingen, als ook op het gebied van veiligheid. In dit kader zijn o.a. de volgende acties ondernomen:

- Ondanks gedeeltelijke COVID-19 beperkingen in studiedagen en cursussen, zijn de BHV-trainingen op de scholen doorgegaan.
- In het HR beleid hebben we volop aandacht voor doorgroeimogelijkheden van onderwijsassistenten naar leerkracht. Aan hen wordt de mogelijkheid geboden de PABO te volgen.

Medewerkers met passie

Vanuit de term goed werkgeverschap, wordt actief gewerkt om *medewerkers met passie* binnen de organisatie te halen en om deze medewerkers, door de juiste ontwikkeling en begeleiding, te laten floreren. Dit vergt goed leiderschap en ook een goede begeleidings- en ontwikkelstructuur.

- Startende medewerkers worden begeleid door buddy's en coaches om zo in de eerste fase van hun carrière een goede start te maken. Naast de begeleiding worden voor deze groep ook workshops georganiseerd met thema's die zij zelf aandragen. Een voorbeeld is trauma-sensitief lesgeven. Om het begeleidingsprogramma van de starters goed te monitoren zijn er twee BOC-ers (bovenschools opleidingscoördinatoren) werkzaam. Zij onderhouden ook het contact met de Hogescholen.

- Op het gebied van verzuim was een toename te zien. De verzuimcijfers werden maandelijks gemonitord. Veel verzuim was helaas langdurig. Met de bedrijfsarts, directeuren en HR vindt daarom periodiek een Sociaal Medisch Overleg plaats. Langdurige uitval wordt veroorzaakt door Long Covid, een ernstige ziekte of burn-out.

Vanuit verbinding en samenwerking

Om de verbinding tussen de scholen te zoeken maken wij gebruik van projectgroepen en klankbordgroepen. HR heeft in 2022 tijdens het directieoverleg (DO) een aantal keren workshops georganiseerd over lerarentekorten, ziekteverzuim en functioneren.

Prestatiebox

Per 1 augustus 2021 is een deel van de prestatieboxmiddelen toegevoegd aan de middelen voor personeels- en arbeidsmarktbeleid.

Circa de helft van de prestatiebox wordt toegevoegd aan de lumpsum en ongeveer de andere helft wordt verstrekt voor professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders. Hiermee is de prestatiebox in de reguliere regeling bekostiging vervallen. Het vrijgevallen budget wordt als volgt verdeeld:

- het bedrag per leerling voor personeel en arbeidsmarkt wordt verhoogd met € 107,59 per leerling, waarvan € 16,48 per leerling is bestemd voor cultuureducatie;
- voor de regeling professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders wordt een bedrag van € 92,06 per leerling in de regeling opgenomen.

De regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders, zoals onder de tweede bullet vermeld, geldt voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Het betreft wel structureel budget voor de sector PO, maar de systematiek van toekenning na 2023 is nog niet duidelijk.

Passend onderwijs

Leerlingen met een speciaal ontwikkelingsperspectief / passend onderwijs:

Gerealiseerd in 2022:

- Medewerkers van CPOV werken mee aan de verdere uitbouw van de nieuwe samenwerkingsverbanden.
- Alle scholen hebben hun schoolondersteuningsplan gerealiseerd. De geschreven plannen worden structureel geactualiseerd.
- Binnen CPOV vindt doorlopend en binnen meerdere gremia het gesprek over toekomstgericht/toekomstbestendig onderwijs plaats. Dit heeft onder andere geresulteerd in afspraken (in de strategische koers) die gelden als uitgangspunten voor de te schrijven schoolplannen.
- Binnen het samenwerkingsverband zijn maatregelen genomen om passend onderwijs waar mogelijk na te streven.

Samenwerkingsverbanden waarbij CPOV is aangesloten

De basisscholen van CPOV zijn betrokken bij drie samenwerkingsverbanden:

- Rijn & Gelderse Vallei (PO 25-10)
- PassendWijs (PO 25-06)
- BePO (PO 25-08)

De voorzitter van het College van Bestuur van CPOV is lid van:

- de ALV PO 25-10
- de Deelnemersraad van PO 25-06
- de AV van PO 25-08

Onderwijsachterstanden

Binnen de PO scholen in Veenendaal is gezamenlijk beleid opgesteld voor het onderwijskansenbeleid. In het nieuwe Koersplan van de LEA zijn de volgende speerpunten geformuleerd die ook systematisch worden geëvalueerd in de LEA en op bestuursniveau.

Samenvattend zijn de volgende aandachtspunten geformuleerd:

- Evalueren van de invulling en doelen van de schakelklassen. Kritische punten en succesfactoren in kaart brengen en waar nodig de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de schakelklassen verbeteren.
- Opnieuw in kaart brengen wat de behoefte is aan de spreiding van VVE-voorzieningen, ook in het kader van het IKC-beleid. Hierbij is het van groot belang om de afdeling huisvesting van de gemeente te betrekken, omdat huisvesting van aanbieders van voorschoolse educatie op een onderwijslocatie soms een knelpunt blijkt wanneer leerlingaantallen groeien.
- Verbeteren van de overdracht van de voor- naar de vroegschoolse educatie (PO naar KO).
- Analyse van de door de GGD afgegeven indicaties en het verzilveren van deze indicaties.

Binnen CPOV is School JUUL actief betrokken bij het opstellen en evalueren van beleid en uitvoering van nieuwkomersonderwijs, schakelklassen en VVE-onderwijs in Veenendaal. School JUUL, Het Erf en School Alex/Max zijn VVE-school. Samen met de andere VVE-scholen in Veenendaal participeren zij in een breder netwerk van VVE-onderwijs.

Kansengelijkheid

Ongelijke kansen zijn een gevolg van een serie complexe factoren over een lange periode. De belangrijkste oorzaak van kansenongelijkheid is armoede. Kinderen die opgroeien in armoede, lopen rond met 'grote-mensen-zorgen' en met het idee dat veel dingen in het leven niet voor hen zijn weggelegd. Sociale uitsluiting ligt op de loer, evenals het oplopen van onderwijsachterstanden. Werken aan gelijke kansen kan niet alleen gezien worden als een zaak voor het onderwijs, evenmin als een individuele kwestie van leerlingen. Het is een breed maatschappelijk probleem.

Desalniettemin zet CPOV zich actief in om een bijdrage te leveren aan meer gelijke kansen voor alle kinderen. Dat doet zij door proactief en wijkgericht de samenwerking te zoeken met welzijnswerk, de gemeente, het samenwerkingsverband en de jeugdzorg. Dat doen we vanuit de overtuiging dat we alleen *sámen* een steen kunnen verleggen in het leven van een kind. Daarnaast is er aandacht voor de beargumentering van het schooladvies in groep 8: een kwetsbare thuissituatie mag nooit invloed hebben op de advisering. Scholen in wijken met relatief veel kinderen die opgroeien in armoede, nemen een speciale plek in bij de strategische bedrijfsvoering van CPOV (denk aan leerkracht werving, de rol van de leidinggevende, financieel beleid, bestaanszekerheid en huisvesting).

School JUUL werkt aan een integrale, onderzoeksmatige en ontwerpgerichte pilot, die wordt vormgegeven vanuit de 5-domeinen-aanpak. Het vraagstuk dat centraal staat in deze pilot is: *'Hoe kunnen we ouders met eigen zorgen ondersteunen bij het benutten van ontwikkelkansen voor hun kind?'*

Hierbij zijn de verschillende domeinen aan elkaar gekoppeld en wordt onderzocht op welke wijze, zonder last te hebben van de schotten, kan worden samengewerkt met als doel het oplossen van het genoemde vraagstuk. Er wordt niet eerst beleid ontwikkeld, maar er wordt gewerkt aan het samen ontwerpen van een passende oplossing. Het beleid wordt achteraf geschreven.

De oplossing is iteratief, dat wil zeggen dat de oplossing zich blijft aanpassen aan wat de praktijk ons leert en van ons vraagt. Deze aanpak past in een tijd waarin geïnspireerde mensen door samenwerking en samensturing werken vanuit de bedoeling en daarmee impact veroorzaken in en tussen organisaties en een bijdrage leveren aan de samenleving, in dit geval kansengelijkheid.

Daarnaast heeft de directeur van School JUUL een 'handleiding' voor scholen ontwikkeld waarin zij makkelijk kunnen zien welke rol zij spelen in de aanpak van kinderarmoede en hoe ze dat kunnen doen.

Nationaal Programma Onderwijs verantwoording 2022

Overheidsbeleid

Het kabinet heeft in februari 2021 de contouren van een Nationaal Programma Onderwijs bekend gemaakt (17-02-2021). Het doel van dit programma is om leerlingen te helpen bij het tot bloei brengen van hun gaven en talenten, ondanks de Coronacrisis en de gevolgen daarvan voor het onderwijs. De gevolgen van de Coronacrisis en de genomen maatregelen trekken een zware wissel op de leerlingen in de jaren 2019-2020 en 2020-2021 (lockdowns) en vanzelfsprekend ook op de leraren en de ouders. Veel leerlingen hebben leervertraging of leerachterstanden opgelopen. Leerachterstanden in die zin, dat de leerlingen zonder de lockdowns in veel gevallen verder waren geweest in hun cognitieve ontwikkeling. Ook de sociale ontwikkeling en het mentaal welbevinden heeft bij veel leerlingen te lijden (gehad) onder de situatie. Tenslotte hebben de schoolsluitingen meer dan waarschijnlijk - zo blijkt uit onderzoek - negatieve effecten op de kansengelijkheid.

In 2022 hebben alle scholen werk gemaakt van de bestrijding van achterstanden op basis van hun NPO programma en vanuit de hen toegekende gelden.

Vanwege de verlenging van de periode waarin deze gelden besteed mogen worden traden er in 2022 verschillen op tussen de CPOV scholen. Enkele scholen hebben aan het einde van schooljaar 2022-2023 nagenoeg alle toegekende gelden besteed. Een aantal scholen zal ook in 2023-2024 en mogelijk nog langer gebruik maken van de toegekende gelden.

De monitoring van de opbrengsten laat zien dat op alle scholen resultaat geboekt is bij de bestrijding van de achterstanden. Zie ook de resultaten in de Bestuursrapportage 2021-2022 en voor volgend jaar de Bestuursrapportage 2022-2023.

Methodiek van verantwoording

Met 'Ons School Programma', ontworpen door Cees Bos (WMK ParnasSys), is een meerjarenplan opgesteld, passend bij onze leerlingen en de onderscheiden locaties. Het doel is om met behulp van effectieve interventies verdere groei te stimuleren en belemmerende hiaten in de cognitieve en sociale ontwikkeling weg te werken. Bij de vaststelling van onze actiepunten voor de komende jaren hebben de leraren en intern begeleiders een belangrijke stem gehad. Zij kennen immers hun leerlingen, weten of en waar precies de groei stagneerde en zij moeten de maatregelen (deels) uitvoeren. Bij het bepalen van onze actiepunten en het vormgeven aan 'Ons School Programma' hebben we ook onze leerlingen (leerlingenraad) en de ouders van de leerlingen (via de Medezeggenschapsraad) laten

meedenken.

Ons uitgangspunt is, dat de verstrekte middelen in beginsel ten goede komen aan het onderwijs in de klas. En dat ons plan maximaal flexibel is. De leraren en intern begeleiders zullen de ontwikkeling van de leerlingen hoogfrequent (blijven) monitoren en de geplande acties bijstellen als dat noodzakelijk is. Daarom zullen we ons plan elk half jaar evalueren en (indien nodig) bijstellen met behulp van de monitor (zie de button Monitor). We zullen in beeld brengen of de geplande interventies effectief zijn en we zullen ons verantwoorden over de besteding van de middelen in ons reguliere jaarverslag.

'Ons School Programma' bestaat uit een analyse van de gegevens over de cognitieve en sociale ontwikkeling uit ons leerlingvolgsysteem (respectievelijk ParnasSys leerlijnen en Scol). Daarnaast hebben we ook gegevens verzameld (en geanalyseerd) over het mentale welbevinden van de leerlingen. Op basis van de analyses en de gesprekken met alle geledingen hebben we actiepunten vastgesteld. We onderscheiden twee typen actiepunten: actiepunten die geen financiering vragen en actiepunten die dat wel doen. Beide typen actiepunten hebben we verder uitgewerkt in concrete activiteiten in ons jaarplan.

Integrale analyse en instemming GMR en MR

Binnen elke school van Stichting CPOV e.o. is de analyse op de drie domeinen: *cognitief, sociaal-emotioneel en executief* uitgevoerd en uitgewerkt. Alle gegevens zijn geconsolideerd verwerkt in ons Bestuursplan 2022.

Zowel op centraal niveau (met de GMR) als op lokaal niveau (met de MR) zijn de beoogde plannen en doelen besproken en is instemming gevraagd. Daarnaast zijn de uitkomsten gedeeld en is hier beleid op gezet.

