

2010

Jaarverslag



Stichting Catent
Rechterland 1
8024 AH ZWOLLE
088 – 850 86 80
info@catent.nl
www.catent.nl
bestuursnr. 40888

INHOUDSOPGAVE JAARVERSLAG 2010

1.	Voorwoord	4
2.	Inleiding	5
3.	Stichting Catent	6
4.	Identiteit	7
5.	Organisatie	8
6.	Strategie	10
6.1	Catent als waardengemeenschap	
6.2	Ontwikkelen van talenten	
6.3	Breed aanbod in samenwerking met anderen	
6.4	Naar een professionele cultuur	
6.5	Ondernemerschap	
7	Onderwijs	12
7.1	Onderwijskwaliteit	
7.2	Zorgstructuur, "Passend Onderwijs"	
7.3	Brede Schoolontwikkeling	
7.4	Nieuwe onderwijsconcepten	
8	Organisatie intern	18
9	Communicatie en PR	20
10.	Personeel	21
10.1	Goed toegeruste medewerkers	
10.2	Zorgstructuur, "Passend Onderwijs"	
10.3	Brede Schoolontwikkeling	
10.4	Nieuwe onderwijsconcepten	
11.	Huisvesting	26
12.	Financiën	29

- Bijlage 1:	Organogram	34
- Bijlage 2:	Overzicht scholen	35
- Bijlage 3:	Overzicht samenwerkingsverbanden	35
- Bijlage 4:	Overzicht gemeenten	37
- Bijlage 5:	Aantal leerlingen	38
- Bijlage 6:	Kengetallen personeel	39
- Bijlage 7:	Activiteiten van Raad van Toezicht van Stichting Catent in 2010	40

1. VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag 2010 van de Stichting Catent. Als maatschappelijke organisatie die opereert met publieke gelden wil Catent transparant zijn. Daarom komen wij jaarlijks met een inzichtelijke verslaglegging, in de vorm van een jaarverslag. Wij leggen hiermee verantwoording af over de wijze waarop onze plannen zijn gerealiseerd en welke resultaten er zijn bereikt.

Catent is een innovatieve organisatie voor (katholiek) primair onderwijs. Als Stichting Catent zijn we relatief "jong". Een professioneel College van Bestuur vormt sinds november 2006 het bevoegd gezag van de 32 scholen behorend tot Catent, verspreid over vier provincies. Het zijn allemaal scholen in een eigen omgeving, met een eigen verhaal, met een eigen profiel, maar wel met een gevoel van 'samen'. Samen behorend tot de Stichting Catent. Samen opererend vanuit één visie.

Eind 2007 is voor Catent de bestuursfilosofie geformuleerd. Deze is vastgelegd in onze strategie nota. Daarin is de missie en visie van de Stichting te lezen. Waar wil Catent voor staan? Wat is daarbij het motto? etc.

De strategienota vormt het vertrekpunt voor onze kadernotitie 2008-2011. Hierin zijn doelstellingen geconcretiseerd, waarbij indicatoren, maatstaven en tijdsplanning een belangrijke rol spelen.

De strategienota en de kadernotitie 2008-2011 zijn door de raad van Toezicht goedgekeurd op 23 januari 2008.

De kadernotitie krijgt vervolg in actiegerichte jaarplannen. Ook deze jaarplannen worden door de Raad van Toezicht goedgekeurd. Inmiddels hebben we het jaarplan 2008, 2009 en 2010. Het jaarverslag 2010 is een terugblik op ons jaarplan van dat jaar.

Als College van Bestuur willen we investeren in alle mensen die bij onze stichting betrokken zijn, en middelen aanwenden om onze ambitie waar te maken, zodat de aandacht voor en de betrokkenheid bij ons onderwijs vruchten afwerpt.

In het nu voor u liggende jaarverslag leest u meer over onze ambitie en de realisatie van zaken daarop betrekking hebbend in het jaar 2010.

Vanaf deze plaats wil ik alle medewerkers van Stichting Catent bedanken voor hun inzet. Een inzet gedaan vanuit passie. Passie voor het ontwikkelen van mensen, voor het werkzaam zijn binnen Catent.

