

JAARVERSLAG 2020



Johannes Calvijn

Livingstone

Prinses Juliana

Voorwoord

Voor u ligt het bestuurlijk jaarverslag 2020 van Vereniging CNS. In dit verslag is op hoofdlijnen terug te lezen op welke manier in 2020 vorm werd gegeven aan het strategisch beleid van de vereniging.

In 2020 lieten personeelsleden binnen onze vereniging zich in hun dagelijks handelen leiden door de Bijbel. Het Woord van God vormde onze gemeenschappelijke gids en de bron waaruit we putten. God was ook de vaste grond op wie we ons vertrouwen stelde in een jaar, dat met grote onzekerheden gepaard ging.

2020 zal de geschiedenisboeken ingaan als een jaar, waarin de effecten van het Coronavirus en de bestrijding hiervan in alle lagen van de samenleving voelbaar was. De scholen binnen CNS hebben op verschillende manieren geanticipeerd op de door de overheid genomen maatregelen om verspreiding van het virus te voorkomen. We denken met bewogenheid terug aan al die gezinnen en families die werden getroffen door Corona en hierdoor voorgoed afscheid moesten nemen van familieleden, of hierdoor nog steeds kampen met fysiek ongemak.

Ook in 2021 blijven we anticiperen op maatregelen die ook het onderwijs raken. We zijn blij dat te kunnen doen met personeelsleden die zich bewogen, betrokken en verantwoordelijk op blijven stellen. Vanuit geloofsvertrouwen, kunnen wij zorgen voor een veilige basis voor onze leerlingen. De kinderen op hun beurt kunnen grote mensen helpen om vertrouwen te houden. Ook in 2020 heeft onderstaand lied geklonken in onze scholen. Na zo'n jaar winnen de woorden van dit lied aan kracht:

'Je hoeft niet bang te zijn, al gaat de storm te keer. Leg maar gewoon je hand, in die van onze Heer'

Gouda, 14 april 2021
Martin de Kock
Directeur Bestuurder

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Bestuursverslag	5
1. Algemene informatie	5
1.1 Doelstelling van de organisatie (Missie en visie)	5
1.2 Juridische structuur	6
1.3 Organisatiestructuur	6
1.4 Kernactiviteiten	7
2 Instellingsbeleid	7
2.1 Zaken met een persoonlijke betekenis en personele ontwikkeling	7
2.2 Onderwijsprestaties	11
2.3 Onderwijskundige en programmatische zaken.	13
2.3.1 Onderwijs en kwaliteit	13
2.3.2 Professionalisering	14
2.4 Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg.	15
2.5 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen (waaronder samenwerkingsverbanden).	16
2.6 Governanceontwikkelingen – Interne beheersing en intern toezicht.....	17
2.7 Wet en regelgeving.....	18
2.8 Zaken met politieke of maatschappelijke impact.....	18
2.9 Beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag	19
2.10. Afhandeling van klachten	19
2.11. Beleid ten aanzien van de bezoldiging van bestuurders en toezichthouders	19
2.12. Beleid ten aanzien van de omvang en functie van het vrij besteedbare vermogen.....	19
2.13. Huisvesting en onderhoud.....	20
2.14. Toegankelijkheid van de instelling en toelatingsbeleid	22
2.15. Strategisch Personeelsbeleid	22
2.16. Passend Onderwijs.....	22
2.17. Allocatie van middelen naar schoolniveau	22
2.18. Werkdruk	23
2.19. Onderwijsachterstanden	23
2.20. Internationalisering	23
3. Verslag toezichthoudend Bestuur	23
3.1 Sectorcode.....	23
3.2 Overzicht leden van het Algemeen Bestuur en haar portefeuilles	23
3.3 Werkwijze	24
3.4 Portefeuilles	25
3.4.1. Financiën.....	25
3.4.2. Onderwijs	26
3.4.3 Personeel.....	27

3.4.4.	Materieel.....	27
3.5	Uitoefening van de taken van de interne toezichthouder	27
3.6	Overleg en beleidsontwikkeling	28
4.	Financieel beleid.....	29
4.1	Planning & Control.....	29
4.1.1	Begrotingen	29
4.1.2	Managementrapportages	29
4.2	Algemeen.....	29
4.3	Kengetallen.....	30
4.4	Financiële positie op balansdatum	30
4.4.1	Toelichting op de activa zijde van de balans:.....	31
4.4.2	Toelichting op de passiva zijde van de balans:	32
4.5	Analyse resultaat	33
4.5.1	Analyse realisatie 2020 versus realisatie 2019 en realisatie 2020 versus begroting 2020	33
4.5.2	Toelichting op de staat van baten en lasten:.....	33
4.6	Investerings- en financieringsbeleid	37
4.7	Treasuryverslag	37
4.8	Toekomstparagraaf	37
4.8.1	Toelichting op de kengetallen.....	38
4.8.2	Balans	38
4.8.3	Toelichting op de balans	38
4.8.4	Staat van baten en lasten	39
4.9	Overige rapportages	40
4.9.1	Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem	40
4.9.2	Risicomanagement en de beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	40

Bestuursverslag

1. Algemene informatie

1.1 Doelstelling van de organisatie (Missie en visie)

De Vereniging CNS is opgericht op 1 maart 1864 en heeft zich ten doel gesteld *‘werkzaam te zijn tot oprichting en instandhouding van één of meer christelijke scholen voor basisonderwijs te Gouda.’* Al meer dan 150 jaar wordt aan deze doelstelling vormgegeven.

Tot de Vereniging behoren 3 scholen met ruim 1100 leerlingen en ruim 100 personeelsleden. Alle scholen hebben naast hun onderwijskundige uitgangspunten een duidelijk levensbeschouwelijk profiel. Op herkenbare en eigentijdse wijze wordt op de scholen invulling gegeven aan de protestants-christelijke levensovertuiging.

De Bijbel als het woord van God zien we daarbij als de gemeenschappelijke gids en vormt de bron waaruit we putten. We weten ons verbonden in de relatie met de Eeuwige. We willen de weg gaan die ons door de profeet Micha wordt voorgehouden, een weg van recht doen en liefhebben (Micha 6:8). Dat zijn de elementen die we ook in ons onderwijs vorm willen geven.

Hieraan wordt in de eerste plaats uiting gegeven door de centrale plaats van het godsdienstonderwijs. We vertellen de kinderen verhalen waarbinnen vergeving en verzoening kernbegrippen zijn. Het zijn verhalen waaruit hoop spreekt, de boodschap dat er altijd een nieuwe kans is omdat er een God is die zich ontfermt.

Maar daar kan en mag het niet bij blijven. Op onze scholen zien we veiligheid en geborgenheid als belangrijke voorwaarden voor de ontplooiing van talenten. Zonder geborgenheid zal geen kind zich toevertrouwen aan zijn juf of meester. En bovendien: wie zal zonder het gevoel van diepe verbondenheid met kinderen durven spreken over de verbondenheid met God?

In de vormgeving van ons onderwijs zien we dan ook een directe relatie tussen de levensbeschouwelijke identiteit en het *pedagogisch en didactisch handelen* van leerkrachten, waardoor kinderen tot hun recht komen en zij al hun gaven en talenten optimaal kunnen ontplooien.

Daarom werken er bij CNS leerkrachten en schoolleiders die gedreven en vanuit het hart het onderwijs vorm willen geven. Leraren begeleiden kinderen bij het ontwikkelen van kennis, het leren dragen van verantwoordelijkheid, het groeien in zelfstandigheid en het leren samenwerken, waardoor de respectvolle betrokkenheid op de ander mede vorm krijgt. Het ontwikkelen en in stand houden van een nieuwsgierige en ontvankelijke houding zien we als een belangrijke opdracht. We willen de harten van kinderen raken en hen fijngevoelig maken voor de wereld om hen heen, de mensen die ze ontmoeten en de schepping waar zij deel vanuit maken.

De levensbeschouwelijke identiteit is op CNS scholen dus niet iets wat we ‘erbij’ doen. Het werkt door in al ons handelen en is bepalend voor onze opvattingen over burgerschap, ouderbetrokkenheid en de leefgemeenschap die we als scholen willen vormen.

In de schoolplannen en schoolontwikkelingsplannen van de afzonderlijke scholen is bovenstaande nader uitgewerkt.

1.2 Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een Vereniging. De Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Christelijk Nationale Scholen te Gouda is op 1-3-1864 opgericht en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder dossiernummer 40464449.

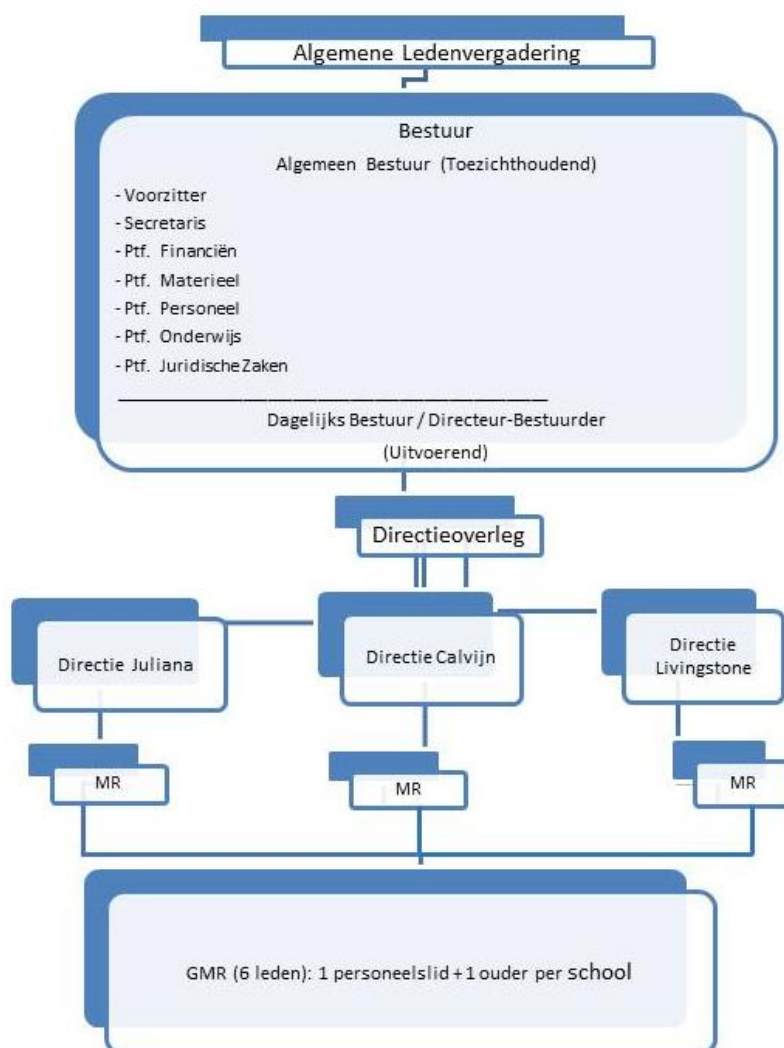
Onder het bevoegd gezag van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Christelijk Nationale Scholen te Gouda, met bevoegd gezag nummer 36479, vallen de onderstaande scholen:

School	Brinnummer
Prinses Julianaschool	08VP
Johannes Calvijnschool	04PK
Livingstoneschool	07LN

1.3 Organisatiestructuur

De Wet Goed Onderwijs – Goed bestuur verplicht tot een scheiding tussen bestuur en intern toezicht voor alle schoolbesturen. Het algemeen bestuur van de vereniging CNS heeft een keuze gemaakt voor het zgn. Raad van Beheermodel. In dit model is er sprake van een functionele scheiding binnen één bestuurlijk orgaan. Het verenigingsbestuur bestaat uit het algemeen bestuur (AB) dat toezicht houdt en uit het dagelijks bestuur (DB) dat de bestuurlijke taken uitvoert. Het dagelijks bestuur wordt binnen de vereniging CNS gevormd door de directeur-bestuurder.

Organogram



Toelichting

Algemene ledenvergadering

De leden van de vereniging vormen het hoogste bestuursorgaan. Tijdens de jaarlijkse ledenvergadering verlenen zij het bestuur decharge voor het gevoerde beleid.

Bestuur

Het bestuur in de zin van de wet - het bevoegd gezag - wordt gevormd door het algemeen bestuur en dagelijks bestuur samen.

Algemeen bestuur

Het deel van het bestuur dat belast is met de toezichthoudende taken.

Dagelijks bestuur/ directeur-bestuurder

Het deel van het bestuur dat belast is met de uitvoerende bestuurstaken.

Directies

Integraal verantwoordelijken voor de dagelijkse leiding op de scholen.

Directieoverleg

Het overlegorgaan waarin directies van de scholen en directeur-bestuurder werken aan o.a. beleidsontwikkeling- en evaluatie.

MR en GMR

De MR (medezeggenschapsraad) en GMR (gemeenschappelijke medezeggenschapsraad) zijn op school- of verenigingsniveau belast met de advisering of instemming omtrent beleid.

1.4 Kernactiviteiten

De kernactiviteit van de Vereniging CNS Gouda is het geven van kwalitatief goed protestants-christelijk onderwijs. Voor een uitwerking verwijzen we naar hetgeen is opgenomen onder 1.1. Doelstellingen van de organisatie (missie en visie). In het strategisch beleid wordt beschreven wat de Vereniging CNS met haar onderwijs wil bereiken. De scholen formuleren schoolplannen en jaarplannen (de zgn. schoolontwikkelingsplannen) gebaseerd op het strategisch beleid. In de managementrapportages wordt periodiek verslag gedaan van de vorderingen op de verschillende beleidsterreinen.

De belangrijkste zaken omtrent het gevoerde beleid worden beschreven vanaf hoofdstuk 2.3.

2 Instellingsbeleid

2.1. Zaken met een persoonlijke betekenis en personele ontwikkeling

Personele ontwikkeling

Met ingang van 1 januari startte Martin de Kock als directeur-bestuurder. Hij volgde Jaap Broekman op, die na een lange loopbaan binnen CNS zijn carrière vervolgde bij SPCO Groene Hart.

Met ingang van 1 maart startte Frank Neerhof als directeur van de Julianaschool. Hij vervulde hiermee de vacature die was ontstaan na vertrek van voormalig directeur Sylvio Noël, die vanaf augustus 2019 tijdelijk werd vervangen door interim-directeur mw. Marjo Dethmers.

Corona

Aan het begin van het jaar kregen de maatschappelijk ontwrichtende effecten van het Coronavirus ook zijn beslag op het onderwijs. In maart moest plotseling worden overgeschakeld op een periode van onderwijs op afstand. Na een gedeeltelijke en daarna volledige heropening van de scholen moest met veel voorzorgsmaatregelen gewerkt worden. Deze maatregelen hebben effect gehad op het welzijn & presteren van leerlingen en personeel. Ook is het uitgavepatroon op onderdelen als schoonmaak en vervanging personeel voor eigen middelen heel anders geweest, dan bij het opmaken van de begroting voor 2020 kon worden voorzien.

Inzet middelen prestatiebox

Scholen ontvangen bijzondere bekostiging voor de realisatie van doelstellingen uit het bestuursakkoord. Deze doelstellingen zijn geformuleerd rond de volgende thema's:

- Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
- Een brede aanpak voor duurzame onderwijsontwikkeling
- Professionele scholen
- Doorgaande ontwikkelijnen

De Vereniging CNS heeft in 2020 de middelen uit het bestuursakkoord ingezet ten behoeve van cultuureducatie, professionalisering van leerkrachten en schoolleiders en de ontwikkeling van een professionele cultuur op de scholen.