De belangrijkste interventies op stichtingsniveau zijn:

- Klassenverkleining (extra personeel)
- Ondersteuning leerkrachten door inzet onderwijsassistenten
- Ondersteuning leerlingen door inzet remedial teachers.
- Inzet extra zorgmiddelen (bijv. Lexima)
- Inzet op mentaal welbevinden op leerlingen (o.a. Kanjertraining)
- Versnelde vernieuwing methodes basisvakken rekenen, taal en lezen

Aan bovenstaande zaken zijn onderstaande bedragen besteed in 2022

Klassenverkleining			714.040
Ondersteuning OP			447.911
Zorg / welbevind			268.176
Versnelde vernieuwing			5.099
			1.435.227
Nog te besteden in 2023			962.931

Er zijn geen middelen ingezet voor personeel niet in loondienst.

Betrokkenheid ouders, leraren en leerlingen (kerntriade)

Binnen CPOV is in 2020 een corona crisisteam (CCT) ingericht. In deze werkgroep werden de

hoofdpijnen besproken over het Coronabeleid. Het CCT stemde met name de informatie en communicatie af naar het onderwijzend personeel en de ouders. Onderwerpen zoals de inrichting van het hybride-onderwijs werden stelselmatig besproken en hier werd beleid op gemaakt.

Op locatieniveau werd vanuit de hoofdpijnen vanuit de Stichting, concreet afgestemd naar ouders en leerlingen hoe het onderwijs werd ingericht en op welke wijze de achterstanden werden bijgewerkt. Regelmatig werd het aangepaste programma besproken op team- en MR-niveau. Daarnaast werden de ouders geïnformeerd door de nieuwsbrieven.

In het voorjaar van 2021 is via het Schoolprogramma een scan uitgevoerd onder leraren, leerlingen en ouders. Op basis van de uitkomsten hebben de scholen passende interventies uit de menukaart gekozen en ingezet.

In een continu proces in afstemming met teams, leerlingenraden, MR'en en de GMR zijn de Schoolprogramma's vastgesteld en nadien gemonitord.

Allocatie van middelen

De allocatie van middelen is beschreven in het 'Financieel beheer scholen'. De scholen krijgen de personele bekostiging voor de formatie op basis van t=0. Hieraan worden toegevoegd: werkdruk- en prestatieboxmiddelen, gelden samenwerkingsverband, (interne) groeibekostiging, OIDS-gelden en overige subsidies. In het zelfbeheer krijgen de scholen voor 100% de bedragen vanuit personeel- en arbeidsmarktbeleid (minus formatieve inzet werkdrukmiddelen) en materiële instandhouding. Hieraan wordt het niet-formatieve deel van de prestatiebox toegevoegd alsook de 'huuropbrengsten' en overige subsidies. In mindering gebracht worden de solidaire lasten. Deze bestaan uit personele lasten bestuur en medewerkers stafbureau, huisvestingslasten stafbureau, overige administratiekosten en alle lasten die gezamenlijk (bovenschools) worden gedragen, zoals o.a. de kosten voor meerjarenonderhoud.

De huidige allocatie van middelen is eenvoudig in opzet, maar bewerkelijk in de uitvoering. Hierbij is aan de ene kant sprake van solidair gedragen lasten, maar aan de andere kant krijgen de scholen op basis van de rijksbekostiging de gelden één-op-één toebedeeld. Tegelijk heeft de gehanteerde allocatie van middelen allerlei afwijkingen ten opzichte van de rijksbekostiging.

in het huidige model leidt dit tot onderstaande allocatie van middelen (waarbij zaken als inkoop en ICT binnen het stafbureau worden gecoördineerd).

Lonen en salarissen	21.394.849
Overige personele lasten inclusief inhuur minus uitkeringen	477.967
Afschrijving MVA	648.441
Huisvesting scholen inclusief dotatie groot onderhoud	1.973.488
Juridische ondersteuning en planmatig onderhoudsbeheer	62.476
Overige lasten scholen	2.022.548
Administratiekantoor	212.740
PR & Representatie	80.648
Arbo	51.417
Vervoersmiddelen	23.704
Totale lasten CPOV 2022	26.948.278

Vanuit Meesterlijk Besturen is in het voorjaar van 2021 een projectgroep gestart met als doel te komen tot een allocatiemodel waarin doel en middelen (nog) beter op elkaar aansluiten, waarbij dit ondersteund wordt door het (systeem van het) administratiekantoor. Hierbij wordt gestreefd naar een model waar de middelen op een eenduidige en transparante wijze worden verantwoord.

Internationalisering

In 2022 zijn geen referentieprojecten bezocht. Wel is in het Strategisch Koersplan opgenomen welke richtinggevende uitspraken hierover zijn gedaan.

Mede als gevolg van COVID-19 en gelet op alle risico's en in- en externe wetgeving in dit kader, zijn projecten op het gebied van internationalisering ook in 2022 tot nader order uitgesteld.

In het kader van persoonlijke ontwikkeling gericht op leiderschap, krijgen de directeuren de mogelijkheid om een referentieproject te bezoeken in het buitenland. Criterium is: eerst de registratie afronden.

In de zomer van 2023 zal de bestuurder weer opnieuw contacten leggen met dr. Jacqueline Specht. Zij is hoogleraar aan de Western University in London, Ontario, Canada. Zij participeert in een onderzoeksteam inzake Inclusion Education.

In het verleden heeft zij studiedagen mede verzorgd binnen CPOV en het SWV Rijn & Gelderse Vallei in het kader van inclusief onderwijs. Onder voorbehoud van eventuele beperkingen, bijvoorbeeld in het kader van corona, wordt opnieuw bekeken hoe wij onze contacten weer kunnen oppakken en welke interventies een meerwaarde bieden.

2.5 Kwaliteitszorg

In het bovenscholse kwaliteitssysteem WMK (Werken met Kwaliteit) werkt CPOV met twee instrumenten: het *Strategisch Beleidsplan* 2019-2023 en de jaarlijkse *Bestuursrapportage Onderwijskwaliteit*. Deze loopt per schooljaar. Vanwege de corona pandemie wordt in deze beleidsplan periode 2019-2023 gewerkt met een *dynamisch* beleidsplan, passend bij de nieuwe plannen die voortkomen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Voor de nieuwe schoolplanperiode 2023-2027 zal in het voorjaar van 2023 een nieuw Strategisch Beleidsplan worden vastgesteld.

In het *Strategisch Beleidsplan* van CPOV worden de volgende onderdelen beschreven en voor zover zinvol en noodzakelijk geborgd:

- Inleiding
- Beschrijving van de organisatie
- Trends en ontwikkelingen
- Sterkte/zwakte analyse
- De missie van de organisatie
- De domeinen: Onderwijs / Personeel / Identiteit / Profilering marketing / Financiën en beheer / Gebouwen en huisvesting / Organisatie / Kwaliteitszorg / Samenwerking met de ouders en de omgeving / Privacy

De aandachtspunten voor het bestuur worden gekoppeld aan de school- en jaarplannen. Voor verdere detaillering verwijzen wij naar het beleidsplan.

Eindopbrengsten 2022 (schooljaar 2021-2022)

Een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs zijn de eindopbrengsten van de scholen. Het oordeel van de onderwijsinspectie over de basisvaardigheden (de standaard OR1 Resultaten) wordt gebaseerd op **de behaalde referentieniveaus op de eindtoets in de laatste drie schooljaren**. Daarbij onderscheiden we twee indicatoren, waarin de behaalde referentieniveaus voor lezen, taalverzorging en rekenen samen worden genomen:

1. Het percentage leerlingen dat aan het einde van het basisonderwijs het fundamentele niveau 1F haalt voor taal en rekenen. In principe zou elke leerling dit niveau aan het einde van de basisschool moeten beheersen.
2. Het percentage leerlingen dat aan het einde van het basisonderwijs het hogere niveau (streefniveau) 1S voor rekenen en 2F voor taalverzorging en lezen haalt. Het streven moet zijn dat zoveel mogelijk leerlingen dit niveau beheersen.

Afhankelijk van de leerlingenpopulatie ligt de lat (de signaleringswaarde) voor het aantal leerlingen dat 1S/2F haalt hoger of lager.

Indicator 1: % fundamenteel niveau 1F

De signaleringswaarde voor 1F is gelijk voor alle scholen. Hierbij is door de inspectie gekozen voor het ambitieniveau van 85 procent van de leerlingen, die 1F zouden moeten kunnen halen.

Indicator 2: % streefniveau 1S/2F

De signaleringswaarden voor 1S/2F zijn afhankelijk van de schoolweging.

Analyse en conclusies

Op alle CPOV scholen is het fundamenteel niveau 1F behaald. Op alle scholen is ook referentieniveau 1S/2F behaald. Bij Tamim is deze rood gekleurd. Inspectiebezoek op 12-12-2022 heeft echter opgeleverd dat de score exact op de signaleringswaarde zit en dus voldoende (groen) is.

Brin	Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Signaleringswaarden		Behaalde referentieniveaus		% ≥ TL/Havo
		20 - 40		1F	1S/2F	1F	1S/2F	advies
		gem. 3 jaar				gem. 3 jaar	gem. 3 jaar	
05RO	19 / 20	31,08	31-32	85%	45,5%	97,4%	65,1%	50%
REHOB	20 / 21	31,34	31-32	85%	45,5%	97,8%	65,9%	43%
	21 / 22	31,45	31-32	85%	45,5%	95,1%	58,3%	29%
07RS	19 / 20	30,46	30-31	85%	47,3%	94,1%	54,4%	43%
CEDER	20 / 21	30,18	30-31	85%	47,3%	95,6%	58,6%	50%
	21 / 22	30,08	30-31	85%	47,3%	97%	63,7%	59%
08BU	19 / 20	29,64	29-30	85%	49%	94,4%	59%	52%
LINGE	20 / 21	29,66	29-30	85%	49%	96,3%	66,2%	63%
	21 / 22	29,38	29-30	85%	49%	97,1%	65,2%	67%
08YM	19 / 20	27,64	27-28	85%	52,1%	96,3%	66,7%	66%
BURCH	20 / 21	27,47	27-28	85%	52,1%	94,9%	62,4%	80%
	21 / 22	27,41	27-28	85%	52,1%	95,7%	64%	62%
09WB	19 / 20	39,09	39-40	85%	30,3%	89,9%	40,6%	36%
JULIA	20 / 21	39	39-40	85%	30,3%	86,7%	37,1%	38%

	21 / 22	37,37	37-38	85%	33,9%	89,2%	43,1%	36%
11WD	19 / 20	29,03	29-30	85%	49%	97,2%	72,9%	34%
BAKEN	20 / 21	29,01	29-30	85%	49%	98,1%	74,6%	60%
	21 / 22	29,08	29-30	85%	49%	99,5%	72,8%	44%
12WK	19 / 20	30,71	30-31	85%	47,3%	95,7%	68,1%	50%
SCHAK	20 / 21	30,61	30-31	85%	47,3%	95,9%	66,2%	41%
	21 / 22	30,49	30-31	85%	47,3%	98,2%	64%	41%
13CG	19 / 20	30,37	30-31	85%	47,3%	97%	73,7%	39%
HBI	20 / 21	30,26	30-31	85%	47,3%	96,3%	72,2%	32%
	21 / 22	30,23	30-31	85%	47,3%	97,8%	64,5%	60%
13HR	19 / 20	32,42	32-33	85%	43,5%	98,4%	67,1%	34%
ERF	20 / 21	32,33	32-33	85%	43,5%	97%	65%	29%
	21 / 22	32,4	32-33	85%	43,5%	95,6%	59,6%	42%
23CW	19 / 20	28,38	28-29	85%	50,6%	100%	76%	71%
GROND	20 / 21	28,11	28-29	85%	50,6%	100%	77,5%	90%
	21 / 22	27,87	27-28	85%	52,1%	99,6%	69,5%	73%
23CW01	19 / 20	30,36	30-31	85%	47,3%	97,6%	54,8%	36%
AL&MA	20 / 21	30,77	30-31	85%	47,3%	96,9%	55,4%	52%
	21 / 22	31,1	31-32	85%	45,5%	96,5%	49,4%	43%
30JP	19 / 20	30,58	30-31	85%	47,3%	92%	54%	39%
TAMIM	20 / 21	30,23	30-31	85%	47,3%	91,5%	48,8%	45%
	21 / 22	29,56	29-30	85%	49%	93,4%	46,9%	61%
30XT	19 / 20	27,97	27-28	85%	52,1%	98,4%	66,7%	70%
SPEEL	20 / 21	27,74	27-28	85%	52,1%	97,8%	62,1%	68%
	21 / 22	27,74	27-28	85%	52,1%	97,4%	62,2%	67%

● onder de signaleringswaarde

In de *Bestuursrapportage Onderwijskwaliteit* worden jaarlijks de volgende onderdelen beschreven en verantwoord:

- Inleiding
- Basiskwaliteit
- Eindresultaten van de scholen
- De veiligheid van de leerlingen
- Onderwijsachterstand
- Doorstroom
- Adviezen en vervolgsucces
- Leerlingen
- Audits

In het najaar van 2022 is de Bestuursrapportage Onderwijskwaliteit 2021-2022 gereed gekomen en gepresenteerd aan alle geledingen. Deze rapportage biedt de mogelijkheid van het weergeven van kwantitatieve gegevens en het beschrijven van kwalitatieve gegevens. Het streven is om in de nieuwe schoolplanperiode 2023-2027 de te ontwikkelen hard- en soft-controls te integreren in het systeem WMK en de bijbehorende rapportages. Voor verdere detaillering verwijzen wij naar deze Bestuursrapportage 2021-2022.