Medewerkers hebben er op deze wijze voor gezorgd dat onze geformuleerde visie is blijven leven. En ook hebben zij mogelijk gemaakt dat Catent zich in 2010 weer verder kon ontwikkelen.

Cécile H.M.L. Servaes MME
Voorzitter College van Bestuur

Aldus vastgesteld door het College van Bestuur d.d.
Handtekening:

.....
Voorzitter (College van) Bestuur

2. INLEIDING

“Catent, Ontwikkelen met passie”

Catent is opgericht onder de naam Stichting Katholiek Onderwijs IJssel-Vechtstreek en is gevestigd in Zwolle. In 2008 is besloten om de naam te veranderen in Catent. Catent stuurt ruim dertig basisscholen, verspreid over vier provincies, te weten Friesland, Drenthe, Overijssel en Gelderland. Het overgrote deel van de scholen heeft een katholieke oorsprong. Catent omvat ook een oecumenische school (De Kubus) en enkele scholen voor speciaal basisonderwijs (Facet en De Vonder). Ongeveer 500 medewerkers verzorgen gezamenlijk het onderwijs aan ruim 5000 leerlingen.

Catent staat voor het waarborgen en stimuleren van kwalitatief goed, eigentijds onderwijs en andere vormen van begeleiding voor iedereen. Wij baseren ons hierbij van oorsprong op een katholiekchristelijke grondslag en de algemene regelingen voor het katholiek onderwijs.

Catent streeft naar groei van de mens in al zijn facetten: van zijn kennis, het vermogen om die kennis toe te passen en zijn persoonlijkheid. Dat geldt zowel voor onze leerlingen als voor onze medewerkers.

Centraal daarbij staan de kernthema's oog hebben en houden voor alle aanwezige talenten, respect tonen voor verschillen, samenwerking met anderen gestalte geven, en ons niet onttrekken aan de verantwoordelijkheid die op onze schouders rust.

De gedrevenheid van ons als College van Bestuur is groot, net zoals we een grote inzet vragen van alle betrokkenen: de onderwijskrachten, het ondersteunend personeel, de leerlingen, hun verzorgers en de totale omgeving. Passie is daarbij het sleutelwoord, wij hebben passie voor groei.

Catent staat voor 'ontwikkelen met passie'.

3. STICHTING CATENT

Wie willen wij zijn, waar staan wij als Catent voor?

Catent is een stichting met als doel het zonder winstoogmerk in stand houden en bevorderen van (speciaal) basisonderwijs en andere vormen van begeleiden van kinderen, bijvoorbeeld zorg voor opvang voor, tijdens en na school. Wij baseren ons hierbij van oorsprong op een katholiekchristelijke grondslag en de algemene regelingen voor het katholiek onderwijs. We werken op alle niveaus vanuit een steeds voortdurende oriëntatie op waarden die gevonden worden in de katholiekchristelijke traditie.

Onze mission statement luidt:

Catent: "Talenten van mensen waarden-vol ontwikkelen"

Dit mission statement vormt de basis voor de strategische beleidsvorming in onze organisatie.

Specifieke waarden van waaruit we bij het vormgeven van het mission statement werken:

Ontwikkelen van talenten

Elk mens is uniek en heeft vele talenten in zich. Ruimte geven aan talenten betekent dat wij kinderen stimuleren in de ontwikkeling van hun talenten en hen voorbereiden op hun toekomst.

Respect voor verschillen

Onze scholen zijn open instituten, waar alle leerlingen welkom zijn, ongeacht zijn of haar achtergrond. Kinderen krijgen de ruimte om zichzelf te zijn, terwijl zij hun kennis en vaardigheden vergroten.

Lerende organisatie zijn

Niet alleen onze kinderen leren binnen onze organisatie, ook onze medewerkers leren telkens bij. Immers steeds weer dienen zich nieuwe onderwijsvraagstukken aan, die vragen om een alerte en adequate reactie. We benutten zoveel mogelijk elkaars kennis en ervaring en zorgen ervoor dat die niet onbenut blijven. Wij beschouwen het als onze verantwoordelijkheid te stimuleren dat deze kennis en ervaring actief uitgewisseld worden.