Inzet werkdrukmiddelen

In het kader van de beperking van de werkdruk zijn vanaf 2018 extra middelen ter beschikking gesteld. Op iedere school is het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor zien. Alle teamleden zijn betrokken bij het gesprek. Directies hebben vervolgens een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de werkdrukmiddelen in het schooljaar 2019/2020 & 2020/2021. De bestedingsplannen hebben op alle scholen de instemming van de PMR. De directies hebben zorggedragen voor inzet van de middelen:

Bestedingscategorie	Bedrag 2019-2020	Inzet 2020 (januari - juli)	Bedrag 2020-2021	Inzet 2020 augustus-december
Personeel	€ 169.847	€ 146.908	€ 281.327	€ 117.220
Materieel				
Professionalisering				
Overig	€ 6.472	€ 3.778	€ 6.000	€ 2500
Totaal	€ 176.319	€ 150.686	€ 287.7327	€ 119.720

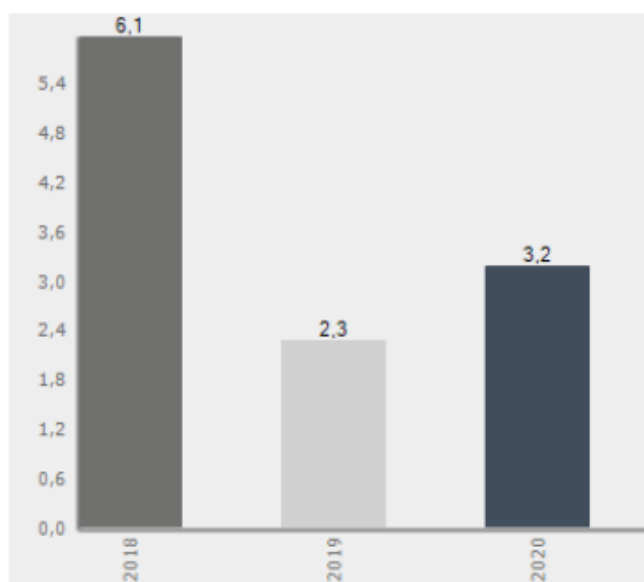
De personele kosten betreffen inzet van onderwijsassistenten, leerkrachten en docenten. Er wordt o.a. tijd vrij gemaakt voor verlichting van de administratieve last, ambulante tijd voor het voeren van kind-gesprekken, coaching van leerkrachten en praktische ondersteuning in de groepen. Overige kosten betreft het inkopen van bewegingsonderwijs verzorgd door Sportpunt Gouda Voor de niet financiële middelen in het kader van bestrijding van de werkdruk verwijzen we naar de maatregelen om het ziekteverzuim terug te dringen in de paragraaf hierna.

Ziekteverzuim

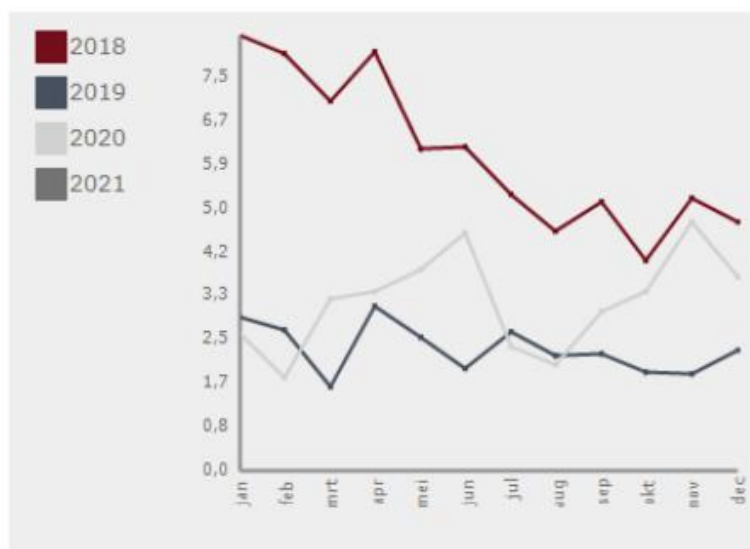
Ziekte verzuimcijfers 2020

Onderstaande grafieken geven de ontwikkeling van het Verzuim Percentage (VP) aan in de afgelopen 3 jaar. De ambitie van CNS is, om het ziekteverzuim onder het [landelijk gemiddelde](#) bij onderwijs van 4,5 á 5 procent te houden is ook in Coronajaar 2020 gelukt. In 2019 was er sprake van een historisch laag ziekteverzuim. Naast Corona zijn enkele langdurig zieken de reden dat het verzuimpercentage rond de 3 procent ligt.

VP per jaar



VP per maand



In het afgelopen jaar is geïnvesteerd in de zorg voor (dreigend) zieke (en door Coronaklachten uitgevallen) leraren door vroegtijdige inzet van Arbodienst om zgn. preventieve gesprekken ziekteverzuim te voeren. Ook is vrijwel iedere leraar die een dag, of een aantal dagen vanuit huis moest werken als gevolg van klachten op de scholen vervangen, waardoor het primaire proces door kon gaan en de werkdruk beperkt. Vooral op

de Julianaschool en Livingstoneschool zijn veel extra invalkrachten ingezet in de eerste en tweede Coronagolf.

Verzuimpercentage	2017	2018	2019	2020
CNS	6,1	5,9	2,2	3,2
<i>Landelijk gem. onderwijs</i>	4,9	5,1	5,0	*

Meldingsfrequentie	2017	2018	2019	2020
CNS	0,64	0,51	0,58	0,76
<i>Landelijk gem.</i>	1,0	1,2	1,2	*

Nulverzuim in %	2019	2020
CNS	59,5	53,8
<i>Landelijk gem.</i>	46,8	*

*Bij opmaken van bestuursverslag waren deze landelijke cijfers nog niet bekend.

Het ziekteverzuim lag op verenigingsniveau in 2020 op 3,2%. Dat is onder het landelijk gemiddelde en het eigen maximum streefniveau van 5%. Op schoolniveau zijn verschillen waarneembaar, die veroorzaakt worden door middellang en lang verzuim. De verzuimfrequentie lag in 2020 op 0,76. Dat is mede door Corona een stijging, maar naar verwachting nog altijd onder het landelijk gemiddelde. Over 2020 zijn hiervan de gemiddelden nog niet bekend. Dit betekent dat werknemers bij de Vereniging CNS zich gemiddeld minder vaak ziekmelden in vergelijking met het landelijk gemiddelde. Ook het percentage 0-verzuim is bij de Vereniging CNS gunstiger dan het landelijk gemiddelde, nl. 53,8%.

Verzuimbeleid en terugdringing van het ziekteverzuimpercentage

Ook in 2020 is uitvoering gegeven aan het ziekteverzuimbeleid, waarvan het doel is voorkomen en verminderen van verzuim van personeel. Dat is van belang voor werknemers, de continuïteit van het onderwijs én het tempo van waarin we ons onderwijs ontwikkelen.

Preventief hebben we de nadruk gelegd op coaching/begeleiding bij het voorkomen van ziekteverzuim. De verzuimconsulent had een belangrijke rol bij het voeren van 3-gesprekken waarbij de balans tussen belastbaarheid en belasting aan de orde kwam. Curatief is bedrijfsmaatschappelijk werk en psychosociale hulpverlening ingezet in het kader van re-integratie. Alle verplichte maatregelen in het kader van de Wet Poortwachter zijn uitgevoerd.

Het ziekteverzuimpercentage is in 2020 gestegen t.o.v. het zeer lage percentage in 2019. Het ligt echter nog ruim onder het landelijk gemiddelde. Het eigen streefcijfer van 5% is dankzij de hierboven genoemde maatregelen gehaald. Met de Arbodienst Perspectief zijn in verband met het voorkomen van langdurig verzuim de volgende aanvullende afspraken nagekomen:

- Alle frequent verzuimgesprekken én gesprekken bij vermoeden van dreigend verzuim worden in aanwezigheid van de verzuimconsulent gevoerd;
- Bij stagnatie van re-integratie vinden gesprekken plaats met de verzuimconsulent;
- Directeuren worden tijdens/na de gesprekken gecoacht;
- Periodiek bespreking van casuïstiek met directies en Arbodienst.

Vervanging

Ten behoeve van de vervanging van collega's die vanwege ziekte of om andere redenen afwezig zijn kunnen we een beroep doen op de interbestuurlijke vervangingspool 'Het Groene Hart', waar CNS deel vanuit maakt.

In het eerste deel van 2020 merkten we dat veel leraren tijdelijk niet in staat waren om hun werk voor de klas te doen, omdat zij als gevolg van Corona klachten thuis moesten blijven. Hierdoor was er meer vraag naar invalpersoneel, dan er capaciteit was in de Vervangingspool. Daarom zijn er met ingang van 1 augustus 2020 2 nieuwe poolers benoemd vanuit CNS met een totaal fte van 1,6.

Ten behoeve van (ziekte)vervanging werden ook parttimers en ambulant personeel ingezet. De continuïteit van ons onderwijs was in belangrijke mate te danken aan de betrokkenheid van collega's en hun bereidheid extra te komen werken.

Doordat er veel personeel is ingezet uit voorzorg (leraren met Corona gerelateerde klachten moesten om kans op verdere verspreiding van een mogelijke besmetting thuisblijven, maar waren vaak niet écht ziek), zijn de vervangingskosten in 2020 veel hoger uitgevallen dan was begroot. Bij het opstellen van de begroting van 2020 kon niet worden voorzien welke impact het Corona virus op de dagelijkse gang van zaken op de scholen zou hebben.

Werving en selectie

Ondanks krapte op de arbeidsmarkt is het gelukt om personeel te werven dat past binnen de levensbeschouwelijke en onderwijskundige doelstellingen van de vereniging. We zien een aantal succesfactoren:

- Het partnerschap 'Opleiden in de school' met de Christelijke Hogeschool Ede, dat zich kenmerkt door:
 - Samen opleiden van toekomstige collega's;
 - Een doorgaande lijn in de begeleiding van stagiaires en leraren;
 - Werkplekleren;
 - Inhoudelijke afstemming tussen opleiding en school.Ook het afgelopen jaar lukte het om leraren in opleiding (Lio-ers) door een arbeidsovereenkomst te behouden voor onze vereniging.
- Contacten in eigen netwerken;
- Mond tot mondreclame: de positieve verhalen van collega's waar een wervende werking vanuit ging.

Bij de werving en selectie waren directies en de directeur-bestuurder betrokken, alsmede afgevaardigden uit de teams en medezeggenschapsraden. In maart 2020 is een nieuwe directeur op de Julianschool gestart en in januari 2020 een nieuwe directeur-bestuurder voor CNS.

2.2 Onderwijsprestaties

De onderwijsresultaten op het terrein van de basisvaardigheden, waaronder tussentijdse opbrengsten, worden geanalyseerd en met de teams besproken. Op basis van de uitkomsten zijn, waar nodig, aanpassingen gedaan in het aanbod.

We gebruiken als administratie- en leerlingvolgsysteem Parnassys. De mogelijkheden van het programma worden benut. De beleidsuitspraken en opgestelde protocollen opbrengstgericht werken (OGW) vervulden een rol in het handelen.

Leerkrachten tonen eigenaarschap m.b.t. opbrengstenanalyses en verwerking van de resultaten in de groepsplannen. De intern begeleiders vervullen hierbij voornamelijk een coachende rol. Tussen leerkrachten zijn verschillen zichtbaar in kwaliteit van de analyses en

de plannen. Dat doet zich vooral voor bij startende en herintredende collega's. In die gevallen vervullen de IB-ers een begeleidende rol.

Aan de kwaliteitsverbetering van de analyses en plannen is gewerkt tijdens studiedagen en groepsbesprekingen. Bij de verbetering van de resultaten en de analyse van de leerprocessen is aandacht besteed aan didactische aspecten als de kwaliteit van de instructies, stellen van doelen, het beredeneren van het onderwijsaanbod en het doelgericht handelen van leerkrachten.

De meeste groepen behaalden in 2020 voor de tussentijdse opbrengsten op het gebied van taal, rekenen en lezen een score op of boven het landelijk gemiddelde voor de betreffende schoolgroep. Waar dat niet het geval was werden de afwijkingen verklaard en beschreven en de interventies vastgelegd in een plan van aanpak. In 2020 is een aanvang gemaakt met het bovenscholings bespreken van de opbrengsten van de scholen met directies en intern begeleiders. Hierbij is begeleiding ingehuurd vanuit Driestar Educatief.

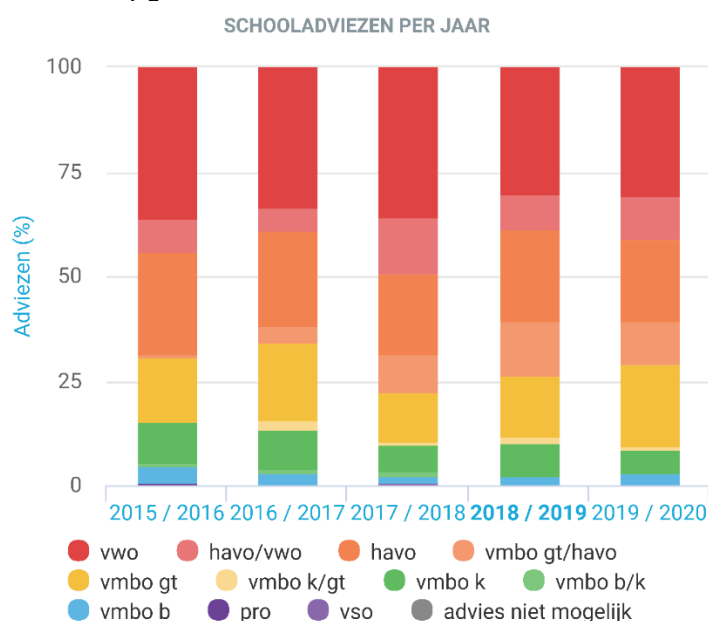
De eindopbrengsten voldeden in 2019 niet op alle scholen aan de landelijke norm. Er zijn interventies op school- & groepsniveau geweest, om ervoor te zorgen, dat de opbrengsten van 2020 op & boven het niveau zou liggen, van wat op basis van samenstelling van de leerlingenpopulatie van de CNS scholen mag worden verwacht. Als gevolg van de Coronamaatregelen is de eindtoets 2020 niet doorgegaan.

School	2016	2017	2018	2019
Pr. Julianaschool	534,7	534,0	539,0	534,2
Calvijnschool	537,0	537,1	539,6	536,6
Livingstoneschool	538,1	537,8	538,7	538,4
Landelijk gemiddelde	534,9	535,6	535,6	536,1

N.B.: De score 2016 van de Livingstoneschool is aangepast vanwege niet meetellen van 1 PRO-leerling.
De score 2018 van de Calvijnschool is aangepast vanwege het niet meetellen van 1 PRO-leerling.
De score 2018 van de Julianaschool is aangepast vanwege het niet meetellen van 1 PRO-leerling.

Adviezen per schooljaar

Om inzicht te geven in de adviezen die leerlingen van onze scholen kregen, is onderstaande illustratie opgenomen:



ultimview.nl

2.3 Onderwijskundige en programmatische zaken.

Alle scholen hebben hun ontwikkelpunten beschreven in de zgn. schoolontwikkelingsplannen. Dat zijn de jaarschijven bij de schoolplannen. De plannen van 2019/2020 zijn geëvalueerd en de ontwikkelpunten voor 2020/2021 zijn beschreven in de nieuwe plannen.

2.3.1 Onderwijs en kwaliteit

Pedagogisch klimaat

Om goed invulling te geven aan kwalitatief goed onderwijs zien we een pedagogisch klimaat waarbinnen kinderen zich veilig voelen als een belangrijke voorwaarde. Uit het volgsysteem 'Zien' blijkt dat het pedagogisch klimaat op schoolniveau goed is. Dit is ook bevestigd in het tevredenheidsonderzoek, dat in november/december 2020 is uitgevoerd onder leerlingen, leraren en ouders van onze 3 scholen. Er is geen aanleiding het beleid aan te passen. Periodiek is het pedagogisch klimaat onderwerp van gesprek met kinderen. Dat is naast de professionele dialoog op schoolniveau een manier waarop we dit volgen op onze scholen.