De vertaling van het Strategisch Beleidsplan naar de praktijk voeren wij uit met het programma *Meesterlijk Besturen*. Middels deze krachtige, planmatige en integrale aanpak sturen wij op de uitvoering en de kwaliteit. De organisatie is helder en effectief, er is draagvlak en gedeelde verantwoordelijkheid. Daarnaast ontwikkelen wij met Meesterlijk Besturen het *Bestuurlijk*

Toetsingskader CPOV. Dit is geënt op het onderzoekskader van de inspectie, maar is veel meer stichting-specifiek.

- Het werken met kwartaalrapportages is gecontinueerd. Cyclisch wordt de RvT geïnformeerd door middel van horizontale verantwoording. Zowel kwantitatief via MARAP als kwalitatief via thematische verdieping.
- WMK (Werken met Kwaliteit) als systeem is verder doorontwikkeld.
- De gesprekkencyclus en het POP voor leerkrachten via WMK is in augustus 2021 op alle scholen voor het eerst opgestart conform de nieuwe LB- en LC-functies. Evaluatie van deze nieuwe werkwijze vond plaats voor het einde van schooljaar 2021-2022 in de teams, het directeurenoverleg (DO) en de GMR. Op basis van deze evaluatie is met ingang van schooljaar 2022-2023 een projectgroep op CPOV niveau aan de slag gegaan voor een herziene vorm van professionele ontwikkelgesprekken binnen de stichting. Streven is met ingang van schooljaar 2023-2024 hiermee te starten.
- De gesprekkencyclus en het POP voor directeuren via WMK is in 2021 voor het eerst opgestart conform de nieuwe D11-D12-D13 functies. In 2022 hebben cyclisch functionerings- en beoordelingsgesprekken met directeuren plaatsgevonden.
- Het auditteam van CPOV heeft in 2022, ondanks de beperkingen van de coronapandemie, vijf audits kunnen uitvoeren binnen CPOV. De volgende scholen zijn bezocht: De Burcht, Tamim, School JUUL, Rehobothschool en Het Baken. In het najaar van 2022 zijn de audits tijdelijk “on hold” gezet in verband met de te grote planlast op alle scholen in het post-corona tijdperk. Na de zomer van 2023 worden de audits in de gebruikelijke tweejaarlijkse cyclus weer opgepakt. Het doel is bijdragen aan de schoolontwikkeling van de betreffende school. Nadere uitwerking hiervan is te vinden in de officiële rapportages van de audits en in de Bestuursrapportage 2021-2022.

Extern:

Eind 2022 heeft de inspectie een thematische onderzoek verricht op Tamim. Tamim scoorde op de meeste onderdelen (ruim) voldoende. Alleen op het thema Burgerschap is een herstelopdracht verstrekt. Zie voor de resultaten het inspectierapport.

2.6 Samenwerking met externe partijen

Samenwerking met externe partijen

CPOV neemt deel aan diverse netwerken in de gemeente, de regio, de provincie en op landelijk niveau. Het gemeentelijk overleg richt zich vooral op het Lokaal Onderwijs Beleid (LEA = Lokale Educatieve Agenda) dat met de drie onderscheiden gemeenten wordt gevoerd. Hierbij streeft CPOV naar een hechtere gemeentelijke samenwerking vanuit het oogpunt van expertise en efficiëntie. Er is in de regio een constructieve samenwerking tussen de diverse denominaties binnen de gemeenten. Ditzelfde geldt voor het Voortgezet Onderwijs. Tevens participeert CPOV actief in regionale en landelijke werkgroepen die beleidsvoorbereidend bezig zijn voor het onderwijs.

Voorbeelden zijn:

- Samenwerkingsverbanden
- PO-Raad
- Netwerk Verus Bovenschools Bestuurders
- CHE PLG / OIDS als voorzitter
- Marnix Academie Partners in Opleiding en Ontwikkeling

2.7 COVID-19

Terugblik

Ook in 2022 was COVID-19 een steeds minder een bepalende factor voor het onderwijs en onze manier van werken. De '5-domeinen aanpak' zoals geïnitieerd in 2020 door CPOV is volop actief geweest met regelmatig overleg. Door korte lijnen en overleg in deze corona crisis tussen de vijf domeinen: school, kinderopvang, samenwerkingsverband, Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) en Veens Welzijn hebben hun vertegenwoordigers als Crisisteam Veenendaal, onder de noemer Lokaal Educatieve Afstemming (LEA Veenendaal) de vinger aan de pols gehouden. Periodiek werd bij de verschillende scholen data verzameld en in een dashboard weergegeven. Hierdoor bestond bij alle partijen steeds een zo actueel mogelijk beeld van de situatie op de scholen met het oog op besmettingen en welzijn van kinderen.

Communicatie

Veel aandacht is besteed aan communicatie en informatieverschaffing, zowel intern naar alle medewerkers als ook extern naar ouders/verzorgers en instellingen.

Organisatie van het onderwijs

Door de situatie met betrekking tot COVID-19 voeren het CvB en schooldirecteuren (DO) regelmatig het gesprek over de wijze waarop binnen CPOV de onderwijskwaliteit gewaarborgd kan worden. Gesteld kan worden dat dit in 2021 een grote uitdaging was, mede als gevolg van de lockdown periodes, de continu veranderende quarantaine regels, torenhoge besmettingen en het thuisonderwijs/afstandsonderwijs. Met dankbaarheid kijken we terug op de betrokkenheid van ouders en de niet aflatende inzet van leerkrachten, ondanks dat zij elke dag blootgesteld werden aan het virus. Het afstandsonderwijs is door een projectgroep geregisseerd, voor zowel de software als de hardware. Voor kinderen zonder eigen devices zijn bijvoorbeeld Chromebooks ingezet. Leerkrachten en ouders hebben hiervoor een enorme prestatie geleverd, en niet te vergeten de leerlingen zelf! Voor de meest kwetsbare leerlingen, met name binnen de onderwijsachterstandsscholen, hebben we ook tijdens de lockdown periode een veilige fysieke onderwijsomgeving gecreëerd. SBO De Windroos is, na in beide lockdowns enige tijd gesloten te zijn geweest, eerder gestart met fysieke lessen. Voor deze doelgroep bleek thuisonderwijs niet de goede manier om het welzijn van de leerlingen te kunnen garanderen.

In 2022 zijn de NPO gelden ingezet voor extra ondersteuning voor leerlingen die door deze COVID-19 periode achterstanden hebben opgelopen. Deze extra ondersteuning is mogelijk gemaakt door middel van een projectsubsidie. Dit project loopt door naar 2022 en wellicht 2023.

Leerachterstanden in het onderwijs

Veel stappen zijn door medewerkers gezet in de ontwikkeling van hun kennis van ICT-infrastructuur, online lesmethoden en handigheid in het verzorgen van online lessen. Het afstandsonderwijs bleek een belangrijk middel om kinderen met de lesstof bekend te maken.

We kunnen deze paragraaf afsluiten met de conclusie: ***er bleef geen kind onder de radar, we hadden iedereen in beeld.*** Dit is een goede basis om verder te werken aan het welzijn van het kind en continue ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

2.8 Sociale Veiligheid

Bij Stichting CPOV staat het belang van het kind voorop. Kinderen kunnen alleen floreren in een veilige omgeving. Ons beleid is erop gericht om daarvoor de randvoorwaarden te scheppen. Ook ouders moeten zich veilig voelen om iets aan te kaarten. En dit geldt ook zeker voor medewerkers.

Met elkaar willen wij voortdurend werken aan een veilig schoolklimaat én aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag.

We willen sociaal gedrag stimuleren door bijvoorbeeld gedragsregels op school en het tegengaan van grensoverschrijdend en ongewenst gedrag. Voorbeelden zijn: pesten, agressie, geweld, discriminatie, racisme, (homo)seksuele intimidatie, radicalisering en extremisme.

Om dit te ondersteunen hebben wij een klachtenbeleid en een externe vertrouwenspersoon. Daarnaast heeft elke school een of meerdere interne vertrouwenspersonen waarmee een leerling, ouder of leerkracht direct contact kan zoeken.

Klachtencommissie

In 2022 is de Klachtencommissie eenmaal actief geweest in de behandeling van een klacht:

Uitmo november 2022 diende een ouderpaar een klacht in tegen basisschool De Schakel. Een bemiddelingsgesprek van de voorzitter van de klachtencommissie met de moeder van de betreffende leerling heeft er uiteindelijk toe geleid, dat de ingediende klacht niet is doorgezet. Met toestemming van de klagers is het bevoegd gezag geanonimiseerd geïnformeerd over een binnengekomen, maar niet doorgezette klacht tegen De Schakel.

Voor het overige heeft de commissie in 2022 geen (schriftelijke) klachten ontvangen.

Vertrouwenspersoon

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2022 de volgende contacten gehad:

7 telefonisch contacten, waarbij een of meer telefoongesprekken met de vertrouwenspersoon voldeden.

9 persoonlijke gesprekken, waarvan een aantal een vervolg kreeg op de werkplek.

Daarnaast is er mailverkeer geweest. De contacten betreffen alle geledingen van de scholen.

In alle gevallen voldeden de gesprekken met de vertrouwenspersoon en het eventuele vervolg op de werkplek. Geen van de contacten met de vertrouwenspersoon heeft geleid tot escalatie naar de klachtencommissie.

De vertrouwenspersoon heeft trends gedestilleerd welke in 2023 zullen worden teruggekoppeld naar het directeurenoverleg (DO).

2.9 Personeel & organisatie

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid is gericht op het koersplan en de vier zekerheden van de organisatie. Het beleid is erop gericht om ondersteunend te zijn aan het primaire proces: kwalitatief goed onderwijs en het welbevinden van kinderen. De afdeling HRM draagt hieraan bij door kwalitatief goede medewerkers te werven en te behouden voor de organisatie.

Strategisch HR-beleid is een krachtig middel om onderwijskwaliteit te waarborgen en processen te verbeteren. We stemmen regelmatig met bestuur, directeuren en de afdeling HR af, of ons HR-beleid een goede vertaling is van de missie, visie, strategie en doelstellingen van de organisatie. Vragen die hierbij van belang zijn om het HR beleid vorm te geven zijn:

- Wat zijn onze doelstellingen en ambities (onderwijsinhoudelijk en op organisatieniveau)?
- Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen binnen onze organisatie?
- Wat zijn de belangrijkste externe ontwikkelingen?

HR is de sparringpartner in het beleid om de vertaling te maken van wat deze ontwikkelingen en doelstellingen van onze medewerkers vragen.

Op operationeel niveau adviseert HR over casussen van medewerkers zoals duurzame inzetbaarheid, ziekteverzuim, werving en selectie en inschaling. Dit gebeurt door een vraag van een medewerker, of de directeur van een school, of dit wordt door HR zelf geïnitieerd.

Op tactisch niveau wordt aan het personeelsbeleid uitvoering gegeven doordat HR per kwartaal een afspraak maakt met elke directeur van de scholen om het personeelsbeleid en personeelsbestand door te nemen. Knelpunten worden besproken.

Op strategisch niveau heeft HR een vast agendapunt op het directieoverleg, dat ongeveer 1x per maand plaatsvindt. Tijdens dit overleg worden nieuwe ontwikkelingen afgestemd met de directeuren en wordt de voortgang van projecten besproken. In de projectgroep HR hebben twee directeuren en twee HR-adviseurs zitting. Samen bespreken zij na elk DO de lopende projecten en werken deze verder uit. De bestuurder wordt hierbij geïnformeerd en is ook vaak opdrachtgever. De GMR wordt betrokken als deze instemmingsrecht heeft. Dit is ook het geval bij adviesrecht of informatierecht.

De meerjarige projecten van HR worden volgens de methodiek van de Betere Basisschool geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd. Een voorbeeld is hiervan het ontwikkelen van een nieuwe methodiek voor ontwikkelgesprekken die in 2022 is gestart. Volgens de organisatie methodiek met fasering F1 t/m F5 worden de projecten projectmatig uitgevoerd.