Samenwerken in een gemeenschap

Onze scholen werken nauw samen met andere maatschappelijke instellingen als het gaat om de ontwikkeling en opvoeding van de kinderen. Daarmee wordt ons aanbod rijker en groeien medewerkers en kinderen in hun ontwikkeling. Bij de keuze van onze samenwerkingspartners kijken we naar hun toegevoegde waarde.

Omgaan met (eigen) verantwoordelijkheid

We willen ergens voor staan en ons verantwoordelijk voelen voor het resultaat. Dat leren we onze kinderen en dat verwachten we van elkaar. Dat betekent ook dat verantwoordelijkheden duidelijk zijn en dat we afspraken nakomen over rapporteren en verantwoording afleggen. Zo werken we aan de professionalisering van onze organisatie.

Onze missie laat zich goed samenvatten in drie kernwoorden:
professioneel, persoonlijk en met passie.

4. IDENTITEIT

Het doel in de kadernotitie 2008-2011 is dat de scholen hun wijze van handelen vanuit een katholiekchristelijke identiteit verhelderen, en dat zij het zijn van een waardengemeenschap (inhoudelijk) vormgeven.

Dit gebeurt op een zodanige wijze dat de in de stichting deelnemende richtingen daarvoor, ieder voor zich, verantwoordelijkheid kunnen dragen.

Tevens is in het lesrooster van iedere school ruimte ingebouwd voor het vak godsdienstige vorming (waaronder het vak levensbeschouwing)

Als vervolg op de discussies die in 2008 met directeuren gevoerd zijn over onze levensbeschouwelijke identiteit versus de brede identiteit van de Stichting zijn in 2009 schoolteams aan de slag gegaan. De discussies in het team zijn in het voorjaar van 2010 afgerond. De boom is voor de scholen van Catent de afgelopen jaren een symbool geworden om hun identiteit te beschrijven.

De scholen van Catent zijn - afzonderlijk en gezamenlijk - te symboliseren als een boom: met een volle kruin vol takken, een dragende stam en sterke wortels.

- De takken staan voor wat er zichtbaar is en voor de vruchten die het oplevert.
- De stam staat voor de waarden van waaruit men leeft en werkt.
- De wortels symboliseren de voeding waaruit dit alles voortkomt: de grondslag en de traditie.



In de boom wordt met name voor de takken een vierdeling gehanteerd: iets van de katholieke wortels kan de school namelijk zichtbaar maken in:

- 1 Hoe er gevierd wordt;
- 2 Wat er geleerd wordt;
- 3 Waar er zorg voor gedragen wordt;
- 4 Hoe en met wie er een band opgebouwd wordt.
(vieren, leren, dienen, gemeenschapsvorming).

De discussies op (school)teamniveau hebben geleid tot mooie opbrengsten. Alle scholen hebben de ingevulde boom nu ook zichtbaar in de school opgehangen. Per school heeft de discussie over de levensbeschouwelijke identiteit van de school daarmee een flinke impuls gekregen.

Op stichtingsniveau is de werkgroep identiteit -nadat de teamdiscussies zijn afgerond- gestart met het bestuderen van alle uitkomsten van de teamdiscussies. Zij zoekt daarbij vooral naar de verbindingen. In komend kalenderjaar moet deze voorbereiding door de werkgroep uitmonden in een breed gedragen gezamenlijke visie op levensbeschouwelijke identiteit. In het nieuwe beleidsplan en in het jaarplan 2011 wordt de voortgang van dit proces geborgd.

Alle scholen van Catent hebben in het jaar 2010 op enige wijze betrokkenheid gevraagd van de identiteitsbegeleiders van het Onderwijsbureau Meppel. Soms was de begeleiding met name gericht op het goed laten verlopen van de inhoudelijke discussie over waar men stond/wil staan als katholieke school (de discussie in deze paragraaf geschetst), soms ook werden er met de identiteitsbegeleider teambijeenkomsten gehouden over specifieke thema's uit de katholiekchristelijke traditie.