Passend Onderwijs

Met betrekking tot passend onderwijs is het niveau van de basisondersteuning op orde. De basiskwaliteit voldoet aan de norm: alle scholen hebben een basisarrangement van de inspectie en werken met doorlopende leerlijnen en een beredeneerd passend aanbod. In de nieuwe schoolplannen worden de doelstellingen uit de ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden passend onderwijs op het gebied van doorgaande leerlijnen hoogbegaafdheid en lezen/dyslexie uitgewerkt.

Op alle scholen wordt opbrengst- en handelingsgericht gewerkt. Ouders zijn hierbij als ervaringsdeskundigen nadrukkelijk betrokken. In het kader van eigenaarschap van kinderen worden ook de leerlingen zelf betrokken bij het stellen van doelen tijdens zgn. kindgesprekken.

De complexiteit van de problematiek waarmee leerkrachten in de klas te maken hebben vraagt om een zorgvuldige samenwerking tussen onderwijs en zorg. In 2020 werd via de samenwerkingsverbanden PO Midden Holland en Berséba € 278.510,- aan ondersteuningsmiddelen ontvangen. Deze middelen werden ingezet ter versterking van de basisondersteuning door personele inzet van intern begeleiders, onderwijsassistenten en externe inhuur; scholing en professionalisering; en materiële inzet.

Betekenisvol en uitdagend onderwijs

We streven naar interessant en uitdagend onderwijs. Daarbij hebben we oog voor een juiste balans tussen hetgeen vanuit maatschappelijk perspectief van belang is en hetgeen voor kinderen betekenisvol is. Waar mogelijk worden kinderen in de confrontatie met levensechte situaties voor uitdagingen geplaatst waar een oplossing voor gevonden moet worden. Hierdoor ontstaat een 'natuurlijke' leerbehoefte waar in het onderwijs rekening mee wordt gehouden. We hebben hier vorm aan gegeven binnen de thema's van het ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO), projecten of het werken in hoeken. Binnen die thema's en projecten komen ook de andere vakgebieden aan de orde, waardoor o.a. gewerkt wordt aan de creatieve en culturele ontwikkeling van kinderen.

Burgerschap

Bij burgerschap staat het actief meedoen aan de samenleving en er een positieve bijdrage aan leveren centraal. Er worden drie domeinen onderscheiden nl. democratie, participatie en identiteit. Bij burgerschapsvorming zijn vooral houdingen en vaardigheden van belang. Het accent ligt op het gebruiken van de school als oefenplaats. We bevorderen sociale vaardigheden door het internaliseren van omgangsregels en we leren kinderen om op een vreedzame manier conflicten op te lossen. In bovenbouwgroepen wordt gedebatteerd, waarmee sociale en communicatieve basisvaardigheden worden toegepast.

In 2020 is vanuit de directeur-bestuurder het gesprek met GMR, Bestuur en Directies opgestart over de manier waarop scholen van CNS onderscheidend zouden kunnen zijn op het gebied van burgerschap. Een en ander zal in 2021 leiden tot verdere inkleuring van het CNS-profiel.

Ouderbetrokkenheid

Op alle scholen zijn de medezeggenschapsraden actief geweest en zijn ook ouders in de gelegenheid geweest gebruik te maken van advies- en instemmingsrecht m.b.t. het schoolbeleid. Dat geldt ook voor de ouders die zitting hebben in de GMR.

Daarnaast worden ouders uitgenodigd om, binnen de kaders van het schoolondersteuningsprofiel, mee te denken en, zo veel als mogelijk, mee te beslissen als het gaat om het welbevinden en de begeleiding van hun kind.

Op alle scholen krijgen ouders de gelegenheid mee te denken m.b.t. praktische en beleidsmatige zaken in zgn. klankbordgroepen. De input wordt besproken met teams en MR-en en krijgt waar mogelijk een plaats in beleidsontwikkeling op schoolniveau.

Tenslotte zijn ouders die lid zijn van de Vereniging CNS tijdens de algemene ledenvergadering in de gelegenheid mee te denken en goedkeuring te verlenen aan het gevoerde beleid.

2.3.2 Professionalisering

Voor kwalitatief goed onderwijs is de professional voor de klas van doorslaggevend belang. Ontwikkelingen in de samenleving volgen elkaar snel op, waardoor eisen voortdurend veranderen. Om die reden is het belangrijk dat leraren zich blijven ontwikkelen. Eens bevoegd is niet automatisch altijd bekwaam. Voortdurende investering in deskundigheidsbevordering is noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs hoog te houden. Professionalisering is daarom een belangrijk thema in het strategisch beleid van de Vereniging CNS. Daarbij wordt een verbinding gelegd tussen de deskundigheid van de leerkracht en de gewenste schoolontwikkeling.

Dat stelt eisen aan de structuur en de cultuur van de organisatie. Leidinggevend en vervullen hierin een belangrijke rol. Zij houden als resultaatverantwoordelijken enerzijds de koers van de organisatie scherp voor ogen en anderzijds bieden ze professionele ruimte aan collega's, zodat die invulling kunnen geven aan hun verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan het ontwerp en de uitvoering van het onderwijskundige beleid van de school. Zelfsturing en eigenaarschap zien we daarbij als kernbegrippen.

Voor alle scholen geldt dat de professionele cultuur in ontwikkeling is. Het niveau verschilt per school. In het algemeen geldt dat er meer wordt nageschoold dat in het verleden op onderwerpen die samenhangen met het strategisch beleid en dat beleid en uitvoering meer centraal staat in het team/bouwoverleg.

Onderzoek en ontwikkeling

Onderdeel van de professionalisering binnen de scholen is het werken in zgn. Professionele Leergemeenschappen (PLG's). In samenspraak met directies doen deze groepen leraren met een specialisatie op een bepaald vak- of ontwikkelingsgebied onderzoek naar een vraag uit de eigen organisatie. Deze onderzoeksvraag houdt verband met het aanbod en organisatie van leerstof op school. De bevindingen uit de PLG's worden gedeeld in het team en op basis van uitkomsten wordt beleid aangepast en als gevolg hiervan ook het lesstofaanbod.

Om ruimte en tijd te creëren voor het verrichten van onderzoek wordt in de formatieplaatjes van ieder schooljaar ruimte voor onderzoek door leraren gecreëerd door de directies. Enerzijds in beschikbare ambulante tijd en anderzijds in de taakuren waarover leraren beschikken. Een aantal leraren die participeert in een PLG volgt/volgde een master opleiding aan een HBO instelling (al dan niet met gebruik van de lerarenbeurs).

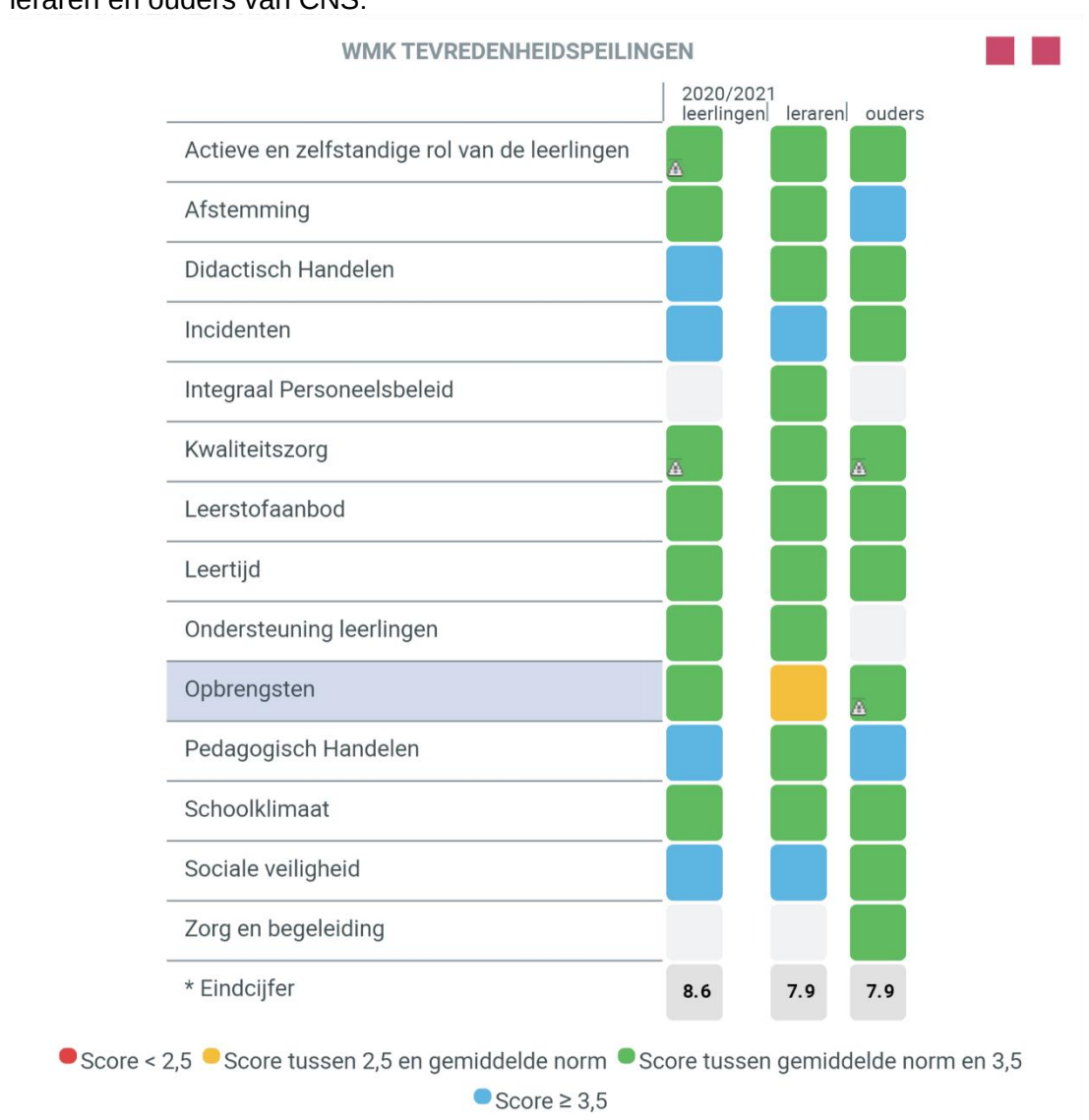
Vanaf 2020 wordt ook meer op bovenschools niveau het sámen leren en onderzoeken vorm gegeven. Waar dit aanvankelijk vooral in zgn. leerjaargroep overleggen plaatsvond, is dit vanaf 2020 gerealiseerd aan de hand van de volgende thema's

1. Zorg en begeleiding leerlingen
2. Coaching & begeleiding leraren
3. Werken met meer- & hoogbegaafdheid

2.4 Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg.

Alle scholen verbeteren systematisch de kwaliteit van hun onderwijs. In het schoolplan en de daaraan gekoppelde schoolontwikkelingsplannen staan de doelen beschreven, zodat voor iedereen duidelijk is aan welke kwaliteitsverbeteringen wordt gewerkt en wie daarvoor verantwoordelijk is. Op de (strategische) beleidsdoelen wordt jaarlijks driemaal gerapporteerd. Op basis van de evaluaties worden bijstellingen gerealiseerd in onderwijsaanpak en – aanbod.

Op alle scholen wordt gewerkt met de kwaliteitskaarten van Cees Bos (WMK). De kwaliteitskaarten zijn aangepast aan de schoolsituatie en door teamleden gescoord. Waar nodig zijn verbeterpunten opgenomen in de genoemde schoolontwikkelingsplannen. In november & december 2020 is er een tevredenheidsonderzoek geweest onder leerlingen, leraren en ouders van CNS:



*** EINDCIJFER**

	2020/2021 leerlingen	leraren	ouders
04PK - Johannes Calvijn-School	8.9	7.9	8.2
07LN - Livingstoneschool	8.9	7.8	7.5
08VP - Prinses Julianaschool	8.1	8.0	8.1

In de maanden november en december 2020 werden op 3 niveaus een vragenlijst naar tevredenheid uitzet onder leerlingen, leraren en ouders. Alle vragen waren voorzien van een vierpuntschaal en verdeeld in bovenstaande categorieën die verband houden met het inspectiekader.

Alleen op het punt opbrengsten scoren we nét (met 2,9) onder de norm van 3 die de tevredenheidsspeiling als voldoende stelt. Dit zegt ons, dat we als professionals kritisch zijn op de door scholen behaalde leerresultaten en streven naar scores die passen bij wat op basis van samenstelling leerlingpopulatie van kinderen mag worden verwacht.

De inspectie kijkt bij het beoordelen van een school naast de opbrengsten sterk naar het pedagogisch handelen, didactisch handelen & sociale veiligheid. Op deze terreinen wordt door de bank genomen aangegeven dat er bovengemiddelde tevredenheid is.

2.5 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen (waaronder samenwerkingsverbanden).

Hoewel er geen sprake is van verbonden partijen, wordt er wel samengewerkt. We beschrijven hieronder de samenwerking binnen de Stichting Federatie Brede School Gouda e.o. en de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs.

Brede School

- **Organisatie**

De Vereniging CNS te Gouda maakt deel uit van de Stichting Federatie Brede School Gouda e.o. De Brede School heeft als doel de ontwikkelkansen van kinderen te vergroten, door mogelijke achterstanden weg te nemen, een goede dagindeling te bieden en sociale competenties te vergroten.

In Gouda is gekozen voor een samenwerkingsmodel, waarbij de door de Brede School georganiseerde activiteiten op de deelnemende scholen worden uitgevoerd. De Brede School in Gouda heeft dus geen eigen gebouw. Het algemeen bestuur van de Brede School wordt gevormd door de bestuurders van de deelnemende partijen (naast scholen ook organisaties voor Cultuur en Welzijn) en heeft een toezichthoudende functie. De directeur bestuurder heeft de uitvoerende functie.

- **Activiteiten**

De activiteiten van de Brede School worden beschreven in de projectplannen die door het algemeen bestuur worden goedgekeurd.

- **Financiën**

De Brede school Gouda wordt gefinancierd door een (product)subsidie van de gemeente Gouda en aanvullende subsidies van andere organisaties. De begroting en het jaarverslag zijn vastgesteld en goedgekeurd.

- Personeel

De Brede School Gouda heeft geen eigen personeel in dienst. Al het personeel dat werkt voor de Brede School is gedetacheerd door de deelnemende partijen.

Passend Onderwijs

- Een passend zorgaanbod

De Vereniging CNS maakt deel uit van een tweetal samenwerkingsverbanden voor Passend Onderwijs. Deze samenwerkingsverbanden hebben afspraken gemaakt over de wijze waarop een passend onderwijsaanbod voor iedere leerling kan worden gerealiseerd, over de verdeling van middelen en de toewijzing van ondersteuning en over de procedure voor plaatsing in het speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs (cluster 3 en cluster 4). Eén en ander is beschreven in de ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden.

In de schoolondersteuningsprofielen wordt aangegeven welke ondersteuning onze scholen kunnen bieden en welke plannen zij hebben voor de toekomst. Op basis van de profielen inventariseren de scholen welke expertise eventueel moet worden ontwikkeld en wat dat betekent voor de (scholing van) leerkrachten.

- De samenwerkingsverbanden en de bestuurlijke organisatie

De Pr. Julianaschool en de Livingstoneschool maken deel uit van het samenwerkingsverband PO Midden Holland 2814. Bestuur en toezicht zijn functioneel gescheiden. De aangesloten besturen zijn vertegenwoordigd binnen het algemeen bestuur, dat een toezichthoudende rol vervult. Het dagelijks bestuur, verantwoordelijk voor de bestuurlijk uitvoerende taken, wordt gevormd door de directeur-bestuurder.

De Calvijnschool maakt deel uit van het landelijke Reformatorische samenwerkingsverband Passend Onderwijs Berséba. Berséba is een vereniging. De aangesloten besturen zijn de leden. Bestuur en toezicht zijn organiek gescheiden. De Raad van Bestuur, belast met het besturen van de vereniging, bestaat uit één bestuurder. De Raad van Toezicht, die toezicht houdt op het beleid van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de vereniging, telt zeven leden.