We formuleren op basis hiervan HR-speerpunten. Zo werken we met strategisch HR-beleid aan de synergie tussen wat nodig is (voor de organisatie) en de talenten in onze organisatie. Hiermee dragen we bij aan de organisatiedoelstellingen, de kwaliteit van het onderwijs, ontwikkeling van professionals en de aanpak van werkdruk en personeelstekort.

In 2022 is het personeelsbestand op peil gebleven, maar dat heeft veel inspanning vanuit HR en de scholen gekost. De arbeidsmarkt is erg krap. Een van de acties hierin is, dat we een bonus van € 750,- uitkeren als een collega een nieuwe medewerker aanbrengt (wordt uitbetaald na een succesvolle proeftijd).

Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis

Als er iets is dat impact heeft gehad op de organisatie, is het wel COVID-19. Hoewel COVID-19 veel heeft gevraagd van medewerkers, en we veel uitval door ziekte hebben gehad, was het ook een jaar waarin mensen verbondenheid hebben mogen ervaren met elkaar.

In 2022 heeft een aantal personeelsleden de organisatie verlaten, al dan niet met een transitie- en/of ontslagvergoeding. Wanneer hier geen terug te vorderen transitievergoeding is uitgekeerd, is de personele voorziening aangewend. Er zijn geen situaties waarin we verwachten afscheid te nemen van personeelsleden zonder terug te vorderen transitievergoeding en derhalve is deze personele voorziening nul euro.

Toekomstige ontwikkelingen op gebied van personeel

Landelijke tekorten aan leerkrachten merken wij ook bij onze scholen. Op vacatures komen weinig reacties. We hebben in 2022 gewerkt aan branding van ons 'CPOV-merk'.

De tekorten aan leerkrachten, de verdergaande vergrijzing van het huidige personeelsbestand, en de toenemende aandacht voor inclusief onderwijs, maken dat wij de komende jaren beleid ontwikkelen en inzetten op:

- een kweekvijver voor management talent, en nieuwe directeuren
- een nieuw Beoordelings- en ontwikkelingssysteem om mensen meer te stimuleren
- Meer aandacht voor disfunctioneren, dit eerder te lokaliseren
- Beleid op duurzame inzetbaarheid vanwege veroudering van het personeelsbestand

Ziekteverzuim

Verzuimpercentage en meldingsfrequentie

Het totale verzuimpercentage van de gehele stichting was in 2021 gemiddeld 4,07%. Dit is in 2022 gestegen naar 7,23%. Deze stijgende trend heeft zich ook bij de meldingsfrequentie voortgezet: van 0,83 in 2021 naar 1,88 in 2022.

Personele kengetallen 2022

CPOV verzorgt onderwijs aan ca. 3.461 kinderen.

Op 31-12-2022 waren 446 medewerkers in dienst. Van deze medewerkers is de meerderheid vrouw. We blijven streven naar balans in de teams en hebben oog voor het werven van mannelijke collega's. Met het oog op de beperkte instroom van mannelijke studenten en de positie van de leerkracht op de arbeidsmarkt, blijft dit een uitdaging.

Geslacht		Totaal
Vrouw	Aantal Personen	380
Man	Aantal Personen	66
Bezetting	Totale WTF	265,9228

Het overgrote deel van de medewerkers werkt parttime.

		Verdeling deeltijd-voltijd				
	Totaal	0 - 0.2	0.2 - 0.4	0.4 - 0.6	0.6 - 0.8	>0.8
Aantal Personen	446	54	61	179	76	76
Percentage	100%	12%	14%	40%	17%	17%

Circa 77% van de personeelsleden verzorgt het onderwijs aan de leerlingen. 85% van de medewerkers is vrouw, 20% is onderwijsondersteunend.

Aantal medewerkers en fte per functiegroep				
Functiegroep		Totaal	Fulltime	Parttime
OP	Aantal Personen	338	45	293

	Bezetting (wtf)	206,7042		
LIO	Aantal Personen	4	0	4
	Bezetting (wtf)	1,0375		
OOP	Aantal Personen	83	5	78
	Bezetting (wtf)	40,3082		
OOP Administratie	Aantal Personen	5	0	5
	Bezetting (wtf)	3,2625		
DIR	Aantal Personen	15	9	6
	Bezetting (wtf)	13,6104		
Bestuurder	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	1,0000		

Voor de voortgang van het onderwijs is het belangrijk te weten wat de instroom en uitstroom van de medewerkers is. Periodiek bekijkt de afdeling HR met de directie de leeftijdsopbouw van het team, om hiermee de personeelsplanning zo strategisch mogelijk in te zetten. Over 2022 is de leeftijdsopbouw evenredig verdeeld.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort				
		<25	25-35	35-45	45-55	>55
Aantal Personen	446	47	94	116	90	99
Percentage	100%	10,54%	21,08%	26,01%	20,18%	22,20%

Verband tussen de ontwikkeling in FTE en in leerlingenaantallen voor de komende jaren

Het aantal leerlingen heeft natuurlijk gevolgen voor het aantal FTE dat ingezet kan worden. Het aantal leerlingen blijft redelijk stabiel, waardoor ook verwacht kan worden dat het totaal aantal benodigde personeelsleden bij CPOV voorlopig stabiel blijft. Doordat de incidentele toegekende middelen vanuit NPO in 2023 eindigen is de verwachting dat met name het aantal onderwijsondersteunende personeelsleden de komende periode wat zal gaan afnemen.

Tekort aan leerkrachten voor invalwerk

In de afgelopen periode zijn maatregelen genomen om het tekort aan leerkrachten (met name voor invalwerkzaamheden) tegen te gaan. Landelijk gezien is er continu een dreigend tekort aan leerkrachten. Het toegenomen ziekteverzuim binnen CPOV heeft de invalproblematiek verder doen

oplopen. Door de inzet van NPO gelden en de leegloop in de pool daardoor, worden de gevolgen van dit tekort steeds duidelijker merkbaar..

Naar verwachting zal het tekort aan leerkrachten naar de toekomst nog verder toenemen. Zeker ook vanwege achterstanden die door de lockdowns zijn ontstaan en waarvoor extra inzet van medewerkers wordt gevraagd.

Verantwoording besteding werkdrukmiddelen

Om werkdruk tegen te gaan moet aan verschillende knoppen worden gedraaid. Een belangrijke veroorzaker van werkdruk is het gebrek aan regelruimte.

- Zo hebben medewerkers ook in 2022 zelf invulling gegeven aan het werkverdelingsplan, zodat zij in grote mate betrokken zijn bij de organisatie van hun eigen werkzaamheden.
- Op de meeste CPOV-scholen is een groot deel van de financiën van de werkdrukregeling ingezet door het (opnieuw) aanstellen van vakdocenten bewegingsonderwijs. Leerkrachten krijgen hierdoor één of twee maal per week extra tijd voor administratieve taken.
- Het nieuwe beleid voor startende medewerkers en het toewijzen van een buddy en coach draagt ook bij aan werkdrukvermindering voor starters.
- Door aandacht te besteden aan het tegengaan van verzuim wordt de inschatting gemaakt dat ook de werkdruk afneemt. Immers bij een lager verzuim is er minder vervangingsdruk.

Het effect van COVID-19 en de lockdowns op de ervaren en reële werkdruk is op dit moment nog niet geëvalueerd. Hieraan zal verder aandacht worden besteed.

Beleid over beheersing uitkering na ontslag

Bij de uitdiensttredingen vanwege langdurige ziekte zijn een aantal medewerkers uitgestroomd wegens volledige arbeidsongeschiktheid. Daarnaast hebben wij ook medewerkers, die voor een deel afgekeurd waren, ontslagen en voor een kleiner dienstverband weer aangenomen. Om zoveel mogelijk te voorkomen dat medewerkers uitstromen via een uitkering, is ingezet op tweede spoor trajecten en coaching.

2.10 Huisvesting en facilitaire zaken

Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar

Locatie Wijzigingen

In 2022 hebben zich geen wijzigingen voorgedaan in de locaties van de CPOV-scholen.

Nieuwbouw

In een samenwerking tussen schoolbesturen en de gemeente Veenendaal is in 2015 een Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgesteld. Dit is tevens de opmaat geweest voor het opstellen van beleid in de gemeente Veenendaal ten aanzien van Integrale Kindcentra (IKC's). In het IHP is afgesproken dat om de twee jaar een nieuw IKC wordt gerealiseerd, waarin meerdere scholen participeren met diverse andere (kind)voorzieningen. Daarnaast worden in bestaande situaties de mogelijkheden onderzocht om tot een IKC te komen. Een bijkomend doel is het terugdringen van de leegstand in de diverse schoolgebouwen en daarbij thuisnabij onderwijs te blijven bieden. Inmiddels zijn verschillende werkgroepen samengesteld voor de onderscheiden (I)KC vorming en zijn de voorbereidingen voor een eerste nieuwbouwproject 'Het Franse Gat' in volle gang. In 2023 zullen de bouwwerkzaamheden starten.

Vertragend voor de uitvoering van het gehele IHP zijn de perikelen in Veenendaal-Oost. Dit spitste zich toe op de tijdelijke huisvesting voor de korte termijn en de definitieve besluitvorming voor de realisatie van de huisvesting op de lange termijn. De drie besturen WereldKidz, Gave en CPOV kwamen onder regie van de verantwoordelijke wethouder niet tot overeenstemming. Dit heeft geleid tot vertraging van de planning zoals opgenomen in het IHP en leidde tot meer onderhoudskosten voor CPOV.

Onderhoud

In 2022 is het onderhoud van de schoolgebouwen wederom uitgevoerd onder supervisie van Lakerveld Ingenieurs & Architecten op basis van het geactualiseerde meerjarenonderhoudsplan (MOP). Dit betreft onder andere gevelrenovaties, binnen- en buitenschilderwerk, straatwerk, vloerafwerking en keukenrenovaties. Door ook daadwerkelijk uitvoering te geven aan het vastgestelde jaarplan wordt het onderhoudsniveau van de gebouwen verbeterd. Bij de schoolgebouwen die in de nabije toekomst voor nieuwbouw in aanmerking komen is in plaats van meerjarenonderhoud, waar nodig, herstelwerk toegepast.

Klimaat

In 2021 zijn vrijwel alle lokalen voorzien van sensoren die informatie geven over temperatuur, luchtvochtigheid en CO₂-gehalte. Met deze informatie zou het klimaat in de klaslokalen beter moeten worden gereguleerd en zouden knelpunten op het gebied van temperatuur, luchtvochtigheid en CO₂ beter kunnen worden gelokaliseerd. In de praktijk blijkt het effect van de metingen echter relatief beperkt te zijn. Dit heeft grotendeels te maken met de beperkte middelen in de meeste scholen (waar natuurlijke ventilatie de enige mogelijkheid is om het CO₂ gehalte en de temperatuur te kunnen reguleren). Investeren in middelen om het CO₂ gehalte en de temperatuur effectiever te kunnen reguleren wordt bemoeilijkt door het feit dat het om aanzienlijke bedragen gaat (vaak +€ 100.000 per

school) en er nog veel onduidelijkheid heerst over het voortbestaan van schoolgebouwen op langere termijn.

Duurzaamheid

In 2022 is een SUVIS-subsidieregeling aangevraagd om De Ceder te kunnen voorzien van klimaatregeling en zonnepanelen met beperkte koeling. Het is nog niet bekend of deze subsidie is toegekend.

Investeringen in ICT

In 2022 is aanzienlijk geïnvesteerd in de verbetering van de ICT-hardware en de ICT-infrastructuur. Zo is het Wifi-netwerk vervangen en uitgebreid (gestart in 2022, afronding begin 2023), zijn er 300 nieuwe leerling-Chromebooks in gebruik genomen en zijn alle (21) copiers vervangen. Medio 2023 zullen de meeste CPOV-medewerkers worden voorzien van een eigen Chromebook (personal device).

2.11 Financiën

Toelichting op de balans:

Onderstaand treft u de balans aan per 31 december 2022. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Activa	31-12-2022	31-12-2021	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
Materiële vaste activa	3.722.047	3.665.116	Eigen vermogen	6.649.740	6.895.097
Vorderingen	314.166	1.397.691	Voorzieningen	1.261.025	899.197
Liquide middelen	6.633.468	5.208.082	Langlopende schulden	129.132	121.327
			Kortlopende schulden	2.629.784	2.355.268
	10.669.681	10.270.889		10.669.681	10.270.889

Activa

Materiële vaste activa

In 2022 is voor € 705.000 geïnvesteerd. Dit zijn voornamelijk investeringen in nieuwe Chromebooks, vervanging van touchscreens (363.000) en meubilair (220.000). Per saldo is er ultimo 2022 een toename van de materiële vaste activa van € 56.000 doordat de investeringen hoger waren dan de afschrijvingen.

Vorderingen

Tot en met het jaar 2021 stond er altijd een grote vordering op het OCW op de balans. Vanwege de overgang naar de vereenvoudigde bekostiging per januari 2023 is er per ultimo 2022 geen vordering OCW meer. Hierdoor zijn de vorderingen ruim 1 miljoen lager ten opzichte van het vorige verslagjaar.

Liquide middelen

Zoals uit de specificatie van het kasstroomoverzicht blijkt zijn de liquide middelen met € 1.425.387 toegenomen. Dit komt hoofdzakelijk door de verandering in de vorderingen zoals hierboven toegelicht en de ontvangen NPO subsidies.

Passiva

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is met € 245.000 afgenomen door de resultaatbestemming.

Voorzieningen

De voorzieningen zijn per saldo met € 361.000 toegenomen.

De personeelsvoorziening is toegenomen met € 214.000, deze stijging zit voornamelijk in de voorziening duurzame inzetbaarheid (142.000) en daarnaast zijn er eind 2022 voorzieningen opgenomen voor langdurig zieken en bijdrage WW uitkering.

De voorziening groot onderhoud is toegenomen met € 172.000. Een doorrekening van de MOP voor de komende 20 jaar liet zien dat de jaarlijkse dotatie van € 425.000 met 207.000 euro verhoogd moest worden om niet in enig jaar negatief te gaan lopen. De vaste jaarlijkse dotatie is nu € 632.000.

Langlopende schulden

De langlopende schulden betreft vooruit ontvangen investeringssubsidie van de gemeente voor eerste inrichting. De jaarlijkse aflossing is € 12.829. Uit de accountantscontrole bleek hier al langer een aansluitingsverschil van ruim 20.000 euro in te zitten, welke nu in 2022 is gecorrigeerd. Hierdoor zijn de langlopende schulden ten opzichte van 2021 met ruim 7.000 toegenomen.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn met € 274.000 toegenomen.

De balanspost crediteuren is eind 2022 hoger dan eind 2021, verder terugkijkend bleek het crediteurensaldo eind 2021 laag te zijn ten opzichte van de jaren daarvoor. Daarnaast leidt hogere personeelskosten door de CAO aanpassing in 2022 tot hogere overlopende posten, zoals loonheffing en vakantiegeld.

Kengetallen

Hieronder een overzicht van de belangrijkste financiële kengetallen.

	2022	2021	signaleringsgrens OCW
Solvabiliteit inclusief voorzieningen	74%	76%	minimaal 30%
Liquiditeit	2,64	2,80	minimaal 1
Absolute omvang liquide middelen	6.633.000	5.208.000	minimaal € 100.000
Weerstandvermogen inclusief materiële vaste activa	24,9%	28,3%	minimaal 5%
Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen	0,99	1,07	maximaal 1,0
Absolute omvang boventallig vermogen	0	376.120	
Aandeel personeelskosten	81%	81%	n.v.t.

Door het negatieve resultaat van 2022 zijn de meeste kengetallen gedaald, maar de financiële situatie van C.P.O.V. is nog steeds zeer gezond te noemen.

Op de volgende pagina's ziet u een overzicht van de kengetallen met berekening en verdere toelichting.

Kengetallen

Huisvestingsratio

-Verhouding huisvestingslasten/totale lasten

	31-12-2022		31-12-2021
<u>Huisvestingslasten incl. afschrijvingen</u>	<u>2.056.207</u>	=	<u>1.843.259</u>
Totale lasten	26.955.614	=	23.811.342
		0,08	0,08

De huisvestingsratio geeft de verhouding weer tussen de huisvestingslasten en de totale lasten (inclusief financiële lasten).

Solvabiliteit

-Verhouding eigen vermogen inclusief voorzieningen/totaal vermogen

	31-12-2022		31-12-2021
<u>Eigen vermogen inclusief voorzieningen</u>	<u>7.910.765</u>	=	<u>7.794.294</u>
Totale vermogen	10.669.681	=	10.270.889
		0,74	0,76

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft hierdoor inzicht in de financieringsopbouw. De Solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de organisatie op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Als streefwaarde geldt 0,3.

-Verhouding eigen vermogen exclusief voorzieningen/totaal vermogen

	31-12-2022		31-12-2021
<u>Eigen vermogen exclusief voorzieningen</u>	<u>6.649.740</u>	=	<u>6.895.097</u>
Totale vermogen	10.669.681	=	10.270.889
		0,62	0,67

Liquiditeit

-Vlottende activa/kort vreemd vermogen

	31-12-2022		31-12-2021
<u>Vlottende activa</u>	<u>6.947.634</u>	=	<u>6.605.773</u>
Kort vreemd vermogen	2.629.784	=	2.355.268
		2,64	2,80

De liquiditeit geeft aan in welke mate de organisatie haar lopende betalingsverplichtingen kan voldoen. De verhouding moet daarom minimaal 1 zijn.

Rentabiliteit

-Verhouding resultaat/totale baten

	31-12-2022		31-12-2021
<u>Resultaat</u>	<u>-245.357</u>	=	<u>584.773</u>
Totale baten	26.710.257	=	24.396.115
		-0,92%	2,40%

Veelal wordt bij dit kengetal gesproken over een "maat voor het begrotingsoverschot". Als norm voor dit kengetal kan worden genoemd een percentage van 0%.

Weerstandsvermogen inclusief materiële vaste activa

-eigen vermogen / totale baten

	31-12-2022		31-12-2021
Eigen vermogen	6.649.740	= 24,90%	6.895.097
Totale baten	26.710.257		24.396.115

Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie en over de mogelijkheid om financiële tegenvallers te kunnen opvangen. Een weerstandsvermogen tussen 10% en 40% wordt als aanvaardbaar geacht.

Weerstandsvermogen exclusief materiële vaste activa

-eigen vermogen - MVA / Rijksbijdragen

	31-12-2022		31-12-2021
Eigen vermogen - MVA	2.927.694	= 10,96%	3.229.982
Totale baten	26.710.257		24.396.115

Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie en over de mogelijkheid om financiële tegenvallers te kunnen opvangen. Een weerstandsvermogen tussen 10% en 40% wordt als aanvaardbaar geacht.

Werkkapitaal

Het werkkapitaal wordt gebruikt als maatstaf voor de liquiditeit. Het is het bedrag waarmee het langdurig beschikbare vermogen de vaste activa overtreft. Feitelijk geeft het aan hoeveel lang vermogen beschikbaar is voor de financiering van de activiteiten van de stichting.

	31-12-2022	31-12-2021
Eigen vermogen	6.649.740	6.895.097
Voorziening	1.261.025	899.197
	7.910.765	7.794.294
Vaste activa	3.722.047	3.665.115
Werkkapitaal	4.188.718	4.129.179

Aandeel personeelskosten

Personeelslasten	21.924.233		19.235.644	
Totale lasten	26.948.278	81%	23.807.102	81%

Dit geeft de verhouding weer van de personeelslasten ten op zichte van de totale lasten.

Kapitalisatiefactor

Kengetal om te signaleren of onderwijsinstellingen misschien een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van hun taken. Als instellingen meer kapitaal hebben dan past bij de jaarlijkse baten, wordt een deel van dat kapitaal kennelijk niet efficiënt benut: men zou immers dezelfde diensten moeten kunnen leveren met minder kapitaal. Omdat signaleringsgrenzen niet perfect zijn, zullen er overigens zeker instellingen zijn die boven de signaleringsgrens uitkomen en waarbij uit nader onderzoek blijkt dat er geen sprake is van onderbenutting van kapitaal.

Voor schoolbesturen in PO en VO die geen gebouwen en terreinen op hun balans hebben, adviseert de commissie een bovengrens aan de kapitalisatiefactor van 35% voor grote instellingen.

De kapitalisatiefactor van de vereniging wordt als volgt berekend:

	31-12-2022		31-12-2021
<u>Totale activa -BW gebouwen</u>	<u>9.951.439</u>	=	<u>9.513.582</u>
Totale baten	26.686.850	= 37,29%	24.396.115 = 39,00%

De kapitalisatiefactor bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Financieringsfunctie

Benodigde liquiditeit voor de financiering van materiële vaste activa, exclusief gebouwen en terreinen.

<u>Financieringsbehoefte MVA</u>	<u>3.593.338</u>	=	<u>3.262.479</u>
Totale baten	26.686.850	= 13,46%	24.396.115 = 13,37%

De financieringsbehoefte MVA betreft de geschatte vervangingswaarde van de MVA als geheel. Hiervoor wordt 50% gehanteerd van de vervangingswaarde van de MVA, exclusief gebouwen en terreinen.

2. Transactieliquiditeit

Benodigde liquiditeit voor het voldoen van de kortlopende schulden.

<u>Kortlopende schulden</u>	<u>2.629.784</u>	=	<u>2.355.268</u>
Totale baten	26.686.850	= 9,85%	24.396.115 = 9,65%

3. Bufferliquiditeit

De liquiditeit die nodig is voor het opvangen van de niet-beheersbare en onvoorzienbare (rest-)risico's voor zover deze niet kunnen worden opgevangen met bestaande kredietfaciliteiten. Als norm wordt hiervoor 5% gehanteerd.

13,97%

15,97%

De bufferliquiditeit is de kapitalisatiefactor verminderd met de kengetallen Financieringsfunctie en Transactieliquiditeit

Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen

Totaal eigen vermogen	6.649.740		6.895.097
Privaat eigen vermogen	1.384.930		1.407.675
Feitelijk eigen vermogen	<u>5.264.811</u>		<u>5.487.422</u>
Normatief eigen vermogen	5.311.847		5.111.302
Bovenmatig eigen vermogen	-	= 0,99	376.120 = 1,07

De Inspectie van het Onderwijs ontwikkelde een rekenmethode om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Daarmee ontstaat voor elke onderwijsinstelling een eigen 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'

Analyse van het resultaat:

Bij de begroting van 2022 was een negatief resultaat begroot van € 200.000. Uiteindelijk resulteert over het boekjaar 2022 een negatief resultaat van € 245.357. Het positief resultaat over het boekjaar 2021 bedroeg € 584.773. Hieronder treft u een vergelijking aan en een specificatie van de belangrijkste verschillen.

Analyse realisatie 2022 versus begroting 2022

Onderstaand een vergelijking van de staat van baten en lasten op basis van gerealiseerde en begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2022.

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil rea 22 -/- begr 22	Realisatie 2021	Vershil rea 22 -/- rea 21
Baten					
Rijksbijdragen OCW	25.847.169	23.476.701	2.370.468	23.442.406	2.404.763
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	44.689	77.200	-32.511	86.318	-41.629
Overige baten	794.992	392.770	402.222	867.390	-72.398
Totaal baten	26.686.850	23.946.671	2.740.179	24.396.115	2.290.735
Lasten					
Personeelslasten	21.924.233	19.605.651	2.318.582	19.235.644	2.688.589
Afschrijvingen	648.441	687.710	-39.268	648.211	231
Huisvestingslasten	1.973.488	1.586.405	387.083	1.771.900	201.588
Overige instellingslasten	2.402.116	2.261.905	140.211	2.151.347	250.769
Totaal lasten	26.948.278	24.141.671	2.806.608	23.807.102	3.141.177
Saldo baten en lasten	-261.428	-195.000	-66.429	589.013	-850.442
Financiële baten en lasten	16.071	-5.000	21.071	-4.240	20.311
Totaal resultaat	-245.357	-200.000	-45.357	584.773	-830.130

Ondanks dat er bij de individuele posten 2022 grote verschillen zijn te zien ten opzichte van de begroting 2022 valt de afwijking op het totale resultaat enigszins mee, ruim 45.000 euro hoger negatief resultaat.

Voor een gedetailleerde toelichting over de afwijkingen per post verwijs ik u naar de bijlage in het gedeelte van de jaarrekening 2022 "toelichting behorende bij de staat van baten en lasten".

Baten

Rijksbijdragen OCW - € 2.370.000 hoger dan begroot

Deze positieve afwijking is het gevolg van de toegenomen Rijksbesteding in verband met de gestegen loonkosten door de nieuwe CAO.

Overige baten - € 402.000 hoger dan begroot

De overige baten zijn met name hoger door vrijval grote subsidies zoals EHK (extra Hulp in de Klas) en opleider in de school.

Lasten

Personele lasten - € 2.318.000 hoger dan begroot

Evenals bij de baten wordt bovenstaande afwijking verklaard door de gestegen loonkosten door de nieuwe CAO en de eenmalige uitkering van € 500 per persoon (naar rato formatieomvang)

Huisvestingslasten - € 387.000 hoger dan begroot

De dotatie voorziening groot onderhoud is op basis van een doorrekening voor de komende 20 jaar met € 207.000 verhoogd naar € 632.000 (€ 425.000 was begroot)

Andere hogere kosten zitten voornamelijk bij de kosten dagelijks onderhoud. In 2022 zijn jaarlijkse keuringswerkzaamheden verantwoord onder dit onderdeel. Daarnaast viel de post onvoorzien hoger uit. In de jaarrekening van 2021 was reeds aangekondigd dat de post huisvestingslasten te voorzichtig was geraamd.