2.6. Governanceontwikkelingen – Interne beheersing en intern toezicht

Sinds 2012 is er sprake van een scheiding tussen bestuur en toezicht. De Vereniging CNS heeft gekozen voor het Raad van Beheermodel, dat onder 1.3. is beschreven.

Het algemeen bestuur van de Vereniging CNS heeft besloten het Raad van Beheermodel te handhaven en daarin een ontwikkeling door te maken van geformaliseerd en opbrengstgericht toezicht naar systeemgericht toezicht. Deze ontwikkeling, waarbij met bewustzijn van eigen taken, rollen en bevoegdheden steeds meer wordt samengewerkt, vindt ook plaats binnen de scholen, tussen directies en directies en directeur bestuurder. De GMR is uitgenodigd deze ontwikkeling ook door te maken, maar heeft hierin nog geen keuze gemaakt.

Bestuur en intern toezichthouders toetsen de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren aan de principes van de Code Goed Bestuur van de PO-raad. In de code zijn geen wijzigingen aangebracht. Bij de evaluatie van het functioneren wordt ook het intern toezichtkader (ITK) gehanteerd.

Bij het toezicht op de resultaten van het onderwijs wordt een bestuurlijk toetsingskader gehanteerd dat is gebaseerd op het strategisch beleid. Het strategisch beleid bestrijkt een periode van 4 jaar en loopt tot medio 2023. De directies van de scholen baseren de schoolplannen op het strategisch beleid en stellen elk jaar een schoolontwikkelingsplan op. Dat is de jaarschijf bij het schoolplan. Op deze wijze wordt de strategie geoperationaliseerd.

De directies leggen drie keer per jaar verantwoording af aan de directeur-bestuurder door middel van een managementrapportage. De directeur-bestuurder legt op zijn beurt verantwoording af aan het algemeen bestuur.

Naast de rapportages vond in 2020 periodiek overleg plaats tussen de directies en de directeur-bestuurder. Eenmaal per maand is er een directie-overleg belegd waarin beleidsmatige zaken aan de orde kwamen. Tenslotte heeft de directeur-bestuurder maandelijks werkoverleg gehad met de directies, waarin op basis van de rapportages voortgangsgesprekken werden gevoerd en praktisch operationele zaken werden besproken.

Het algemeen bestuur geeft het toezicht o.a. vorm door bespreking van rapportages en het afleggen van schoolbezoeken, waarbij gesprekken met directies en teamleden worden gevoerd.

In 2020 zijn er als gevolg van de Corona beperkingen geen themavergaderingen belegd met bestuur, directies en GMR. Wel is tweemaal een gesprek gevoerd tussen een brede afvaardiging uit het AB en de GMR. Voor de resultaten die in 2020 zijn behaald op de afzonderlijke terreinen wordt verwezen naar de betreffende hoofdstukken in dit verslag.

2.7. Wet en regelgeving

Opbrengsten invoering maatregelen AVG

We kunnen de conclusie trekken dat het basis framework AVG werkt binnen CNS. De wettelijk verplichte onderdelen zijn aanwezig. Ook zijn zichtbare maatregelen doorgevoerd.

Voortgang AVG

Uit de risicoanalyses AVG volgden maatregelen. De voorstellen zoals opgenomen in de jaarplanning 2020 zijn uitgevoerd. Onderwerpen die hierin aan de orde komen zijn tweetrapsauthenticatie, gebruik bedrijfsmiddelen, procedure accountbeheer en een bewustwordingscheck. De functionaris gegevensbescherming voorziet directeur-bestuurder en directies van de scholen maandelijks van updates.

2.8. Zaken met politieke of maatschappelijke impact.

2020 zal de boeken ingaan als het jaar, waarin Corona zijn wissel trok op de samenleving. Ook binnen het onderwijs hebben we het effect van het virus en de maatregelen om verspreiding ervan te voorkomen gemerkt.

We hebben er binnen CNS voor gekozen om het primaire proces voor de groep, maar ook de begeleiding van (groepjes) leerlingen buiten de groep zoveel als mogelijk doorgang te laten vinden. Hierdoor zijn er meer invalkrachten geweest die op de scholen hebben geholpen om het lesproces vorm te geven.

In de periode van gehele lockdown is er veel 'op afstand' gewerkt door de leraren en de leerlingen. Leraren moesten keuzes maken voor het behandelen van de meest essentiële leerdoelen en ook op ouders werd een beroep gedaan bij het thuisduis begeleiden van hun kind(eren). In de resultaten van 2021 zal uiteindelijk een begin terug te zien zijn, van het effect van deze maatregelen.

Met de gemeentelijke overheid zijn de reguliere contacten onderhouden via het bijwonen van het Lokaal Educatief Overleg en de overleggen rondom Huisvesting. Het IHP is binnen de gemeente Gouda een gevoelig dossier; er zijn veel vragen omtrent de in het IHP opgenomen scenario's en de financiële impact van het plan. Besluitvorming vond plaats in februari 2020. In de eerste tranche van het IHP zullen de Calvijnschool en Livingstoneschool worden meegenomen. De overleggen in 2020 richtten zich op het helder krijgen van het taakstellend

budget voor de uitbreiding en als onderdeel hiervan de door de gemeente gevraagde eigen bijdrage door Vereniging CNS.

Ten behoeve van het Passend Onderwijs worden de contacten met de gemeente onderhouden door de bestuurders van de betreffende samenwerkingsverbanden.

2.9. Beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag

De Vereniging CNS volgt de reguliere wet- en regelgeving m.b.t. de gesprekscyclus. Het functioneren van het personeel komt periodiek aan de orde, waarna dossiervorming plaats vindt. Op alle scholen wordt gewerkt aan persoonlijke ontwikkeling. Leidinggevendenden zorgen voor een adequate begeleiding.

Een maatregel in het kader van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is de transitievergoeding. Deze vergoeding wordt o.a. uitgekeerd bij ontslag via het UWV. Werknemers die vanwege langdurige ziekte (> 2 jaar) worden ontslagen, hebben recht op deze vergoeding. In 2020 is € 18.050,84 uitgegeven aan transitievergoeding.

In de actuele risicoanalyse is de transitievergoeding als risico meegenomen. De beheersingsmaatregelen bij ziekte zijn conform het ziekteverzuimbeleid en de uitgangspunten van de Wet Poortwachter.

Vanaf april 2020 kon aanspraak worden gemaakt op vergoeding van vanaf 2015 gemaakte kosten die samenhangen met de transitievergoeding. De benodigde aanvragen zijn gedaan en voor het grootste deel gehonoreerd. De met dit doel in de jaarrekening 2019 gemaakte voorziening is in 2020 vrijwel geheel gerealiseerd.

2.10. Afhandeling van klachten

De scholen van de Vereniging CNS te Gouda hanteren een klachtenprocedure die is beschreven in de schoolgidsen. Als de daarin beschreven activiteiten niet leiden tot afhandeling van de klacht, dan kan er contact opgenomen worden met de landelijke klachtencommissie (LKC). Op de scholen ligt de volledige klachtenprocedure ter inzage. In 2019 is gehandeld conform de klachtenprocedure. Er is in 2020 geen klacht ingediend bij de LKC. De vertrouwenspersoon werd in 2020 niet ingeschakeld.

2.11. Beleid ten aanzien van de bezoldiging van bestuurders en toezichthouders

In de Code Goed Bestuur is in artikel 25 bepaald dat het intern toezichtorgaan de vorm en hoogte van de eigen vergoeding bepaalt en daarbij de leidraad van de PO-raad hanteert. De leden van het algemeen bestuur van de Vereniging CNS te Gouda ontvangen een vacatievergoeding van € 100.- per jaar. De directeur-bestuurder is een bezoldigd bestuurder.

2.12. Beleid ten aanzien van de omvang en functie van het vrij besteedbare vermogen

In 2020 heeft de Vereniging CNS een resultaat gerealiseerd dat afwijkt van de begroting. De baten namen toe, voornamelijk doordat de gerealiseerde lumpsumvergoedingen hoger vastgesteld zijn dan bij het opstellen van de begroting bekend was. Ook de uitgaven namen toe als gevolg van loonstijgingen conform cao-po en inzet van de werkdruk middelen.

Er werd uiteindelijk een negatief resultaat behaald van ruim € 433.000.- (Begroot een negatief resultaat van ruim € 129.000.-). Voor een deel werd dit veroorzaakt door een reeds in december 2019 aan bestuur uitgekeerde loonsverhoging a.g.v. aanpassing van de CAO-PO die met terugwerkende kracht vanaf augustus 2019 inging met ingang van februari 2020. Ook waren zoals eerder aangegeven de vervangings- & schoonmaakkosten fors hoger, dan was voorzien in de begroting 2020.

In 2021 zal opnieuw extra geïnvesteerd worden in verbetering van de kwaliteit van het onderwijs door in de meerjarenbegroting 2020-2025 boven formatieve ruimte op te nemen in

het kader van continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. In 2021 is een tekort begroot van ruim € 83.000,- Bij het schrijven van het jaarverslag is bekend, dat het onderwijs via diverse regelingen in 2021 en volgende jaren tegemoet zal worden gekomen bij het bestrijden van door Corona opgelopen achterstand en vertraging van het leren en vormen van leerlingen.

Hoewel het eigen vermogen in de komende jaren terug mag lopen, is het in het kader van continuïteit en daarmee samenhangende verplichtingen van belang dat een belangrijk deel van het eigen vermogen in stand wordt gehouden.

De ongelijke spreiding van leerlingen over de verschillende leeftijdsgroepen maakt het, vanuit optiek van kwaliteit, gewenst in een aantal gevallen te werken met meer groepen dan waarvoor de reguliere financiering toereikend is. Een deel van het vermogen is daarvoor nodig.

Een ander financieel risico hangt samen met de in 2015 doorgevoerde doordecentralisatie van het buitenonderhoud van de gemeenten naar de besturen. De hoogte van het budget dat in de lumpsum wordt ontvangen voor het onderhoud is niet toereikend om in adequaat onderhoud te voorzien. Dat heeft voor een belangrijk deel te maken met het feit dat 2 van de 3 gebouwen ouder zijn dan 40 jaar. We houden er rekening mee dat in de toekomst een beroep zal moeten worden gedaan op het eigen vermogen om te voorzien in het onderhoud van de gebouwen.

In 2019 is het onderhoud overigens getemporeerd in afwachting van de besluitvorming rond het Integraal huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Gouda. Binnen dit IHP is een principe afspraak gemaakt dat schoolbesturen voor zo'n 10% medefinancier worden van de uitbreiding of nieuwbouw die zal worden gepleegd. Hierbij worden strikte voorwaarden geformuleerd die passen bij de wettelijke regelgeving en bijkomend te realiseren terugverdiencapaciteit van verrichte investeringen op het gebied van energieverbruik en onderhoud.

Het eigen vermogen is verder nodig voor de reguliere investeringen in onderwijsleerpakketten en ICT. Om optimaal te kunnen blijven beantwoorden aan onderwijsondersteuningsbehoeften zal mogelijk, mede als gevolg van hogere eisen in het kader van Passend Onderwijs, op termijn een beroep moeten worden gedaan op het eigen vermogen.

Een deel van het eigen vermogen is noodzakelijk om de kosten van transitievergoedingen die tot 2020 gemaakt worden te dekken. Deze kosten zijn een gevolg van de Wet Werk en Zekerheid en zijn op lange termijn niet te voorzien. (Zie ook onder 2.8)

Ook Vereniging CNS krijgt - zij het met mate - te maken met krimp, gezien de prognoses die zijn gebaseerd op demografische ontwikkeling.

2.13. Huisvesting en onderhoud

Onderhoud

De Vereniging CNS beschikt over actuele meerjarenonderhoudsplanningen voor de scholen met een looptijd van 2016 - 2040. Hierin zijn alle kosten van het onderhoud opgenomen. Uit deze meerjarenonderhoudsplanningen blijkt dat de staat van het onderhoud van de gebouwen goed is.

Het is gebruikelijk om elke 3 jaar de meerjarenonderhoudsplanningen te actualiseren. Eind 2019 is dat voor de periode vanaf 2019 niet gedaan, omdat er een gemeentelijk Integraal huisvestingsplan (IHP) in ontwikkeling is.

De Julianaschool komt in het IHP in aanmerking voor renovatie als alternatief voor vervangende nieuwbouw. De Livingstoneschool komt in aanmerking voor nieuwbouw. De

termijn waarbinnen dit plaats vindt is nog niet helemaal bekend. Op dat moment zal er in 2021 een nieuwe meerjarenonderhoudsplan worden opgesteld waarbij het onderhoudsniveau zal worden aangepast aan de termijn waarbinnen renovatie plaats zal vinden. De Calvijnschool komt in het IHP in aanmerking voor uitbreiding, zodat het medegebruik van een tweetal lokalen bij een ander schoolbestuur op termijn kan worden beëindigd. De voorbereidingen zijn hiervoor gestart in 2020 en in 2021 zal naar verwachting een aanvang worden genomen met de uitbreiding.

De uitvoering van het onderhoud heeft in 2020 op de Livingstoneschool niet plaats gevonden conform de in de plannen opgenomen jaarschijven. In afwachting van de besluitvorming m.b.t. het IHP is het groot onderhoud niet uitgevoerd. Op de Julianaschool is een grote schilderbeurt aan de buitengevel uitgevoerd. Op de Calvijnschool is het onderhoud conform het plan uitgevoerd.

Op alle scholen leidde de jaarlijkse schouw van de gebouwen tot actiepunten die zijn uitgevoerd. Hierdoor kon de veiligheid worden gewaarborgd.

Ten behoeve van de onderhoudswerkzaamheden wordt samengewerkt met Projectbureau Rijnland uit Bodegraven. Dit bureau is ook ingeschakeld als begeleider bij de uitbreiding van de Calvijnschool.

Huisvesting

M.b.t. de huisvesting voldoet de capaciteit aan de norm. De huisvesting van de Livingstoneschool was in 2018 onderwerp van gesprek met de gemeente Gouda, omdat extra groepen gehuisvest moesten worden. Sinds medio 2018 is de Livingstoneschool met twee lokalen gehuisvest in basisschool de Bijenkorf.

De scholen voldoen niet altijd aan de onderwijskundige behoeften. Er is meer ruimte gewenst voor individuele leerlingbegeleiding en gesprekken met ouders. Helaas is dit probleem niet op te lossen binnen de huidige gebouwen. De onderwijskundige functionaliteit is onderwerp van gesprek geweest in de werkgroep IHP en als onderdeel opgenomen in de Quickscans (zie onder 2.7).

Tenslotte streven we naar buitenschoolse opvang (BSO) binnen de scholen. We werken samen met Quadrant kindercentra. Met Quadrant zijn afspraken gemaakt over het pedagogisch klimaat en praktische zaken die volgen uit de levensbeschouwelijke identiteit van de scholen.

De Livingstoneschool en de Pr. Julianaschool hebben de BSO in de school ondergebracht. Er wordt gebruik gemaakt van een gemeenschapsruimte en klaslokalen die in medegebruik zijn gegeven. De inrichting van de lokalen is geschikt voor zowel BSO als regulier onderwijs. De Calvijnschool heeft met Quadrant de mogelijkheden voor realisatie van BSO bekeken en vanwege ruimtegebrek besloten geen BSO binnen de school te realiseren. Dit zal wel worden gerealiseerd bij de uitbreiding van de Calvijnschool binnen het IHP. Quadrant wordt dan ook nadrukkelijk bij het uitwerken van plannen betrokken.

Duurzaamheid

In 2020 zijn op het dak van de Johannes Calvijnschool zonnepanelen geplaatst. Hierbij is gebruik gemaakt van een subsidieregeling. Met het plaatsen van de zonnepanelen wordt een groot deel van de elektriciteitsbehoefte van de Calvijnschool verkregen uit een natuurlijke bron.