Overige instellingslasten - € 140.000 hoger dan begroot

Bij de toelichting in de jaarrekening vindt u een uitgebreid toelichting van de hieronder vallende posten.

Financiële baten en lasten - € 21.000 hoger dan begroot

Vanaf september 2022 wordt er bij Schatkistbankieren weer rente ontvangen.

2.12 Treasuryverslag

CPOV heeft in 2021 conform de ministeriële 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' een treasurystatuut vastgesteld. In het treasurystatuut wordt het treasurybeleid uiteengezet en wordt een beschrijving gegeven van de bevoegdheden in het kader van de treasuryfunctie. In 2022 is een nieuw en geactualiseerd treasurystatuut vastgesteld.

Treasury heeft bij Stichting CPOV e.o. primair als doel het beheersen van financiële risico's en secundair het reduceren van financieringskosten. De primaire doelstelling van de stichting is het werkzaam zijn op het gebied van het primair onderwijs, een en ander vastgelegd in de statuten van de stichting. Als gevolg hiervan is het financieren en beleggen ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling.

De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij de stichting is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt.

CPOV is in 2011 een rekening-courant overeenkomst aangegaan met het Ministerie van Financiën en is gaan Schatkistbankieren.

Rekeningoverzicht:

CPOV beschikt ultimo 2022 over:

- 1 hoofdrekening rekening-courant (1)
- 1 rekening-courant Schatkistbankieren (1)
- 22 schoolrekeningen rekening-courant (26)
- 0 schoolspaarrekeningen (1)
- 0 rekening bankgarantie met een gekoppelde spaarrekening (1)
- 0 depositorekeningen (1)

CPOV had in 2022 geen aandelen, effecten of andere beleggingen.

Het totaalplaatje voor CPOV ziet er als volgt uit:

Schatkistbankieren	€ 6.431.000 (vrij besteedbare liquide middelen)
Schoolbankrekeningen	€ 202.000 (vrij besteedbare liquide middelen)

Op deze manier kan CPOV aan haar korte en lange termijn betalingsverplichtingen voldoen en zijn de financieringskosten laag. Hiermee wordt voldaan aan de doelstelling en de voorwaarden uit het treasurystatuut.

Het renteresultaat opgenomen in de jaarrekening van 2022 bedraagt € 23.407 (2020: € 0,00).

2.13 Risicoparagraaf

CPOV heeft haar strategie vastgelegd in het Strategische Koersplan 2019-2023. Het hart van dit plan bestaat uit 4 zekerheden:

- Christelijk onderwijs voor ieder kind!
- Toekomstbestendig onderwijs voor ieder kind!
- Onderwijs voor ieder kind door medewerkers met passie!
- Onderwijs voor ieder kind vanuit verbinding en samenleving!

Elke zekerheid is verder uitgewerkt in een aantal richtinggevende uitspraken die elk afzonderlijk worden gemonitord door een drietal wegingen/evaluaties:

- Meetbaarheid
- Merkbaar
- Zichtbaar

Op de website van CPOV staat het Koersplan op hoofdlijnen. Tevens biedt de website de mogelijkheid om een filmpje te bekijken waarin de Strategische Koers van CPOV wordt gevisualiseerd.

In de nieuwe Koersontwikkeling hebben wij gebruik gemaakt van de data die uit de interviews met de diverse stakeholders is gekomen. Deze output heeft ons geholpen om zoveel mogelijk vraaggestuurd onze Strategische Koers te ontwikkelen, uiteraard met behoud van de kwaliteit. Op deze wijze proberen wij risico's zoveel mogelijk te voorkomen of in te dammen.

Mogelijke risico's:

Een belangrijke graadmeter is de leerlingenprognose. Deze parameter van bekostiging geeft een stabiel beeld voor de komende jaren op stichtingsniveau. Een mogelijk risico zou kunnen zijn de oprichting van een Islamitische school in Veenendaal. Indien deze wordt gerealiseerd dan zou dit een substantiële vermindering van leerlingen als gevolg kunnen geven. Naar alle waarschijnlijkheid zal de aanvraag wel worden gehonoreerd en zal OCW een beschikking afgeven.

Een tweede risico is het landelijk probleem met betrekking tot het aantrekken en vasthouden van onze medewerkers. Vanuit HRM wordt hierop intensief gestuurd. Enkele programma's zijn uitgewerkt in de projecten:

- Uitbreiding en versteviging van de interne Pool
- Doorontwikkeling van het programma 'begeleiding startende leerkrachten' om hiermee burn-out bij starters te voorkomen
- Het actief binnenhalen van LIO-ers en aanpassing van arbeidsvoorwaarden voor deze groep.

Een derde risico is het vertragen van de IHP uitvraag binnen de gemeenten Veenendaal en Zetten, zoals elders is toegelicht. Het wordt moeilijk om het onderhoud van de gebouwen te beperken tot 'lik met de kwast' terwijl er zich steeds meer gebreken opdoen die financiële risico's gaan geven en gegeven hebben. Een belangrijk punt is de mate van klimaatbeheersing in relatie tot het welbevinden van de medewerkers en de leerlingen.

Een vierde risico is het unitonderwijs dat in zijn oorspronkelijke vorm niet voldoende aanslaat bij alle ouders. Het College van Bestuur zal in haar strategie voor de komende vier jaren een bijstelling gaan ontwikkelen met als doel de tevredenheid van de ouders te verhogen, zodat zij voldoende vertrouwen hebben om de leerlingen in de betreffende wijk naar een CPOV unit-school te sturen.

Een vijfde risico is de rigide wetgeving in relatie tot de innovatieve slagkracht binnen de IKC ontwikkelingen. Zie verder 'Wet en Regelgeving'.

Operationele activiteiten

De vertaalslag van de strategie van Stichting CPOV naar haar participerende scholen vindt plaats in de verankering van het schoolplan (4 jaar) en het jaarplan (1 cursusjaar). Over het algemeen verlopen de processen binnen CPOV van voldoende naar goed. Wel heeft het College van Bestuur haar zorgen over de doorontwikkeling van het unitonderwijs. Uit de praktijk blijkt dat het aantal leerlingen achterloopt ten opzichte van de prognose. Zowel strategisch als operationeel gaan we ons hierop bezinnen en indien nodig bijsturen. We zien met name op één locatie een te groot verloop van personeel, onvoldoende tevredenheid op de locatie en het weglekken van leerlingen naar aanpalende organisaties.

Wet- en regelgeving

Binnen de huidige wet- en regelgeving is de kinderopvang als profitorganisatie gescheiden qua geldstroom van die van de non-profit onderwijsorganisatie. Tegelijkertijd is er een toenemende vraag naar integratie en afstemming. Deze samenwerking is nog eens expliciet vastgelegd in de IKC nota van Veenendaal voor de komende vier jaren. Met andere woorden, de innovatie van de op stapel staande projecten worden afgeremd door de vigerende rigide wetgeving. Inmiddels zijn er gesprekken gaande met de onderscheiden inspecties om te kijken hoe een en ander kan worden afgestemd. Dit gebeurt zowel landelijk als regionaal.

Risico profiel

Het bestuur van Stichting CPOV wordt van informatie voorzien door middel van een financiële rapportage. Deze rapportage wordt drie keer per jaar opgesteld.. De resultaten worden vergeleken met de begroting en de verschillen worden nader verklaard. Tevens wordt vanaf het tweede trimester een forecast van de te verwachten resultaten aan het einde van het jaar gegeven. De rapportage bestaat uit de onderdelen: formatie en exploitatie. De risico's worden periodiek meegenomen in deze rapportage.

Over de voortgang van processen vindt systematisch overleg plaats tussen de bestuurder, de manager HRM en de beleidsadviseur bedrijfsvoering. Er wordt gewerkt met een actielijst.

Met de directeurs vindt twee keer per jaar een individueel gesprek plaats over de financiële en personele stand van zaken van zijn/haar eigen school. Dit gesprek vindt plaats met HR en Financiën.

Jaarlijks wordt in het najaar een begroting opgesteld in samenspraak met de directeurs. Hierin wordt een opzet gemaakt van de exploitatie en de begroting van de liquiditeit van het komende kalenderjaar. Naast dit jaarplan wordt een aantal meerjarenoverzichten opgenomen. Dit zijn: meerjaren exploitatie overzicht, meerjaren formatieplan, meerjaren investeringsplan, meerjaren liquiditeitsplan, meerjaren overzicht van het vermogen en de voorzieningen.

Het financiële beleid van Stichting CPOV is er op gericht de financiële risico's te beheersen. Aangezien de financiering vanuit de overheid op lumpsum-financiering is gebaseerd, lopen we een aantal risico's die niet zonder meer te beheersen zijn. Voorbeelden hiervan zijn:

- Onvoorziene krimp in leerlingenaantallen (door bijvoorbeeld komst Islamitische school).
- Financiële gevolgen van onvoorziene arbeidsconflicten.

- Vervanging van leerkrachten in een krappe arbeidsmarkt.
- Instabiliteit in de bekostiging.
- Sandwichpositie van het SBO.
- Uittocht kwalitatief goede leerkrachten naar het voortgezet onderwijs.
- Remmende voorsprong in IKC trajecten ten opzichte van ontwikkelingen bij de gemeente. Dit zorgt in het meerjarenonderhoud voor hogere lasten.
- Onvolledige indexatie van de bekostiging.
- Borging kwaliteit van het personeel.
- Bij uitval van een sleutelfunctionaris is er geen achterwacht en zal dat vaak extern (inhuur) opgelost moeten worden.

We beschikken over diverse beleidsstukken waarin we hebben beschreven hoe we deze risico's kunnen beheersen, welke verder worden uitgewerkt.

Het financiële beleid van CPOV wordt beheerst op basis van de navolgende uitgangspunten:

- Het opstellen van meerjarenbegrotingen, risicoanalyses en meerjaren risicoanalyses.
- Beheersbare risico's afdekken met beheersmaatregelen.
- Voor niet-beheersbare risico's een financiële buffer aanleggen.
- Adequate financiële beheersmatige deskundigheid.

De beoordeling van de kapitaalbehoefte en het opvangen van tegenvallers op korte of middellange termijn geschiedt op basis van respectievelijk vermogensbeheer en budgetbeheer.

2.14 Continuïteitsparagraaf

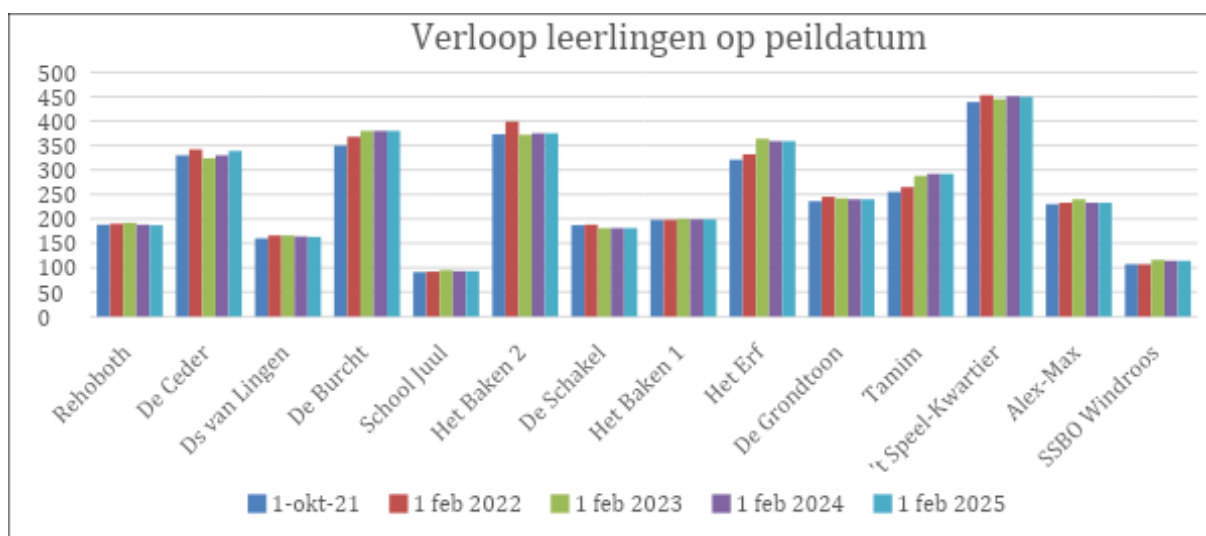
Ontwikkeling leerlingaantallen

De datum voor de leerlingentelling in het primair onderwijs is verplaatst van 1 oktober naar 1 februari. Over het algemeen genomen zal op het peilmoment 1 februari het leerlingaantal hoger zijn dan op het peilmoment 1 oktober. In onderstaand overzicht is dat ook te zien bij de overgang van 1 oktober 2021 naar 1 februari 2022. De jaren daarna geeft weer een goed vergelijk per school.

De telling van het aantal leerlingen op 1 februari 2022 is bepalend voor de bekostiging van kalenderjaar 2023. Van de scholen zijn de leerlingenaantallen per 1 oktober 2021 en per 1 februari 2022 tot en met 2025 opgenomen. De jaren 2024 en 2025 betreft een inschatting van het verwacht aantal leerlingen.

Op totaalniveau gaan de leerlingenaantallen na de dalende trend in de afgelopen jaren stabiliseren en blijven naar verwachting rond de 3.600 leerlingen.

Verloop leerlingen op peildatum		VASTSTELLING DUO			VERWACHTING	
Basisscholen						
Leerlingen totaal	Peilmoment	1-okt-21	1 feb 2022	1 feb 2023	1 feb 2024	1 feb 2025
05RO00	Rehoboth	188	190	192	188	187
07RS00	De Ceder	330	342	324	330	339
08BU00	Ds van Lingen	160	166	166	164	163
08YM00	De Burcht	350	368	380	380	380
09WB00	School Juul	91	92	95	93	93
11WD00	Het Baken 2	373	399	372	375	375
12WK00	De Schakel	187	188	181	181	181
13CG00	Het Baken 1	198	198	200	199	199
13HR00	Het Erf	321	332	364	359	359
23CW01	De Grondtoon	236	245	242	240	240
30JP00	Tamim	255	265	288	292	292
30XT00	't Speel-Kwartier	439	453	445	451	450
23CW02	Alex-Max	230	233	240	233	233
		3.358	3.471	3.489	3.485	3.491
16OH00	SSBO Windroos	107	107	116	114	114
		3.465	3.578	3.605	3.599	3.605



In bovenstaande grafiek is te zien het stabiele totaalbeeld bij veel scholen.

Een lichte afwijking op het stabiele beeld is te zien bij de volgende scholen:

- De Ceder heeft in de jaren 2023 en 2024 een kleine terugval, maar lijkt dan weer terug op het niveau van 2022.
- De Burcht groeit naar 380 leerlingen.
- Het Baken 2 groeit in 2022 naar 399 leerlingen, maar dan weer stabiel naar 375 leerlingen.
- De Schakel krimpt naar 181 leerlingen.
- Het Erf is in 2023 gegroeid en blijft dan stabiel.
- Tamim laat een stijgende lijn zien en groeit naar 292 leerlingen.

Meerjarenbalans

<i>bedragen * 1.000 euro</i>					Realisatie 2021	Jaarrekening 2022	Begroting 2023	Prognose 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Activa										
	Materiële vaste activa				€ 3.665	€ 3.722	€ 4.082	€ 4.264	€ 4.070	€ 3.876
	Vorderingen				€ 1.397	€ 314	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300
	Liquide middelen				€ 5.208	€ 6.633	€ 7.051	€ 7.048	€ 7.381	€ 6.776
Totaal					€ 10.270	€ 10.669	€ 11.433	€ 11.612	€ 11.751	€ 10.952
Passiva										
	Eigen vermogen				€ 6.895	€ 6.649	€ 6.649	€ 7.359	€ 7.188	€ 7.046
	Resultaat				€ -		€ 917	€ 36	€ 65	€ -38
	Corr.resultaat ivm groot onderhoud						€ -207	€ -207	€ -207	€ -207
	Voorzieningen				€ 899	€ 1.261	€ 1.451	€ 1.814	€ 2.108	€ 1.577
	Langlopende schulden				€ 121	€ 129	€ 116	€ 103	€ 90	€ 67
	Kortlopende schulden				€ 2.355	€ 2.630	€ 2.300	€ 2.300	€ 2.300	€ 2.300
Totaal					€ 10.270	€ 10.669	€ 11.433	€ 11.612	€ 11.751	€ 10.952
	Solvabiliteit inclusief voorziening				76%	74%	77%	78%	78%	76%

Toelichting op balans ontwikkeling

Activa

De materiële vaste activa zijn gebaseerd op de door de scholen doorgegeven investeringsbehoeften. Voor de investeringen van 2023 is dit in kaart gebracht. De jaren daarna zijn ICT investeringen (deels fictief) verhoogd, om de afschrijvingslasten constant te houden.

Door de door de wijziging van de bekostiging van het OCW, beschikkingen niet meer op schooljaar, maar op kalenderjaar, zijn de vorderingen in 2022 gedaald en blijven op dat niveau. Hierdoor stijgen de liquide middelen van ruim 5 miljoen naar ruim 7 miljoen vanaf 2022.

Passiva

Door het negatieve resultaat daalt in 2022 de algemene reserve. Aan de solvabiliteit is te zien dat de reserve oploopt en in 2026 weer daalt.

Onder de rubriek voorzieningen staat de voorziening voor groot onderhoud gepresenteerd. Het verloop van de onderhoudsvoorziening is overeenkomstig het meest recente onderhoudsplan. Dit onderhoudsplan vormt de basis voor de berekening van de benodigde onderhoudsvoorziening. Een doorrekening van 20 jaar gaf aan dat de jaarlijkse dotatie met € 207.000 verhoogd moest worden. In bovenstaande meerjaren balans is dit reeds verwerkt.

Ontwikkeling van kengetallen

	Realisatie 2021	Jaarrekening 2022	Begroting 2023	Prognose 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Solvabiliteit inclusief voorziening	76%	74%	77%	78%	78%	76%
Liquiditeit	2,80	2,64	3,20	3,19	3,34	3,08
Rentabiliteit	2,40%	-0,95%	2,68%	-0,66%	-0,54%	-0,94%
Weerstandsvermogen	25,10%	28,26%	27,81%	27,82%	27,14%	25,96%

Toelichting op ontwikkeling kengetallen

Solvabiliteit

De verwachte solvabiliteit gaat vanaf 2023 naar 78% en daalt in 2026 (door hoge uitgaven groot onderhoud) naar 76%, maar blijft ruim boven de ondergrens van 30%.

Liquiditeit

Bij de beoordeling van de financiële positie van onderwijsinstellingen hanteert de Inspectie van het Onderwijs een ondergrens van 1,0. Gezien de verwachte waarde van de current ratio is er sprake van voldoende liquiditeit om aan de verplichtingen op korte termijn te kunnen voldoen.

Rentabiliteit

De ontwikkeling van de rentabiliteit is een direct gevolg van de negatieve exploitatieresultaten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen blijft tussen de aanvaardbare grens van 10% en 40%.

Overige ontwikkelingen rond het eigen vermogen

Naast een eventueel negatief exploitatietekort zijn er ook andere ontwikkelingen die verband houden met de omvang van het eigen vermogen. Een belangrijk element is de waarderingssystematiek van de onderhoudsvoorziening. Eind 2020 is door de RJ-werkgroep Onderwijs van de Raad voor de Jaarverslaggeving in samenwerking met de sectorraden een advies uitgebracht over de invoering van de nieuwe waarderingssystematiek. In dit advies wordt aangegeven dat de nieuwe waarderingssystematiek een beter inzicht geeft in de werkelijke vermogenspositie van schoolbesturen. Het advies om invoering per 1 januari 2023 te laten plaatsvinden is opgeschoven naar een latere datum. Indien de nieuwe systematiek leidt tot een toename van de benodigde onderhoudsvoorziening, zal dit een direct effect hebben op de omvang van het eigen vermogen.

Deze ontwikkeling is nog niet in de gepresenteerde meerjarenbalans en bijbehorende kengetallen verwerkt, aangezien onderzoeken en adviezen vanuit de sectororganisatie nog lopen. De uitkomsten hiervan worden afgewacht alvorens zaken in meerjarenperspectief worden verwerkt.

Meerjarenexploitatie

Meerjarenbegroting 2023 tot en met 2027									
Baten & Lasten									
					Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten									
	Rijksbijdragen OCW				€ 25.903.489	€ 25.277.236	€ 25.403.622	€ 25.505.236	€ 25.607.257
	Overige overheidsbijdragen				€ 77.200	€ 77.200	€ 77.200	€ 77.200	€ 77.200
	Overige baten				€ 479.680	€ 479.680	€ 479.680	€ 479.680	€ 476.675
Totaal Baten					€ 26.460.369	€ 25.834.116	€ 25.960.502	€ 26.062.116	€ 26.161.132
Lasten									
	Personele lasten				€ 20.979.915	€ 21.232.897	€ 21.336.296	€ 21.542.230	€ 21.654.049
	Afschrijvingen				€ 690.035	€ 694.433	€ 694.433	€ 694.433	€ 694.433
	Huisvestingslasten				€ 1.762.700	€ 1.760.200	€ 1.760.200	€ 1.760.200	€ 1.760.200
	Overige lasten				€ 1.050.875	€ 1.050.875	€ 1.050.875	€ 1.050.875	€ 1.050.875
	Leermiddelen				€ 1.054.645	€ 1.054.645	€ 1.048.145	€ 1.048.145	€ 1.045.145
Totaal Lasten					€ 25.538.170	€ 25.793.050	€ 25.889.949	€ 26.095.883	€ 26.204.702
Totaal Financiële baten en lasten					€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Resultaat					€ 917.199	€ 36.066	€ 65.553	€ -38.767	€ -48.570
Aanpassing nav accountantscontrole									
verhoging dotatie groot onderhoud					€ -207.000	€ -207.000	€ -207.000	€ -207.000	€ -207.000
Resultaat					€ 710.199	€ -170.934	€ -141.447	€ -245.767	€ -255.570

Toelichting op exploitatie ontwikkeling

Rijksbijdrage OCW

In de jaren 2024 tot en met 2027 zien we dat de rijksbijdragen OCW structureel lager zijn dan de begroting 2023. Met name komt dit door het wegvallen van de NPO subsidies, in 2023 was dit een laatste bedrag van 1,2 miljoen. In Capisci is de bekostiging berekend op basis van de begrote leerlingaantallen de komende jaren en de nu bekende tarieven van de overheid. Extracomptabel is er een voorzichtige aanpassing gemaakt die in verhouding staat met de stijging van de loonkosten zoals deze uit meerjaren loonkostenbegroting is gekomen. Nog geen rekening is gehouden met de thans opengestelde subsidieregeling voor de basisvaardigheden waar het Rijk extra middelen voor beschikbaar stelt.

De overige overheidsbijdragen en de overige baten zijn voor de komende jaren gelijk aan de begroting 2023.

Lasten

Bij de lasten zien we dat de personele lasten jaarlijks toenemen. Deze bedragen zijn op basis van de meerjaren loonkostenbegroting in Capisci. In de volgende overzichten uit Capisci zijn de loonkosten, de WTF en het aantal medewerkers voor de komende jaren in beeld gebracht. Het tweede overzicht geeft een verdeling per functiesoort te zien.

Overzicht begrote loonkosten voor de jaren 2023 tot en met 2027

	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Totale loonkosten	€ 20.750.193,38	€ 21.059.675,19	€ 21.188.074,32	€ 21.394.007,70	€ 21.506.187,01
WTF	254,6694	250,2284	246,8802	246,4928	246,1998
Inzetbare WTF	254,0292	249,8257	246,5507	246,3679	246,1877
Aantal medewerkers	409	394	388	394	392

Overzicht verdeling per functiecategorie

	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
DIR	14,2892	14,1104	14,1104	14,1104	14,1104
OOP	43,7797	38,6949	37,8845	38,2849	38,4273
OP	196,6004	197,4231	194,8853	194,0975	193,6621

De materiële kosten zijn voor de komende jaren gelijk gesteld aan de begroting 2023. Voor nu zijn er op deze posten geen bijzondere afwijkingen te verwachten. Hierbij gaan we er vanuit dat prijsstijgingen ook een aanpassing in de bekostiging zal geven.

Op basis van bovenstaande richtlijnen voor de meerjarenbegroting laat de meerjarenbegroting voor de jaren na 2023 een matig positief of negatief bedrag zien.

De accountantscorrectie inzake de jaarlijkse verhoging van de dotatie groot onderhoud van € 207.000 is onderaan in beeld gebracht.

3 Verslag Raad van Toezicht

Verslag toezichthoudend orgaan

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is de interne toezichthouder van Stichting CPOV e.o. Het intern toezichtsorgaan houdt toezicht op het functioneren van de organisatie in het algemeen en het College van Bestuur in het bijzonder. Daarnaast functioneert de interne toezichthouder als adviseur van het College van Bestuur, onder andere over de strategie van de instelling.

Volgens de statuten van Stichting CPOV e.o. bestaat de Raad van Toezicht uit tenminste drie en ten hoogste vijf leden. In 2022 bestond de Raad van Toezicht tot december uit drie leden en vanaf 01-12-2022 uit vier leden.