Bij de voorbereiding van de uitbreiding van de Calvijnschool en nieuwbouw van de Livingstoneschool (beide projecten zijn onderdeel van het IHP van gemeente Gouda in de eerste tranche) wordt rekening gehouden met de ambities op gebied van duurzaamheid. Zo

wordt bij beide projecten gestreefd naar duurzame normen: minimaal een Bijna Energie Neutraal Gebouw (BENG). Ook wordt overwogen, of door extra investering Nul Op de Meter (NOM) mogelijk is. Op deze manier dragen we bij aanpassingen in de huisvesting bij aan duurzame ambities van de gemeente.

2.14. Toegankelijkheid van de instelling en toelatingsbeleid

De Vereniging CNS hanteert een open toelatingsbeleid. Iedereen die de identiteit van de school respecteert is welkom. Respect blijkt voor ons uit een actieve betrokkenheid bij alle onderdelen van het schoolgebeuren, inclusief de activiteiten die samenhangen met de levensbeschouwing.

Het beleid rond toelating en schorsing wordt binnen de beleidskaders en de wettelijke regelingen uitgevoerd door de directies van de scholen. Schorsing vindt plaats in samenspraak met de directeur-bestuurder. In 2020 is er één leerling geschorst. Het beleid rond verwijdering wordt uitgevoerd door de directeur-bestuurder in samenspraak met de directies van de scholen. Er zijn in 2020 geen leerlingen verwijderd.

Onderstaande thema's zijn opgenomen n.a.v. opdrachtbrief Jaarverslag maatschappelijke thema's 2020 vanuit ministerie OC&W

2.15. Strategisch Personeelsbeleid

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 is een paragraaf opgenomen over het 'vinden, binden & boeien' van personeel binnen onze vereniging. Bij werving en selectie van nieuwe personeelsleden wordt goed gekeken op welke manier de kwaliteiten en competenties van nieuwe medewerkers bijdraagt aan de realisatie van de strategische beleidsvoornemens en de doelen in het schoolplan van iedere school in het bijzonder.

Bij de werving van een nieuwe directeur-bestuurder, aan het einde van 2019 is benadrukt dat de opdracht er ligt, om CNS in een markt waarin sprake is van schaarste aan bekwaam personeel, een aantrekkelijke werkgever te laten blijven. Bestaande initiatieven gericht op samenwerking met andere partijen en schoolbestuur zullen dan ook in 2020 worden uitgebreid. Hiertoe zal allereerst een onderzoek bij personeel zelf worden uitgevoerd, waardoor meer dan nu het geval is, duidelijk moet worden, wat voor mensen belangrijk is om te blijven bij CNS.

Het doel om gekwalificeerd personeel voor onze groepen te werven en te behouden is gelukt.

2.16. Passend Onderwijs

Elders in deze verslaglegging is te lezen, dat de middelen die vanuit het samenwerkingsverbanden zijn toegekend aan de scholen zijn aangewend, om zoveel als mogelijk onderwijsmaatwerk te blijven bieden op onze scholen. Door inzet van extra personele ondersteuning binnen en buiten de groep in de vorm van onderwijsassistenten en coördineren en ondersteunende krachten hebben ervoor gezorgd, dat de doelen zoals gesteld in het ondersteuningsprofielen van de scholen zijn behaald.

2.17. Allocatie van middelen naar schoolniveau

De door de rijksoverheid toegekende middelen aan de scholen op basis van de tellingen worden vrijwel geheel op schoolniveau ingezet. Een vast percentage van de vergoeding schoolbudget PAB wordt per school 'bovenschools' ingezet om ondersteuning vanuit het bestuurskantoor mogelijk te maken. In de jaarrekening is terug te vinden hoe deze verrekening plaatsvindt.

Evenals voorgaande jaren is een overschot aan bovenschoolse middelen weer terugverdeeld onder de scholen. Door de bovenschools organisatie zo klein mogelijk te

houden (1 directeur-bestuurder en een administratieve kracht) worden kosten van een bovenschools apparaat zo klein als mogelijk & verantwoord gehouden.

2.18. Werkdruk

De verantwoording van middelen die aan scholen zijn toegekend om de werkdruk van leraren te verminderen zijn elders in deze verslaglegging verantwoord per school. In 2019 zijn de toegekende middelen verhoogd in vergelijking met het schooljaar daarvoor. Vrijwel alle scholen hebben er met instemming van de PMR voor gekozen om in te zetten op personele ondersteuning op de school zelf.

Doelmatigheid van de ingezette middelen wordt geëvalueerd op schoolniveau, waarbij naar bevinding mogelijke aanpassingen worden gedaan. Op de Livingstoneschool worden vakleerkrachten gym ingehuurd via Sportpunt Gouda.

2.19. Onderwijsachterstanden

De door postcoderegeling toegekende beperkte middelen voor onderwijsachterstandenbeleid worden over de scholen verdeeld, zodat er op de scholen extra ondersteuning in de vorm van onderwijsassistenten kan worden gerealiseerd. De effecten van inzet van deze middelen op de onderwijsachterstand zijn nauwelijks te meten. In het voedingsgebied van de scholen is er op basis van de postcoderegeling nauwelijks sprake van onderwijsachterstand. In 2021 zal in het kader van een afbouwregeling voor de laatste keer een klein bedrag aan middelen ter bestrijding van onderwijsachterstanden worden ontvangen.

2.20. Internationalisering

Er zijn binnen de scholen van CNS in 2020 geen activiteiten ontplooid die gericht zijn op internationalisering.

3. Verslag toezichthoudend Bestuur

De wet 'Goed Onderwijs, Goed Bestuur' schrijft een scheiding voor tussen Bestuur en Intern Toezicht. Voor de bestuursvorm wordt verwezen naar hoofdstuk 1.3. De wettelijke taken van de toezichthouder zijn opgenomen in de statuten van de vereniging.

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de leden van het Algemeen bestuur. Het intern toezicht beschrijft haar werkwijze en uitoefening van taken, waarbij ook wordt aangegeven hoe vaak er vergaderd is en welke onderwerpen aan de orde zijn geweest.

3.1 Sectorcode

Het Algemeen Bestuur van de vereniging CNS heeft ervoor gekozen de sectorcode van de PO-raad te volgen. Hierin zijn geen wijzigingen aangebracht

3.2 Overzicht leden van het Algemeen Bestuur en haar portefeuilles

Het Algemeen bestuur bestaat uit de volgende toezichthoudende leden:

Dhr. L.J. Rustenhoven	Voorzitter
Mw. L.C. Visser	Secretaris
Mw. S.D.M. van der Plas	
Dhr. R. Roos	Portefeuille financiën
Dhr. J. Mohlmann	Portefeuille personeel
Mw. J.M. Kraal - Kooijman	Portefeuille onderwijs
Dhr. H.A. Walhout	Portefeuille materieel
Dhr. W.J. van Zwienen	
Dhr. W. Graafland	Portefeuille juridische zaken

Mevr S.D.M. van der Plas heeft haar functie in 2020 neergelegd. Mw. Visser is na vacantstelling van deze vacature 'Secretaris' als vervanger in juni 2020 toegetreden tot het Algemeen Bestuur.

Dhr. Walhout heeft zijn functie in 2020 neergelegd. Dhr. Van Zwienen is na vacantstelling van deze vacature 'Bestuurslid portefeuille materieel' als vervanger in juni 2020 toegetreden tot het Algemeen Bestuur.

In het kader van transparantie en ter voorkoming van mogelijke belangenverstrengeling zijn hieronder de (neven)functies van de interne toezichthouders opgenomen.

Portefeuillehouders	Nevenfuncties
Dhr. L.J. Rustenhoven	The IT Channel Company (Leusden), CEO MindsUnited (Amsterdam), RvC 1ClickFactory (Vilnius, Litouwen), Shareholders Board ThuisFront Commissie Harriette Smit, voorzitter Stichting Topvoetbal Jodan Boys, bestuur Lewis Gouda BV, DGA Microsoft Partner Advisory Council Dynamics (Seattle), member
Mw. L.C. Visser	Groene Hart ziekenhuis te Gouda, Kwaliteitsfunctionaris- en coördinator
Dhr. R. Roos	Gemeente Den Haag - Manager Onderzoek en Advies
Dhr. J. Möhlmann	Driestar College - Gouda, directeur Havo&VWO bovenbouw
Dhr. W.J. van Zwienen	Uitvoerder De Vries en Verburg Bouw B.V.
Dhr. H.A. Walhout	Renomeer BV – directeur Renomeer Installatie BV – directeur Bouwcombinatie Renomeer De Waard VOF – directeur, partner H.A. Walhout Holding B.V.- dga IZB Amersfoort – adviseur/trajectbegeleider PKN Gouda wijkgemeente St.Janskerk B – ouderling
Dhr. W. Graafland	Ministerie Justitie en Veiligheid, Immigratie en Naturalisatiedienst, Directie Juridische Zaken, Manager Specialistische Teams.
Mw. J.M. Kraal - Kooijman	PCB Groen van Prinsterer basisschool - directeur
Mw. S.D.M. van der Plas	Crabet Advies Interim Projecten – Directeur, eigenaar Schuldhulpmaatje – stichting Schuldhulpmaatje Voorzitter Thuis Front Commissie Miep van Leeuwen

3.3 Werkwijze

De uitvoering van taken vindt plaats conform de uitgangspunten van het Managementstatuut en – voor zover het de taken van het Algemeen Bestuur betreft – de Statuten van de Vereniging. Er is sprake van een open relatie tussen de directeur-bestuurder en de leden van het Algemeen Bestuur enerzijds en de directies anderzijds. De bestuurlijke functie wordt door de directeur bestuurder adequaat en zorgvuldig uitgevoerd. De belangen van alle betrokkenen worden correct afgewogen. Het Algemeen Bestuur heeft toegezien op de naleving door de directeur-bestuurder van wettelijke verplichtingen en de Code voor Goed Bestuur. In 2020 zijn geen afwijkingen vastgesteld.

De Vereniging CNS hanteert het Raad van Beheermodel. Het Toezichthoudend Bestuur en de directeur-bestuurder evalueren jaarlijks – conform de Code – het functioneren binnen het bestuursmodel als team en individu. Tijdens deze evaluatie staat het ontwikkelen centraal door terug te kijken, te reflecteren en te beoordelen.

Het Strategisch Beleid vormt het richtinggevende kader voor het functioneren van de scholen en haar schoolplannen. Er is ook het afgelopen jaar sprake geweest van een deugdelijke bedrijfsvoering die gericht is op de doelen die zijn geformuleerd in deze schoolplannen en de daarop gebaseerde jaarplannen. De ter beschikking gestelde financiën worden overeenkomstig deze plannen ingezet. Begrotingen zijn voor de schooldirecties taakstellend. Initiatieven om de samenwerking tussen de scholen op CNS-niveau te bevorderen en die binnen het Directie Overleg in gezamenlijkheid zijn uitgedacht, zijn o.a. boven-schoolse jaargroepen, leerteams en een gezamenlijke CNS studiedag. Deze initiatieven worden door het Algemeen Bestuur gesteund en indien nodig financieel gefaciliteerd.

De afstemming en legitimering van het beleid vindt plaats in dialoog met de directies. Zij zorgen voor input in het kader van de beleidsontwikkeling en na vaststelling van het beleid communiceren de directies van de afzonderlijke scholen dit verder in de richting van hun teams en/of ouders.

De schoolplannen en het daaraan gekoppelde jaarplan vervullen daarbij een belangrijke rol. Met ouders en leerkrachten wordt gecommuniceerd via de vertegenwoordiging van de (G)MR. Er is ruimte voor een open dialoog over het te voeren beleid. De rechten van de GMR (advies/instemming) zijn geregeld in de reglementen.

Eenmaal per jaar wordt verantwoording afgelegd aan de leden van de Vereniging tijdens de Algemene Ledenvergadering, waarna de leden decharge verlenen voor het gevoerde beleid. Deze vergadering heeft 16 juni 2020 plaatsgevonden.

Vanuit het Algemeen Bestuur wordt daarnaast met de directeur-bestuurder jaarlijks een functioneringsgesprek gevoerd over de behaalde doelstellingen alsmede de wijze van functioneren. Voorafgaand aan dit gesprek wordt input verzameld bij diverse stakeholders. Het functioneren van de directeur-bestuurder over het afgelopen schooljaar is als 'goed' geclassificeerd. CNS voldoet aan haar statutaire en maatschappelijke doelstellingen, de organisatie is 'in control' en er wordt systematisch gewerkt aan kwaliteitsverbetering. De leden van het Algemeen Bestuur ontvangen voor hun werkzaamheden een geringe vacatievergoeding.

3.4 Portefeuilles

3.4.1. Financiën

Toezicht op en advies over de financiën vindt naast de vergaderingen ook plaats in bilaterale overleggen met directeur-bestuurder. In 2020 is meer uitgegeven dan begroot. De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn hogere salarislasten (waarvan een deel van de vergoeding al in 2019 is ontvangen en geboekt) en extra uitgaven op materiaal en personeel als gevolg van Corona. Het Algemeen Bestuur heeft begin 2021, na oplevering en correcte verwerking van de jaarcijfers 2020 door het administratiekantoor Dyade, de meerjarenbegroting met een geprognostiseerd tekort geautoriseerd.

Gedurende het jaar wordt bij de tweede managementrapportage, gerapporteerd over de voortgang van de begrotingsuitputting. Het Algemeen Bestuur wordt gedurende het jaar geïnformeerd over belangrijke afwijkingen; afwijkingen groter dan € 50.000 worden aan het Bestuur voorgelegd. Het Algemeen Bestuur heeft toegezien op de rechtmatige verwerving van middelen en de doelmatige en rechtmatige bestemming daarvan.

In de loop van 2020, mede op aandringen van het AB, is de interne controlesystematiek op inkomsten en uitgaven in overleg met Administratiekantoor Dyade aangepast. Mede door invoering van een nieuwe begrotings- & rapportage instrument zijn directies en directeur-bestuurder beter in control dan hiervoor.

In de afgelopen jaren is er bij het ministerie van onderwijs veel aandacht voor de vermogenspositie van onderwijsinstellingen. Het weerstandsvermogen en de liquiditeitsratio van CNS bevinden zich boven de signaleringsgrenzen. De waarden van deze kengetallen zijn een indicatie voor een sterke financiële positie. Dit is echter op basis van de signaleringsgrenzen die door het ministerie van OCW zijn bepaald.

Als CNS bezinnen we ons in 2021 op de meest gewenste vermogenspositie. Dit houdt verband met de door gemeente Gouda vereiste eigen investering bij uitbreiding / nieuwbouw van onderwijshuisvesting. De investering en de overige risico's die samenhangen de uitbreiding, nieuw- en verbouw vormen het belangrijkste niet-regulier financiële risico voor CNS. In 2020 was nog niet bekend hoe hoog deze uiteindelijke bijdrage voor de eerste uitbreiding zou gaan worden. In 2019 is de financiële risicoanalyse uit 2016 geactualiseerd. Hierbij is toen nog geen financiële vertaalslag gemaakt. Deze financiële vertaalslag zal in kader van de nader vast te stellen eigen bijdrage IHP in 2021 gemaakt worden. Hierdoor wordt inzichtelijk wat het minimaal benodigde vermogen in de komende jaren dient te zijn.

Het kengetal voor mogelijke bovenmatig eigen vermogen is in 2020 geïntroduceerd. Een waarde hoger dan 1,0 geeft aan dat mogelijk sprake is van een te hoog eigen vermogen. De waarde is voor CNS uitgekomen op 1,08. Hiermee is er volgens OCW mogelijk sprake van een te hoog eigen vermogen in 2020. Op basis van de berekening blijkt een mogelijk bovenmatig vermogen van circa € 102.000. De meerjarenbegroting laat zien, dat de komende jaren ingezet wordt op besteding van de financiële middelen. Dit zal bij gelijkblijvend beleid leiden tot afname van het vermogen, waardoor er uiteindelijk op of onder de signaalwaarde zal worden uitgekomen.