Toezichthouder zijn van CPOV vraagt een frisse kijk op de ontwikkeling van leerlingen in de huidige en komende samenleving. Wij zijn de mening toegedaan dat good governance dit faciliteert. We zien governance niet alleen als het samen- en tegenspel van de toezichthouder en bestuurder. Het gaat ook verder dan het kennen en het toepassen van de taak, rol, verantwoordelijkheid en bevoegdheid. Ontmoetingen met stakeholders in en buiten CPOV zijn belangrijk om zicht te kunnen krijgen op de realisatie van doelen en de bedoeling. Het is geen sinecure om dit proces te initiëren, te volgen en te evalueren. Daartoe tonen wij in documenten en in houding en gedrag dat er balans is tussen de zakelijke (de harde) kant en persoonlijke (de zachte) kant van governance. 'Governance is dynamisch'.

De Raad van Toezicht heeft een profiel opgesteld voor de leden van de Raad. In het profiel onderscheidt de RvT de volgende disciplines of domeinen:

- Personeel en Organisatie
- Onderwijs en Identiteit
- Financiën en Beheer
- Huisvesting en Innovatie
- Maatschappij en Bestuur

De Raad van Toezicht is als geheel verantwoordelijk voor het toezicht en voor de uitvoering van de overige taken van de Raad. De leden van de Raad hebben één of meer van de domeinen als specifiek aandachtsgebied, passend bij hun rol en competenties.

De Raad van Toezicht heeft ervoor gekozen om ook in 2022 een vrijwilligersvergoeding te ontvangen. Deze vrijwilligersvergoeding is gelijk gehouden aan de jaren 2020 en 2021:

- voorzitter: € 1.440,- per jaar (gebaseerd op een maandvergoeding van € 120,-)
- vicevoorzitter en leden: € 1.200,- per jaar (gebaseerd op een maandvergoeding van € 100,-)

Leden van de Raad van Toezicht in 2022

Naam	Rol	Domein	Aftredend
Dhr. R.G. Hidding	Vicevoorzitter RvT Remuneratiecommissie	Huisvesting en Innovatie	2023 (2 ^e termijn)
Dr. J.J. Bakker	Remuneratiecommissie	Onderwijs en Identiteit	2025 (2 ^e termijn)
Dhr. G. Janssen	Secretaris	Financiën en Beheer	2026 (2 ^e termijn)
Mevr. N.N. Nede	Lid	Maatschappij en Bestuur	2027 (1 ^e termijn)
vacature		Personeel en Organisatie	

Vergaderingen

De RvT heeft in 2022 11 keer vergaderd met het CvB.

In deze vergaderingen zijn onder meer de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Huisvesting
- Kwaliteitszorg
- Bestuursrapportage
- Governance; update documenten in het kader van wet- en regelgeving
- Vervolg Dynamische Governance onder leiding van mevrouw C. Rhebergen
- Kijkwijzer schoolbezoeken RvT
- Financiën
- Stand van zaken conversie administratiekantoor van Dyade naar Confina
- Wijziging bekostigingsmodel
- Bijeenkomst met GMR
- Structurele (personele) aandachtspunten en incidenten op scholen.
- Bestuursverslag en jaarrekening (goedkeuring RvT)
- Accountantsverslag en gesprek met de accountant.
- Schoolbezoeken RvT
- Praktijkpabo
- Vakwerkklas / Wetenschap en Techniek
- Burgerschap en Identiteit
- Tussentijdse financiële rapportages, aanwending financiële middelen, confrontatie tussen financiële realisatie en begroting, (financiële) risico's.
- Leerlingenprognoses en bekostiging.
- Informatievoorziening aan RvT.
- Vaststellen wervingsprofiel RvT (vaststelling RvT).
- Remuneratiegesprek RvT / CvB
- Binnenklimaat scholen
- Treasurystatuut
- Kweekvijver directeuren
- Formele vaststelling Managementstatuut
- Benoeming nieuw RvT-lid
- Toelichting ME+U / Kader en Kompas door Carla Rhebergen

- Begroting 2023
- Bestuurlijke Aangelegenheden
- Samenwerkingscontract CPOV- Perron (STO gelden)

Schoolbezoeken en andere contactmomenten

In 2022 heeft de RvT weer voor het eerst sinds de coronapandemie scholen van de stichting bezocht. Deze schoolbezoeken zijn voor de RvT zeer waardevol. Tijdens deze bezoeken kan de RvT in algemene zin kennisnemen van de gang van zaken op de scholen. Belangrijk item in 2022 en voor de komende jaren is de IKC-vorming in de diverse wijken en de rol/functie van de CPOV-scholen binnen deze IKC's. In verschillende duo's heeft de RvT in totaal zes scholen bezocht.

Tussen de vicevoorzitter van de RvT en het CvB is ook buiten de vergaderingen contact, waarin het CvB de vicevoorzitter op de hoogte houdt van ontwikkelingen. Bij gelegenheid hebben leden van de RvT buiten de vergaderingen contact met het CvB of met medewerkers van het stafbureau waar het hun specifieke aandachtsgebieden betreft.

Overleg GMR

De RvT dient ten behoeve van zijn intern toezichthoudende taak tenminste twee keer per jaar te overleggen met de GMR. In 2022 heeft in juni een gezamenlijk overleg plaatsgevonden. Deze avond stond in het teken van een presentatie inzake de Vakwerkklass / Wetenschap en Techniek alsook een driehoeksgesprek met leden van RvT en CvB. Daarnaast heeft afstemming plaatsgevonden tussen de voorzitter van de GMR en de vicevoorzitter van de RvT. De GMR is ook tijdens de sollicitatie van het nieuwe RvT-lid aanwezig geweest.

Code Goed Bestuur

De RvT van Stichting CPOV e.o. richt zich naar hetgeen bepaald is in de Code Goed Bestuur. De toepassing daarvan is onder meer uitgewerkt in het vastgestelde bestuursreglement en in de notitie Intern Toezicht van februari 2017. In het bestuursreglement zijn de taken en verantwoordelijkheden van het College van Bestuur en van de Raad van Toezicht uitgewerkt. In de notitie Intern Toezicht is onder meer opgenomen op welke wijze de informatievoorziening van CvB aan RvT plaatsvindt.

Om goed invulling te geven aan de Code Goed Bestuur is de RvT in 2020 een Masterclass opgestart onder leiding van mevrouw C. Rhebergen. Naast toelichting in de theorie wordt onder leiding van mevrouw Rhebergen een aantal casussen inhoudelijk behandeld. Hier is in 2021 een vervolg op gegeven door middel van de Masterclass Dynamische Governance en in 2022 door middel van het in de praktijk brengen hiervan. Diverse documenten waaronder de statuten, Reglement Raad van Toezicht, Reglement voor de Remuneratiecommissie, Protocol ontstentenis of belet van de Raad van Toezicht, Protocol Ontstentenis of belet van het College van Bestuur, Reglement voor het College van Bestuur en het Reglement voor de Auditcommissie zijn aangepast om te voldoen aan de huidige wet- en regelgeving als de huidige organisatiestructuur van CPOV.

Zelfevaluatie Raad van Toezicht

In 2022 heeft de Raad van Toezicht geen externe voorzitter ingeschakeld voor een zelfevaluatie van haar eigen functioneren. Desalniettemin is er aandacht besteed aan het individuele functioneren van elk lid door middel van het actualiseren van persoonlijkheidsprofielen in ME+U. Dit platform heeft

inzicht geboden in de drijfveren van alle leden, evenals het potentieel, de impact en de gezamenlijke mogelijkheden die we hebben. We hebben gekeken naar hoe we elkaar aanvullen en waar we eventueel versterking kunnen zoeken. Op basis hiervan hebben we het profiel opgesteld voor nieuwe leden van de Raad van Toezicht. Dankzij deze inspanningen hebben we de diversiteit binnen de raad kunnen vergroten.

Benoeming en overleg met de externe accountant

Voorafgaand aan de goedkeuring van het jaarverslag over 2021 heeft de Raad van Toezicht een gesprek gevoerd met de controller, de heer M. Scheffer, en de externe accountant, de heer Peter Heijkamp van accountantskantoor Van Ree. Tijdens de vergadering van 13 oktober 2022 is accountantskantoor Van Ree opnieuw aangesteld als accountant voor het verslagjaar 2022.

Evaluatie van het uitvoerend bestuur

De Raad van Toezicht heeft het functioneren van de bestuurder en het gevoerde beleid geëvalueerd. We hebben geconstateerd dat de bestuurder aanzienlijk meer tijd heeft moeten besteden aan het onderwerp huisvesting, wat resulteerde in een hoge werkdruk voor hem. We erkennen dit en spreken onze dankbaarheid uit voor de inzet van de bestuurder.

Naleving van wettelijke voorschriften

De Raad van Toezicht heeft toegezien op de naleving van wettelijke verplichtingen en de code voor goed bestuur in het primair onderwijs door de bestuurder. Er zijn in 2022 geen afwijkingen geconstateerd binnen deze governance structuur.

We hebben ook toezicht gehouden op de rechtmatige verwerving en doelmatige bestemming en aanwending van de middelen van de scholen, verkregen op basis van de wet. Er zijn geen integriteitsschendingen geconstateerd.

In 2022 zijn verschillende documenten geactualiseerd om te voldoen aan de huidige wetgeving en governance-eisen, namelijk:

Statuten Stichting CPOV e.o.
Statuten/Akte van oprichting CPOV Facilitair BV
Reglement College van Bestuur CPOV
Reglement Raad van Toezicht CPOV
Protocol ontstentenis of belet College van Bestuur CPOV
Protocol ontstentenis of belet Raad van Toezicht CPOV
Reglement Auditcommissie CPOV
Reglement Remuneratiecommissie CPOV
Managementstatuut

(Potentieel) tegenstrijdig belang

In 2022 is een kandidaat voor een vacature binnen de RvT afgewezen wegens een potentieel tegenstrijdig belang. Er zijn verder geen gevallen geweest van (potentieel) tegenstrijdige belangen.

Werkgeverschap

De RvT is als werkgever verantwoordelijk voor het functioneren van het bestuur en belast met benoeming, beloning, schorsing en ontslag van de bestuurder(s). In 2022 heeft de RvT inhoud gegeven aan de formele aspecten van het werkgeverschap, in met name de gesprekscyclus met het CvB en besluitvorming over de bezoldiging van de bestuurder. Daarnaast is er buiten de vergaderingen regelmatig contact tussen met name de vicevoorzitter van de RvT en het CvB. Het jaar 2022 heeft wederom laten zien dat het personeelstekort in de sector veel tijd en aandacht vraagt. Zowel ad hoc als structureel. Daarnaast heeft huisvesting en de overstap naar een ander administratiekantoor een groot tijdsbeslag gelegd op het CvB.

Op deze plek wil de RvT nogmaals haar enorme waardering uitspreken voor alle inzet die in alle geledingen van het CPOV is geleverd om de kinderen van onderwijs, aandacht en ondersteuning te voorzien. Wij zijn trots als we op de scholen komen en zien hoe er in een veilige omgeving op een wijze die past bij de christelijke identiteit pedagogisch en didactisch wordt gehandeld.

Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies (Code goed bestuur)

Geleding	Naam	Beroep	nevenfuncties	betaald	onbetaald
Bestuur	dhr. drs. J.R. van Leeuwen	Onderwijskundige/ vz. CvB van CPOV	1. vz. PLG netwerk CHE 2. vz. BORS V (Bestuurlijk overleg steunpunt V)		x
					x
Directeuren	dhr. W. Bruil	directeur Baken 1 en 2			
	dhr. P. Bouw	directeur De Burcht	lid auditteam CPOV lid CT	x	
	mw. C. Rebergen	directeur De Ceder			
	dhr. J. van Noppen	directeur Het Erf			
	dhr. S. Baars	directeur De Grondtoon			
	mw. B. van de Vendel	directeur J. van Stolbergschool (School JUUL)	lid CT	x	
	dhr. ir. B. Westerink <i>tot 01-08-22</i>	directeur Ds. van Lingenschool	amateur fotograaf	x	
	mw. K. Stam	directeur Rehobothschool			
	dhr. R. Meinster <i>tot 01-09-22</i>	directeur De Schakel			
	mw. G. van Veenendaal	wnd. directeur De Schakel			
	dhr. H.C. Smit	directeur School Alex en Max Ds. Van Lingenschool			
	mw. B. Lindemulder	directeur 't Speel-Kwartier	lid CT	x	
	mw. M. de Haan	directeur Tamim	werkveld- deskundige CHE	x	
	mw. M. van den Brink	directeur De Windroos			
Toezicht- houders	dhr. R.G. Hidding	vastgoed adviseur	vicevoorzitter	x	
	dr. J.J. Bakker	onderwijspedagoog	lid	x	
	dhr. G. Janssen	senior relatiemanager vermogensbeheer	secretaris	x	
	mw N. Nede	raadslid beleidsadviseur inclusie	lid	x	