Vooralsnog zijn er geen opties gevonden om een gedeelte van het Eigen Vermogen rendabel weg te zetten tegen een aanvaardbare rentabiliteit-risicoverhouding. Het Algemeen Bestuur heeft van Ree als accountant aangewezen. Van Ree heeft in een vergadering van het Algemeen Bestuur verslag uitgebracht over de controle van het boekjaar 2020. De directeur bestuurder is verzocht de adviezen van de accountant ter hand te nemen in 2021.

3.4.2. Onderwijs

Voor kwalitatief goed onderwijs is de professional voor de klas van doorslaggevend belang. Binnen de kaders van het strategisch beleid en de kwaliteitseisen van de inspectie krijgen de directies, teamleden en onderwijsondersteunend personeel in de komende beleidsperiode de gelegenheid een meer eigen onderwijskundige koers te varen en profiel te ontwikkelen.

- *Resultaten*
De resultaten op het gebied van rekenen, taal en lezen zijn op alle scholen van een goed niveau. De docenten op de scholen werken planmatig aan alle basisvaardigheden zoals deze door hen zijn beschreven in groepsplannen. De Cito doelstellingen voor wat betreft de eindtoets zijn in 2020 niet behaald doordat er geen eindtoets plaatsvond. De opbrengsten en doorlopende leerlijnen worden op alle scholen goed gemonitord en eventuele afwijkingen worden snel gesignaleerd en gevolgd door een interventie of bijsturing;
- *Eigenaarschap & veiligheid*
Om tegemoet te komen aan verschillen tussen kinderen probeert men de 'instructies' op het niveau van de leerling aan te passen. We gaan op onze scholen uit van de mogelijkheden en talenten van kinderen. Hierbij wordt meer en meer aandacht besteed aan de zelfstandige rol van de leerling. Onze waarneming is dat dit alles gebeurt in een

context waarin kinderen zich gekend weten en zich veilig voelen. In ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO), projecten of het werken in hoeken wordt bovendien vormgegeven aan betekenisvol en uitdagend onderwijs; in de roosters van de scholen wordt ons inzien hier voldoende tijd voor ingeruimd;

- *Ouderbetrokkenheid*
Ouders worden op diverse wijzen – en binnen bepaalde grenzen - uitgenodigd om op onze scholen betrokken mee te denken als het gaat om het welbevinden en de begeleiding van het kind. We vinden het van groot belang ook kinderen zelf in dit proces te betrekken. Kindgesprekken zijn echter nog niet op alle scholen in voldoende mate standaard onderdeel van het handelen van onze docenten en is dan ook een punt van aandacht;
- *Burgerschap*
Onze indruk is dat CNS scholen zich vanuit hun christelijke levensovertuiging verantwoordelijk weten voor de identiteitsontwikkeling van kinderen en dat zij de maatschappelijke opdracht van de school ‘burgerschap’ op een goede wijze erkent en vorm geeft.

3.4.3 Personeel

Op de volgende punten hebben we als Algemeen Bestuur met aandacht de ontwikkelingen gevolgd en zijn daarover regelmatig in gesprek met de directeur bestuurder:

- *Professionalisering en eigenaarschap*
Als Algemeen Bestuur zijn we tevreden met de geboekte vooruitgang. Collegiale consultatie in de vorm van intervisie, bovenschoolse leerteams en samen leren door directies zijn mooie voorbeelden.
- *Ziekteverzuim.*
Dit percentage is dit jaar hoger dan vorig jaar, maar ondanks de Coronacrisis alleszins acceptabel.
- *Personele bezetting*
Over het algemeen zijn we als Algemeen Bestuur tevreden over de bezetting, maar bij ziekte blijft (zeker in tijden van Corona) vervanging een enorme uitdaging. Er is een goed lopende samenwerking met de CHE voor startende docenten.

3.4.4. Materieel

- *Integraal HuisvestingsPlan (IHP)*
Om duurzaam aan de onderwijshuisvesting in Gouda te kunnen blijven voorzien, ontwikkelde de Gemeente in samenspraak met de schoolbesturen een integraal huisvestingsplan waarin de onderwijsruimte in Gouda integraal wordt onderzocht en waar nodig herzien. Voor de Livingstone- en Julianaschool worden op termijn grondige renovatie en/of vervangende nieuwbouw gerealiseerd.
- *Onderhoud*
In voorbereiding op het IHP werden de meerjaren-onderhoudsplanningen voor de Juliana- en Livingstoneschool getemporiseerd. De nadruk in het onderhoud van scholen die op termijn worden gerenoveerd of niet worden gebouwd ligt op wat nodig is om de veiligheid en gezondheid te blijven waarborgen totdat de renovatie van deze gebouwen is voorzien. Nadat de eigen bijdrage binnen het IHP definitief is vastgesteld, zullen de meerjaren-onderhoudsplanningen worden herzien.

3.5 Uitoefening van de taken van de interne toezichthouder

Zoals eerder gesteld is het Strategisch Beleid een belangrijk richtinggevend kader om de rol van toezichthouder goed uit te oefenen. Dit Strategisch Beleidsplan omvat o.a. de volgende beleidsterreinen:

- Identiteit: waarden gestuurd onderwijs
Bezielen, dienen en verbinden

- Onderwijs en kwaliteit
Leren en ontwikkelen
- Professionalisering
Uitdagen en stimuleren
- Arbeidsmarkt
Vinden, boeien, binden

Het Strategisch Beleid vormt de basis waaruit schoolplannen en schoolontwikkelingsplannen worden opgesteld. Via de managementrapportages wordt het Algemeen Bestuur drie keer per jaar geïnformeerd over de voortgang van de uitvoering van de plannen en de resultaten. Deze rapportages worden door de toezichthouders in afwezigheid van de directeur-bestuurder doorgenomen. Besproken wordt op welke onderdelen aanvullende informatie en/of bijsturing nodig is.

In deze rapportages wordt door directeur-bestuurder en directie verantwoording afgelegd van het operationele en financiële beleid. Aandachtspunten zijn; gezonde bedrijfsvoering (verantwoorde inzet van de middelen in relatie tot realisatie van de opdracht), opbrengsten op het gebied van taal, rekenen, technisch lezen en begrijpend lezen en professionalisering van medewerkers. Daarnaast zijn de schoolbezoeken (2 keer per jaar) een belangrijke bron van informatie en inspiratie voor de toezichthouders. Per schoolbezoek wordt een onderwerp vastgesteld waarover de toezichthouders nader geïnformeerd willen worden.

Door middel van klassenbezoeken en gesprekken met leerkrachten, leerlingen, IB-ers en directies krijgen de toezichthouders een goed beeld hoe onderwerpen uit de managementrapportages en strategisch beleid in de praktijk uitgevoerd worden. Verder zijn de schoolbezoeken een belangrijk onderdeel om 'feeling' te houden met de scholen. Er wordt ervaren hoe de sfeer is, op welke wijze er vorm en inhoud wordt gegeven aan identiteit en zaken die niet altijd meetbaar zijn, maar wel belangrijk voor het geven van betekenisvol onderwijs. De schoolbezoeken zijn in 2020 voor een deel digitaal afgelegd.

De klankbordrol van de toezichthouders krijgt structureel vorm in zowel de vergaderingen tijdens het gedeelte met de directeur-bestuurder als ook door een periodiek overleg tussen de voorzitter van het Bestuur en de directeur-bestuurder (eenmaal per 6 weken). Frequent vindt er ook (portefeuille) overleg plaats tussen andere bestuursleden en de directeur-bestuurder. Een aantal keer per jaar vindt er bovendien een zogenaamde 'themavergadering' plaats waarin het Bestuur, de Directie en de GMR zich met elkaar verdiepen in een relevant strategisch thema.

3.6 Overleg en beleidsontwikkeling

Veel van de overleggen in het afgelopen jaar zijn - naast de gebruikelijke onderwerpen op de Bestuur Agenda - besteed aan het Strategische Beleidsplan en de samenwerking tussen Bestuur, Directie en GMR. Het functioneren van het Raad van Beheermodel en de invulling van de toezichthoudende rol van het Bestuur (zelfevaluatie) zijn eveneens onderwerpen die de agenda van het Algemeen Bestuur hebben gevuld. Met de schoolbezoeken die door het Algemeen Bestuur zijn afgelegd, wordt nadrukkelijk beoogd om aan te sluiten bij de speerpunten in het Strategisch Beleidsplan. Hieronder vindt u de Bestuur Kalender van het afgelopen jaar:

06-01-2020 Nieuwjaarsreceptie CNS
27-01-2020 Vergadering AB
06-04-2020 Vergadering AB
25-05-2020 Vergadering AB
06-07-2020 Vergadering AB
28-09-2020 Vergadering AB
16-11-2020 Vergadering AB
14-12-2020 Vergadering AB

4. Financieel beleid

4.1 Planning & Control

In de P&C cyclus wordt op een systematische manier vormgegeven aan het proces van richting geven (besturen en plannen) en het op koers houden (beheersen en controleren) van de organisatie. Het doel van de P&C cyclus is enerzijds het vergroten van de beheersbaarheid op de beleidsterreinen financiën, onderwijs, personeel en huisvesting en anderzijds het bewaken van de realisatie van de beleidsdoelstellingen. De beleidsvoornemens staan beschreven in het strategisch beleid en in de daarop gebaseerde schoolplannen en schoolontwikkelingsplannen. De realisatie van de doelstellingen wordt beschreven in de managementrapportages die periodiek worden opgesteld en besproken. Op basis van de evaluaties worden plannen bijgesteld en worden doelstellingen voor de nieuwe periode opgesteld. Er is sprake van een cyclisch proces van kwaliteitsverbetering.

4.1.1 Begrotingen

Het grootste deel van de exploitatie van de scholen (ruim 80%) zit in de personele kosten. Jaarlijks worden tijdens het begrotingsproces de totale personele en materiële kosten in kaart gebracht. De meerjarenbegroting wordt jaarlijks geactualiseerd. Daarbij wordt uitgegaan van voortzetting van het bestaande beleid. Als uitgangspunt voor de baten geldt een prognose van het aantal leerlingen die t/m 2022 een lichte groei van het leerlingenaantal laat zien. De meerjarenbegroting wordt goedgekeurd door het algemeen bestuur van de Vereniging.

4.1.2 Managementrapportages

De directies stellen 3 keer per jaar een managementrapportage op. De financiën zijn onderdeel van de rapportage na periode 2 en 3. In de werkoverleggen worden de rapportages besproken. De directeur-bestuurder draagt zorg voor de bestuursrapportage op verenigingsniveau. Door middel van de rapportages wordt de uitvoering van de plannen binnen de financiële kaders bewaakt. Er wordt gebruik gemaakt van een vast format dat voldoet in het kader van de toezichthoudende rol van het algemeen bestuur.

4.2 Algemeen

De financiële positie van de vereniging is in 2020 verslechterd. Het resultaat over 2020 is € 433.000 negatief ten opzichte van het begrote negatieve resultaat van € 130.000. Een verslechtering van € 303.000. De baten zijn hoger dan begroot, o.a. door de verhoging van de vergoedingsbedragen, groeibekostiging en hogere overige baten. Daar staan echter hogere lasten tegenover. Met name de personeelslasten zijn sterk gestegen vanwege de nieuwe CAO-PO welke van kracht is per 1 januari 2020. Deze stijging wordt deels gecompenseerd vanuit extra rijksbijdrage welke in 2019 is ontvangen en verantwoord. Daarnaast blijkt de compensatie achter te blijven bij de daadwerkelijke stijging. De kosten vanwege vervanging bij ziekte zijn eveneens veel hoger dan begroot.

De baten bedragen € 6.952.000 terwijl € 6.508.000 begroot was, een positief verschil van € 444.000. De lasten bedragen € 7.380.000 terwijl € 6.637.000 begroot was, een negatief verschil van € 743.000.

4.3 Kengetallen

Alle kengetallen zijn gedaald met uitzondering van de huisvestingsratio en de solvabiliteit inclusief voorzieningen. Deze kengetallen zijn gelijk gebleven. In alle gevallen wordt ruim boven de signaleringswaarden van de inspectie gescoord.

Ook op langere termijn blijven de kengetallen goed, ondanks de verwachte exploitatietekorten.

Kengetallen								
	Realisatie	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot	Begroot	Begroot	Begroot
	2019	2020	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	0,83	0,82	0,84	0,83	0,82	0,82	0,82	0,83
Solvabiliteit (excl. voorzieningen)	0,53	0,47	0,51	0,43	0,45	0,44	0,40	0,39
Liquiditeit	5,26	4,82	4,81	5,23	5,03	5,03	5,11	5,37
Rentabiliteit	0,03	-0,06	-0,02	-0,01	-0,01	-0,01	-0,02	0,00
Kapitalisatiefactor	0,65	0,58	0,62	0,62	0,60	0,60	0,60	0,62
Weerstandsvermogen (incl. mva)	0,35	0,28	0,35	0,27	0,27	0,26	0,25	0,25
Weerstandsvermogen (excl. mva)	0,25	0,17	0,22	0,18	0,19	0,19	0,18	0,19
Huisvestingsratio	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08

De volgende kengetallen zijn eveneens van belang. Het betreft de baten en lasten in percentages van de totale opbrengsten.

In % totale baten	Realisatie	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot	Begroot	Begroot	Begroot
	2019	2020	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rijksbijdrage	93	94	96	96	96	96	96	96
Overige overheidsbijdragen	0	0	0	0	0	0	0	0
Overige baten	6	6	3	4	4	4	4	4
	100	100	100	100	100	100	100	100
Personele lasten	79	88	85	84	84	85	86	84
Afschrijvingen	2	2	2	2	2	1	1	1
Huisvestingslasten	8	9	8	8	8	8	8	8
Overige instellingslasten	9	8	7	7	7	7	7	7
	97	106	102	101	101	101	102	100
Resultaat	3	-6	-2	-1	-1	-1	-2	0

De inkomsten van de vereniging komen voornamelijk van de rijksoverheid. De overige baten betreffen o.a. de inkomsten voor de poolers.

De personele lasten bedragen in 2020 88%. Dit is een stijging van 9% ten opzichte van vorig jaar. Het percentage loopt na 2020 iets terug maar blijft boven het niveau van 2019. De formatie loopt terug vanwege de begrote daling van het leerlingenaantal vanaf 2020.

4.4 Financiële positie op balansdatum

Onderstaand treft u de balans aan per 31 december 2020 in vergelijking met 31 december 2019. De balans is een momnetopname van de vermogensstructuur van een organisatie. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Activa	31-12-2020	31-12-2019	Passiva	31-12-2020	31-12-2019
Materiele vaste activa	804.192	716.349	Eigen vermogen	1.959.997	2.392.514
Financiële vaste activa	1.500	1.500	Voorzieningen	1.472.876	1.329.736
Vorderingen	406.940	495.742	Langlopende schulden	33.458	36.613
Liquide middelen	2.949.799	3.258.816	Kortlopende schulden	696.100	713.544
Totaal activa	4.162.431	4.472.407	Totaal passiva	4.162.431	4.472.407

4.4.1 Toelichting op de activa zijde van de balans:

Materiële vaste activa

In 2020 is voor € 245.000 geïnvesteerd in materiele vaste activa. De aanschaf van zonnepanelen voor de Johannes Calvijnsschool heeft € 66.000 gekost. Daarnaast is in 2020 ook veel geïnvesteerd in ICT (€ 113.000). Er zijn vooral laptops gekocht ten behoeve van het thuisonderwijs en touchscreens. De desinvestering houdt verband met de diefstal van een vijftal laptops. De overige investeringen betreffen voornamelijk leermiddelen (€ 37.000) en meubilair (€ 24.000). De afschrijvingen bedragen in 2020 € 157.000. Omdat er meer is geïnvesteerd dan afgeschreven, neemt de waarde van de materiele vaste activa met € 87.000 toe.

Financiële vaste activa

De waarborgsom vanwege de huur van het kantoorpand waarin het bovenschools management is gehuisvest, is verantwoord als financiële vaste activa.

Vorderingen

De vorderingen zijn ultimo 2020 € 89.000 lager dan ultimo 2019. De voornaamste oorzaak van deze daling betreft de vordering ultimo 2019 op het UWV voor de betaalde transitievergoedingen aan langdurige zieken van € 139.000. In 2020 is deze vordering grotendeels geïnd. Een bedrag van € 3.000 is afgeboekt.

De belangrijkste vordering is die op OCW in verband met het betaalritme voor de personele bekostiging en de prestatieboxmiddelen. Maandelijks wordt 1/12 van de toegekende subsidie verantwoord als bate. De afwijking tussen de ontvangst en verantwoording vormt de vordering OCW. Deze wordt opgebouwd in de periode augustus tot en december en weer afgebouwd in de periode tot en met juli. De vordering op OCW bedraagt ultimo 2020 € 297.000 en is daarmee € 13.000 hoger dan ultimo 2019.

Vanwege nog te verrekenen creditnota's van leveranciers is eind 2020 een bedrag van € 12.000 te vorderen. De vordering op de gemeente is ultimo 2020 € 11.000 gestegen in verband met de vergoeding voor huur van lokalen. De overige overlopende activa zijn met € 55.000 € 12.000 hoger dan in het vorige verslagjaar. De vorderingen zijn allen inbaar. Er is derhalve geen voorziening voor vermoedelijke oninbaarheid gevormd.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2020 gedaald met € 309.000. De belangrijkste reden van deze daling is gelegen in het negatieve resultaat 2020 van € 425.000. Daartegenover staat de afname van de vorderingen met € 101.000. In het kasstroomoverzicht, onderdeel van de jaarrekening is te zien waardoor de mutatie op de liquide middelen in 2020 wordt veroorzaakt.

4.4.2 Toelichting op de passiva zijde van de balans:

Eigen vermogen

Het eigen vermogen van CNS Gouda bestaat ultimo 2020 uit:

Algemene reserve	€ 1.323.000
Bestemmingsreserve BAPO	€ 81.000
Bestemmingsreserve overige projecten	€ 22.000
Bestemmingsreserve privaat	€ 534.000
Totaal	€ 1.960.000

De bestemmingsreserve overige projecten is gevormd ter financiering van projecten op het gebied van kwaliteitsverbetering. In 2020 is € 17.000 onttrokken aan deze reserve.

De reserve privaat is gevormd vanuit de overschotten op de ouderbijdragen en andere private inkomsten. Deze reserve wordt aangewend voor niet subsidiabele kosten. In 2020 is € 5.000 onttrokken aan de reserve.

Van het negatieve resultaat van € 433.000 is € 410.000 onttrokken aan de algemene reserve.

Voorzieningen

CNS Gouda beschikt ultimo 2020 over een voorziening voor jubileumuitkeringen (€ 32.000) en een voorziening groot onderhoud (€ 1.440.000). Ultimo 2019 was er een voorziening langdurig zieken ad € 28.000. Deze is vrijgefallen in 2020.

De voorziening voor jubileumuitkeringen is gevormd ter dekking van de kosten van 25- of 40-jarige dienstjubilea. Deze voorziening wordt jaarlijks bepaald op basis van het zittend personeelsbestand, hun leeftijd en de blijfkans. In 2020 is € 9.000 onttrokken aan de voorziening vanwege 2 40-jarige jubilea en 1 25 jarig. In 2020 is € 9.000 gedoteerd aan de voorziening en is € 30.000 vrijgefallen.

De voorziening groot onderhoud is gevormd ter egalisatie van de kosten van groot onderhoud. In 2020 is € 241.000 aan deze voorziening gedoteerd en € 67.000 onttrokken. De dotatie is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan. Bij de planning van werkzaamheden wordt rekening gehouden met toekomstige nieuwbouw- en verbouwingsplannen.

Langlopende schulden

De langlopende schulden betreft ontvangen investeringssubsidies. De activa welke zijn aangeschaft vanuit deze subsidies, zijn geactiveerd onder de materiele vaste activa en worden jaarlijks afgeschreven. De vrijval van de investeringssubsidies (2020 € 3.000) is gebaseerd op de afschrijvingstermijnen van de betreffende activa.

Kortlopende schulden

De voornaamste kortlopende schulden betreffen de salarisgebonden schulden (belastingen en premies sociale verzekeringen, schulden terzake van pensioenen en vakantiegeld en vakantiedagen). Ultimo 2020 bedragen de salarisgebonden schulden € 486.000 en zijn daarmee € 69.000 hoger dan ultimo 2019.

De kortlopende schulden zijn in totaal in 2020 gedaald met € 17.000. Tegenover de stijging van de salarisgebonden schulden staat de daling van de post crediteuren (€ 56.000), de vermindering van de nog te besteden subsidies (€ 24.000) en de afname van de overige overlopende passiva (€ 5.000).

4.5 Analyse resultaat

De begroting van 2020 liet een negatief resultaat zien van € 129.607. Uiteindelijk resulteert een negatief resultaat in boekjaar 2020 van € 432.516: een verschil van € 302.909 met de begroting. Het positief resultaat over het boekjaar 2019 bedroeg € 189.146.

4.5.1 Analyse realisatie 2020 versus realisatie 2019 en realisatie 2020 versus begroting 2020

Onderstaand is de staat van baten en lasten voor het kalenderjaar 2020 opgenomen. De gerealiseerde staat van baten en lasten zijn vergeleken met de begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2020 en de gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2019.

	Realisatie	Begroting	Vershil	Realisatie	Vershil
	2020	2020		2019	
Baten					
Rijksbijdragen OCenW	6.510.940	6.259.747	251.193	6.357.690	153.250
Overige overheidsbijdragen	25.173	25.661	-488	24.947	226
Overige baten	415.726	222.191	193.535	423.150	-7.424
Totaal baten	6.951.839	6.507.599	444.240	6.805.787	146.052
Lasten					
Personele lasten	6.087.941	5.550.088	537.853	5.358.813	729.128
Afschrijvingen	157.005	145.654	11.351	140.587	16.418
Huisvestingslasten	593.436	511.804	81.632	533.679	59.757
Overige instellingslasten	542.024	429.660	112.364	583.573	-41.549
Totaal lasten	7.380.406	6.637.206	743.200	6.616.652	763.754
Saldo baten en lasten	-428.567	-129.607	-298.960	189.135	-617.702
Financiële baten en lasten					
Financiële baten	10	0	10	11	-1
Financiële lasten	3.959	0	3.959	0	3.959
Totaal financiële baten en lasten	-3.949	0	-3.949	11	-3.960
Nettoresultaat	-432.516	-129.607	-302.909	189.146	-621.662

4.5.2 Toelichting op de staat van baten en lasten:

Het resultaat is ten opzichte van 2019 gedaald met € 621.662. Het gerealiseerde resultaat 2020 is € 302.909 lager dan begroot. De belangrijkste oorzaken van deze afwijkingen zijn:

Rijksbijdragen OCenW

De rijksbijdrage is gebaseerd op de leerlingaantallen. De afgelopen jaren is sprake geweest van een lichte groei in het leerlingaantal: van 1.131 per 1 oktober 2017 naar 1.143 per 1 oktober 2019. De belangrijkste oorzaak van de stijging van de rijksbijdrage is de aanpassing van de tarieven. Bij het opstellen van de begroting wordt uitgegaan van de dan bekende tarieven voor zowel inkomsten als uitgaven. Er wordt geen rekening gehouden met verhoging van de rijksbijdragetarieven in de loop van het jaar. Deze verhogingen dienen veelal als compensatie van gestegen (loon)kosten.

Per 1 januari 2020 is de CAO-PO 2019-2020 ingegaan. De salariskosten zijn per die datum met 4,5% gestegen. Daarnaast heeft in februari 2020 een eenmalige uitkering plaatsgevonden van € 875 per fte en 33% van het maandsalaris. Deze verhoging wordt gecompenseerd door de aanpassing van de rijksbijdrage in 2019 en 2020. In 2019 is ter

compensatie van de eenmalige uitkering in februari 2020 € 113.000 ontvangen vanwege de zogeheten convenantgelden. Dit was een incidentele bijdrage welke verantwoord diende te worden in 2019.

In 2019 is voor € 60.000 aan groeibekostiging ontvangen. In 2020 is een bedrag van € 19.000 ontvangen voor 16 leerlingen over de periode 1 april tot 1 augustus 2020. Het aantal leerlingen daalt naar 1.129 per 1 oktober 2020.

De regeling impulsgebieden is per 1 augustus 2019 vervangen door de regeling onderwijsachterstandenbeleid. In 2019 kreeg CNS Gouda nog € 31.000 ter besteding aan deze doelgroep. In 2020 is dit afgenomen naar € 22.000. Deze daling was voorzien in de begroting 2020.

In 2020 is € 11.000 aan subsidie ontvangen in het kader van inhaal- en ondersteuningsprogramma vanwege achterstand door leerlingen opgelopen tijdens de verplichte schoolsluiting.

Van het samenwerkingsverband is in 2020 € 278.000 ontvangen aan bijdragen. Dit is € 20.000 meer dan in 2019. In de begroting was juist uitgegaan van een daling met € 8.000 ten opzichte van 2019.

	Realisatie	Begroting	Verschil	Realisatie	Verschil
	2020	2020		2019	
Personele vergoedingen (incl. groei)	4.169.000	4.006.000	163.000	4.016.000	153.000
Verrekening uitkeringskosten		0	0		0
Materiële instandhouding	841.000	833.000	8.000	826.000	15.000
PAB	937.000	906.000	31.000	860.000	77.000
Prestatiebox	232.000	224.000	8.000	222.000	10.000
Impulsgebieden				21.000	-21.000
Onderwijs achterstanden	22.000	21.000	1.000	10.000	12.000
Inhaal- en ondersteuningsbekostiging	11.000	0	11.000		11.000
Lerarenbeurs	21.000	20.000	1.000	31.000	-10.000
Convenant	0	0	0	113.000	-113.000
Samenwerkingsverband	278.000	250.000	28.000	258.000	20.000
	6.511.000	6.260.000	251.000	6.357.000	154.000

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn in 2020 nagenoeg gelijk aan deze in 2019. Ook in de begroting was geen grote wijziging voorzien.

	Realisatie	Begroting	Verschil	Realisatie	Verschil
	2020	2020		2019	
Huurvergoeding	22.000	21.000	1.000	21.000	1.000
Vrijval egalisatie subsidie	3.000	5.000	-2.000	4.000	-1.000
Lerarenbeurs	0	0	0	0	0
	25.000	26.000	-1.000	25.000	0

Overige baten

De overige baten 2020 zijn € 7.000 lager dan in 2019. De samenstelling van deze post is aanzienlijk verschillend ten opzichte van vorig jaar. In 2019 is een bedrag van € 183.000 opgenomen voor te vorderen transitievergoeding voor medewerkers die uit dienst gegaan zijn vanwege langdurige ziekte. De aan hen verschuldigde transitievergoedingen kunnen gedeclareerd worden bij UWV.

De opbrengst vervanging in eigen beheer betreft de vergoeding voor de inzet van de pooler vanuit CNS Gouda. Deze bate is in 2020 € 126.000 hoger dan in 2019 en € 61.000 hoger dan begroot.

De ouderbijdragen en overblijfgelden evenals de kosten welke hieruit betaald worden, zijn niet opgenomen in de begroting.

Dit geldt eveneens voor donaties en giften. Deze zijn in 2020 € 25.000 hoger dan in 2019.

	Realisatie	Begroting	Vershil	Realisatie	Vershil
	2020	2020		2019	
Detacheringen	71.000	65.000	6.000	74.000	-3.000
Vervanging in eigen beheer	183.000	122.000	61.000	57.000	126.000
Transitievergoeding UWV	0	0	0	139.000	-139.000
LGF financiering/SWV	3.000	5.000	-2.000	6.000	-3.000
Overige personele opbrengsten	25.000	7.000	18.000	28.000	-3.000
Huur en medegebruik	19.000	17.000	2.000	24.000	-5.000
Ouderbijdragen e.d.	65.000	0	65.000	40.000	25.000
Overblijfgelden	13.000	0	13.000	20.000	-7.000
Donaties en giften	25.000	0	25.000	11.000	14.000
Contributies	1.000	1.000	0	1.000	0
Subsidie muziekonderwijs	1.000	0	1.000	10.000	-9.000
Overige materiële opbrengsten	10.000	5.000	5.000	13.000	-3.000
	416.000	222.000	194.000	423.000	-7.000

Personele lasten

De personele lasten zijn in 2020 sterk gestegen. Dit was niet voorzien in de begroting. De stijging van lonen en salarissen wordt veroorzaakt door de nieuwe CAO-PO 2019-2020 en de verlenging hiervan. De compensatie van deze stijging vanuit de aanpassing van de rijksbijdrage is deels verantwoord in 2019 en is ook niet volledig. In 2020 zijn de kosten vanwege vervanging bij ziekte aanzienlijk hoger dan in 2019 (+€ 102.000) en dan begroot (€ 95.000).

Aan kosten voor uitbesteding derden is in 2020 € 43.000 minder uitgegeven dan in 2019. In de begroting 2020 was uitgegaan van een daling ten opzichte van 2019 met € 128.000. Dat deze daling niet gerealiseerd kon worden heeft meerder oorzaken zoals het lerarentekort waardoor het lastiger is om personeel aan te trekken. Daarnaast is de behoefte aan vervanging veroorzaakt door Corona gerelateerde klachten, niet voorzien. Dit is ook de reden dat de kosten bedrijfsgezondheidszorg sterk zijn gestegen ten opzichte van 2019 en van de begroting.

	Realisatie	Begroting	Vershil	Realisatie	Vershil
	2020	2020		2019	
Lonen en salarissen (incl. uitbesteding)	5.761.000	5.318.000	443.000	4.972.000	789.000
Uitbesteding derden	135.000	50.000	85.000	178.000	-43.000
Nascholing	135.000	136.000	-1.000	154.000	-19.000
BGZ	51.000	25.000	26.000	24.000	27.000
Dotatie voorzieningen	-21.000	9.000	-30.000	-13.000	-8.000
Overige personele lasten	27.000	12.000	15.000	44.000	-17.000
	6.088.000	5.550.000	538.000	5.359.000	729.000

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten 2020 zijn gestegen ten opzichte van vorig jaar en ook hoger dan begroot. Deze stijging wordt vooral veroorzaakt is extra investeringen in ICT vanwege het thuisonderwijs tijdens de lockdowns.

	Realisatie	Begroting	Vershil	Realisatie	Vershil
	2020	2020		2019	
Gebouwen	7.000	5.000	2.000	4.000	3.000
Leermiddelen	31.000	34.000	-3.000	28.000	3.000
ICT	86.000	78.000	8.000	79.000	7.000
Meubilair	30.000	26.000	4.000	27.000	3.000
Apparatuur	3.000	3.000	0	2.000	1.000
	157.000	146.000	11.000	140.000	17.000

Huisvestingslasten

Ook bij de huisvestingslasten is de invloed van de Corona pandemie zichtbaar. Met name de schoonmaakkosten zijn sterk gestegen.

	Realisatie	Begroting	Vershil	Realisatie	Vershil
	2020	2020		2019	
Huur en medegebruik	40.000	30.000	10.000	39.000	1.000
Dotatie onderhoudsvoorziening	241.000	241.000	0	241.000	0
Onderhoud	45.000	34.000	11.000	44.000	1.000
Schoonmaak	169.000	124.000	45.000	125.000	44.000
Energie	81.000	73.000	8.000	77.000	4.000
Heffingen en overige huisvestingslasten	17.000	10.000	7.000	8.000	9.000
	593.000	512.000	81.000	534.000	59.000

Overige lasten

De overige lasten zijn gedaald ten opzichte van 2019 met € 42.000. In de begroting was echter uitgegaan van een nog sterkere daling met € 154.000. De begroting geeft echter een vertekend beeld omdat de uitgaven die gedaan worden vanuit de ouderbijdrage, overblijfgelden en giften en donaties niet worden meegenomen in de begroting.

Vooraf de overige lasten zijn sterk gedaald in 2020. De kosten van werving/advertentiekosten bedroegen in 2019 € 31.000, in 2020 waren deze nog maar € 2.000. Aan buitenschoolse activiteiten is vanwege de Corona pandemie in 2020 € 15.000 minder uitgegeven dan in het vorige jaar. Ditzelfde geldt voor feesten en jubilea; hier is in 2020 eveneens € 15.000 minder aan uitgegeven.

	Realisatie	Begroting	Vershil	Realisatie	Vershil
	2020	2020		2019	
Administratie en beheerslasten	99.000	103.000	-4.000	102.000	-3.000
Leermiddelen	240.000	194.000	46.000	231.000	9.000
Overige lasten	203.000	133.000	70.000	251.000	-48.000
	542.000	430.000	112.000	584.000	-42.000

Financiële baten en lasten

De financiële lasten betreffen nagenoeg geheel een debet rente welke vergoed diende te worden over de gelden op de paarrekening.

4.6 Investerings en financieringsbeleid

Het beleid van de vereniging is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van de investeringen. De liquide positie van de vereniging is gezien de liquiditeitsratio van 4,82 (2019 5,26) goed te noemen. Er is derhalve geen aanleiding voor het aantrekken van vreemd kapitaal ter financiering van de investeringen. De investeringen zijn in 2020 dan ook met eigen middelen gefinancierd.

4.7 Treasuryverslag

De vereniging hanteert een uniform treasurystatuut. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders de instelling haar financierings- en beleggingsbeleid dient in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed.

De vereniging heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd, conform de Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen. De tegoeden op deze rekening zijn direct opeisbaar.

De vereniging heeft haar treasurystatuut in juni 2020 geëvalueerd. Dit statuut voldoet aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. In 2020 is conform het statuut gehandeld. De bankrekeningen van de vereniging zijn ondergebracht bij de Rabobank. Deze bank voldoet aan de criteria zoals opgenomen in het statuut en de regeling.

4.8 Toekomstparagraaf

In de volgende paragrafen wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de vereniging. Hiermee willen we een beeld geven over de continuïteit van de vereniging.

Er is sprake van majeure investeringen. Hierdoor wordt de vooruitblik met twee jaar extra uitgebreid. De jaren 2024 en 2025 worden hierdoor meegenomen in de prognoses van de cijfers en de toelichting daarop.

Kengetallen

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Aantal leerlingen per 1 oktober	1.143	1.129	1.109	1.099	1.099	1.089	1.089
Personele bezetting in fte per 31 december							
Bestuur / Management	3,41	3,80	3,80	3,80	3,80	3,80	3,80
Personeel primair proces	65,48	65,51	64,37	62,27	60,88	60,25	59,03
Ondersteunend personeel	8,36	9,38	8,61	8,26	8,01	8,01	6,87
Totale personele bezetting	77,25	78,69	76,78	74,33	72,69	72,06	69,70

Overige kengetallen

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Aantal leerlingen / Totaal personeel	14,80	14,35	14,44	14,79	15,12	15,11	15,62
Aantal leerlingen / Onderw ijzend personeel	17,46	17,23	17,23	17,65	18,05	18,07	18,45

4.8.1 Toelichting op de kengetallen

De verwachte leerlingaantallen

Het leerlingaantal is per 1 oktober 2020 met 14 gedaald ten opzichte van 1 oktober 2019. In 2021 en 2022 wordt eveneens een kleine daling voorzien waarna in 2023 een stabilisatie zal optreden. Het leerlingaantal van de individuele scholen welke samen CNS Gouda vormen, volgt een ander patroon afhankelijk van de ontwikkelingen in de wijk waarin ze gevestigd zijn.

De personele bezetting

De personele bezetting daalt sterker dan het leerlingaantal. Bij het opstellen van het bestuursformatieplan en de meerjarenbegroting wordt beoordeeld of aanpassing van de formatie nodig c.q. wenselijk is.

4.8.2 Balans

Activa	Realisatie 31-12-2019	Realisatie 31-12-2020	Prognose 31-12-2021	Prognose 31-12-2022	Prognose 31-12-2023	Prognose 31-12-2024	Prognose 31-12-2025
Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	716.349	804.192	677.665	547.053	452.649	399.647	354.332
Financiële vaste activa	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500
Totaal vaste activa	717.849	805.692	679.165	548.553	454.149	401.147	355.832
Vorraden	-	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	495.742	406.940	357.000	357.000	357.000	357.000	357.000
Kortlopende effecten	-	-	-	-	-	-	-
Liquide middelen	3.258.816	2.949.799	3.301.502	3.200.172	3.197.494	3.259.395	3.438.732
Totaal vlottende activa	3.754.558	3.356.739	3.658.502	3.557.172	3.554.494	3.616.395	3.795.732
Totaal activa	4.472.407	4.162.431	4.337.667	4.105.725	4.008.643	4.017.542	4.151.564

Passiva	Realisatie 31-12-2019	Realisatie 31-12-2020	Prognose 31-12-2021	Prognose 31-12-2022	Prognose 31-12-2023	Prognose 31-12-2024	Prognose 31-12-2025
Algemene reserve	1.733.007	1.323.193	1.239.370	1.191.786	1.109.269	981.803	995.022
Bestemmingsreserves (publiek)	119.727	102.412	102.412	102.412	102.412	102.412	102.412
Bestemmingsreserves (privaat)	539.779	534.392	534.392	534.392	534.392	534.392	534.392
Eigen vermogen	2.392.513	1.959.997	1.876.174	1.828.590	1.746.073	1.618.607	1.631.826
Voorzieningen	1.329.736	1.472.876	1.731.097	1.549.395	1.537.154	1.675.843	1.798.970
Langlopende schulden	36.613	33.458	30.396	27.740	25.416	23.092	20.768
Kortlopende schulden	713.544	696.100	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000
Totaal passiva	4.472.406	4.162.431	4.337.667	4.105.725	4.008.643	4.017.542	4.151.564

4.8.3 Toelichting op de balans

Voor de komende jaren is uitgegaan van een bescheiden investeringsniveau. In 2021 wordt uitgegaan van € 84.000 aan investeringen, in 2024 € 25.000 en in 2025 € 20.000. Vanwege dit bescheiden investeringsniveau, daalt de waarde van de materiele vaste activa en van de afschrijvingslasten.

Een aantal posten zoals financiële vaste activa, vorderingen en kortlopende schulden wordt op een genormaliseerd gelijk niveau gehandhaafd.

Vanwege de negatieve resultaten in de jaren 2021 tot en met 2024, zal het eigen vermogen dalen. Het normatief eigen vermogen is per ultimo 2020 met de rekenhulp van de onderwijsinspectie bepaald op € 1.324.00. Dit betekent een mogelijk bovenmatig eigen vermogen van € 102.000. Door te investeren in het onderwijsproces zal de komende jaren

het eigen vermogen geleidelijk worden afgebouwd. Een bestedingsplan voor verdere afbouw zal pas worden opgesteld nadat er duidelijkheid is over de huisvestingsontwikkelingen en de daarmee verbonden eigen bijdrage. In de jaren 2021 tot en met 2023 wordt door de overheid fors geïnvesteerd in het onderwijs, gericht op het wegwerken van achterstanden opgelopen door de Corona pandemie. De manier waarop deze middelen kunnen worden besteed is op dit moment nog niet duidelijk. Er kan niet worden uitgesloten dat de uitgekeerde middelen een verhogend effect zullen hebben op de reserves.

In februari 2020 is het integrale huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Gouda vastgesteld. Alle gebouwen van CNS Gouda maken onderdeel uit van het IHP. De uitbreiding van de Calvijnschool zal in 2021 worden gestart en met de nieuwbouw van de Livingstoneschool zal voor 2025 worden begonnen. Vanwege onzekerheid omtrent de eigen bijdrage te betalen vanuit CNS Gouda, wordt terughoudendheid betracht met betrekking tot de uitvoering van groot onderhoud. De voorzieningen nemen om deze reden in de toekomst verder toe. In 2023 wordt de componentenmethode verplicht voor de voorziening groot onderhoud. De invoering hiervan is uitgesteld om scholen de gelegenheid te geven zich hierop voor te bereiden. In de meerjarenbalans is nog niet uitgegaan van de componentenmethode.

4.8.4 Staat van baten en lasten

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Aantal leerlingen	1.143	1.129	1.109	1.099	1.099	1.089	1.089
Baten							
Rijksbijdragen OCenW	6.357.690	6.510.940	6.522.206	6.424.875	6.327.021	6.289.250	6.302.119
Overige overheidsbijdragen	24.947	25.173	22.099	22.099	22.099	22.099	22.099
Overige baten	423.150	415.726	278.900	262.400	258.400	264.400	270.400
Totaal baten	6.805.787	6.951.839	6.823.205	6.709.374	6.607.520	6.575.749	6.594.618
Lasten							
Personeelslasten	5.358.813	6.087.941	5.744.794	5.636.242	5.617.219	5.639.809	5.535.670
Afschrijvingen	140.587	157.005	151.038	130.612	94.404	78.002	65.315
Huisvestingslasten	533.679	593.436	556.021	534.329	522.629	524.629	524.629
Overige lasten	583.573	542.024	455.175	455.775	455.785	460.785	455.785
Totaal lasten	6.616.652	7.380.406	6.907.028	6.756.958	6.690.037	6.703.225	6.581.399
Saldo baten en lasten	189.135	-428.567	-83.823	-47.584	-82.517	-127.476	13.219
Financiële baten en lasten							
Financiële baten	11	10	-	-	-	-	-
Financiële lasten	-	3.959	-	-	-	-	-
Totaal financiële baten en lasten	11	-3.949	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	189.146	-432.516	-83.823	-47.584	-82.517	-127.476	13.219

Toelichting op de staat van baten en lasten

De rijksbijdrage is bepaald op basis van de leerlingaantallen en de tijdens het opstellen van de begroting geldende tarieven. Er is nog geen rekening gehouden met de vereenvoudiging bekostiging welke in 2023 zal worden ingevoerd. Bij deze vereenvoudiging valt het verschil in subsidie tussen onder- en bovenbouw weg evenals de invloed van de gewogen gemiddelde leeftijd van het personeel op de hoogte van de subsidie. Volgens de laatste simulatie zou CNS Gouda € 119.000 extra subsidie ontvangen. Er zal echter sprake zijn van een overgangsregeling.

In de begroting is nog geen rekening gehouden met de extra middelen in verband met het Nationaal Onderwijs Programma.

De overige overheidsbijdragen blijven op een nagenoeg gelijk niveau.

Bij de overige baten is in de begroting zoals gebruikelijk geen rekening gehouden met de ouderbijdrage, overblijfgelden en giften en donaties.

De begrote formatie is de basis voor de personeelslasten. Daarnaast zijn er uiteraard ook overige personeelskosten. Deze blijven op nagenoeg een gelijk niveau waarbij de kosten uitbesteding derden strak gemonitord zullen worden.

De afschrijvingskosten nemen af in de loop der tijd vanwege het voorzichtige investeringsniveau.

Er wordt naar gestreefd om de huisvestingslasten en de overige lasten zoveel als mogelijk te beperken zonder daarmee het onderwijsproces te verstoren.

4.9 Overige rapportages

4.9.1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

In 2016 zijn de risico's van het bestuur en de scholen geïnterpreteerd met behulp van het instrument voor risico-inventarisatie van de PO-Raad "Risico's in beeld. Met het instrument wordt vastgelegd welke factoren het behalen van de doelstellingen van het bestuur en de scholen bedreigen. Hierbij is ook gekeken en vastgelegd welke maatregelen al genomen zijn en welke maatregelen nog in de meerjarenbegroting opgenomen moeten worden om de gesignaleerde risico's te verminderen of te elimineren. Door de genomen maatregelen te evalueren bij het jaarlijks opstellen van de meerjarenbegroting en in de toekomst de analyse te herhalen functioneert er een systeem van risicomanagement.

Uit de risico-inventarisatie is een laag risicoprofiel naar voren gekomen. Een handboek AO-IB is in 2018 vastgesteld. In dit handboek wordt aandacht besteed aan de grens voor EU-aanbesteding en de invulling van functies en verantwoordelijkheden. Het advies om aandacht te besteden aan de Nationale aanbestedingsrichtlijnen en procedures die gevolgd worden wanneer er sprake is van contracten die qua omvang niet Europees aanbesteed hoeven te worden, is overgenomen.

Op personeelsgebied is beleid in werking gezet om extra te investeren in professionalisering en terugdringing van het ziekteverzuim.

Het interne risicobeheersing- en controlesysteem bestaat voor het financiële deel uit de plannings- en controlinstrumenten. De belangrijkste instrumenten zijn de meerjarenbegroting en het bestuursformatieplan voor wat betreft de planning en de rapportages van het administratiekantoor voor wat betreft de control.

Daarnaast is er sprake van regelmatige evaluatie van de beleidsplannen en de realisatie daarvan. De bezoeken van de onderwijsinspectie spelen hierbij ook een rol.

4.9.2 Risicomanagement en de beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Als belangrijkste risico's worden gezien:

- De Wet werk en zekerheid
Door deze wet kan het lastig worden om korttijdelijke vervangingen te realiseren door de verplichtingen die ontstaan nadat iemand een paar keer heeft ingevallen. Inmiddels heeft

er een verruiming plaatsgevonden voor wat betreft de piekperiode gedurende de wintermaanden.

Het ziekteverzuim is (mede met oog op impact Corona) slechts licht gestegen naar 3,20% (2019: 2.26%).

- Het leerlingenaantal
Het leerlingenaantal is de laatste jaren gestegen. Voor de komende jaren wordt een kleine daling verwacht. Een en ander wordt nauwlettend gevolgd, zodat eventueel de formatie op termijn aangepast kan worden.
- De nieuwe bekostigingssystematiek
De bekostiging wordt t.z.t. vereenvoudigd. Er is een tool beschikbaar waarop een indicatie van de effecten gegeven wordt op basis van de gegevens op de teldatum 1-10-2019. Dit zou leiden tot een hogere bekostiging van ca. € 119.000. Hierna is in tabelvorm een voorlopige inschatting gemaakt van de bedragen die gemoeid zijn bij de financiële risico's en de kans dat dit zich voor gaat doen. Bij de belangrijkste financiële risico's is hiervoor al aangegeven hoe een en ander gemonitord wordt. Bij de jaarlijkse actualisatie van de meerjarenbegroting wordt rekening gehouden met de dan bekende gegevens en prognoses, zoals de leerlingenaantallen, de actuele vergoedingsbedragen, de formatieve verplichtingen e.d. Daarmee wordt een deel van de risico's in de reguliere meerjarenbegroting opgenomen.

	Afgedekt in MJB €	Bedrag €	Kans	Risico €
Wet Werk en Zekerheid				
Vaste benoeming 2 FTE		72.000		
Aantal jaren		2		
Extra kosten		144.000	25%	36.000
Indien van toepassing vanaf 2021 in MJB opnemen				
Hogere ZW-premie/WGA premie				
1 % van loonsom		55.000		
Aantal jaren		10		
Extra kosten		550.000	20%	110.000
Indien van toepassing vanaf 2021 in MJB opnemen				
Daling leerlingenaantal				
Variabel bedrag per leerling		6.200		
Aantal leerlingen		10		
Minder bekostiging		62.000	50%	31.000
Vanaf 2022 is rekening gehouden met een lager leerlingenaantal				
Gewijzigde financiering				
Vereenvoudiging bekostiging				
Lagere vergoeding		0	0%	0
Verwachting is dat dit risico nihil is				
Voorlopige berekeningen laten stijging zien				
Totaal		756.000		177.000

De kans dat alle risico's zich tegelijkertijd voordoen, is gering. Gelet op de financiële positie van de vereniging, ook op termijn, zijn er voldoende financiële reserves om tegenvallers op te vangen zonder dat de continuïteit in gevaar komt. Maar mocht het risico van € 177.000 zich daadwerkelijk voordoen in de periode tot eind 2025, dan nog is het weerstandsvermogen 0,23 per 31 december 2025.

Gouda, 14 april 2021
M. de Kock MBA-ME
directeur-bestuurder