Op alle scholen wordt in het rooster ruimte gecreëerd voor het vak godsdienstige vorming.

5. ORGANISATIE

Raad van Toezicht

In het verslagjaar bestond de Raad van Toezicht uit de volgende leden:

De heer R. (Rob) W.J. van Kessel, voorzitter. Hij is in het dagelijkse leven voorzitter van het College van Bestuur van ROC Landstede in Zwolle.

De heer J. (Jan) W.G. Loeffen. Hij is in het dagelijkse leven lid van het directieteam van een van de clusters van Landstede te Harderwijk.

De heer G. (Ten) Hendriks is werkzaam bij het organisatieadviesbureau Vellekoop & Meesters te Hoevelaken. De heer Hendriks is in de loop van het kalenderjaar 2010 afgetreden als lid Raad van Toezicht.

De heer P. (Peter) A.G.M. Pot is secretaris-kanselier / personeelsfunctionaris bij Bisdom Groningen-Leeuwarden en is in 2010 aangetreden als lid Raad van Toezicht.

Zie bijlage 7 voor een kort verslag betreffende het functioneren van de Raad van Toezicht.

College van Bestuur

Het bevoegd gezag over alle scholen ligt bij het College van Bestuur van de Stichting. Het College van Bestuur leidt de organisatie en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Het college van Bestuur bestaat uit de volgende personen;

Mevrouw C.H.M.L. Servaes (voorzitter)

Mevrouw M.E.M. Welten (lid)

De heer L.M.H.C. Boschman (lid)

Staf

Een kleine staf ondersteunt het College van Bestuur, en bestaat uit vier medewerkers:

Mevrouw H. Appeldoorn, personeelsmedewerker;

Mevrouw C. Doeleman, projectleider schooloverstijgende projecten;

Mevrouw H. Uythoven, secretaresse;

Mevrouw D. Carlier-Maarhuis, managementassistent.

Verder wordt gedurende één vaste dag in de week ondersteuning ingehuurd bij het onderwijsbureau gericht op planning en control. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door Mevrouw I. Stegeman.

Directeuren

De directeuren zijn verantwoordelijk voor de scholen en maken beleidsafspraken met het College van Bestuur. In deze afspraken hebben de directeuren een adviserende, beleidsvoorbereidende en uitvoerende rol vertaald naar schoolniveau, daar waar het het stichtingsbeleid betreft. Zie bijlage 2 voor het scholenoverzicht.

Medezeggenschap

Medezeggenschap is wettelijk geregeld in de Wet op de Medezeggenschap op Scholen in het Onderwijs (WMS) en krijgt binnen de stichting op twee niveaus vorm:

1. iedere afzonderlijke school heeft een medezeggenschapsraad (MR).
2. op het niveau van het bevoegd gezag functioneert de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) bestaande uit afgevaardigden van elke afzonderlijke MR.

Schooladviescommissie

Iedere school werkt op lokaal niveau verder samen met ouders. Daartoe is o.a. aan iedere school een schooladviescommissie (SAC) verbonden. De SAC geeft de directeur van de school gevraagd en ongevraagd advies over beleidsmatige aangelegenheden van de school. De werkwijze van de SAC is vastgelegd in het schooladviescommissie reglement.

Samenwerkingsverbanden

Sinds het aantreden van het College van Bestuur neemt zij de bestuurlijke verantwoordelijkheid in alle samenwerkingsrelaties volledig op zich. De Stichting participeert o.a. in tien samenwerkingsverbanden Weer Samen Naar School en vijftien gemeenten, zie bijlage 3 en 4

Voor het organogram Catent bijlage 1

6. STRATEGIE

Bij onze strategische keuzen staan – mede in relatie tot ons mission statement en tot onze vijf specifieke waarden daarbij genoemd – de volgende vijf componenten centraal:

1. Catent als waardengemeenschap.
2. Ontwikkelen van talenten.
3. Breed aanbod in samenwerking met anderen.
4. Naar professionele cultuur.
5. Ondernemerschap.

Deze componenten zijn in de strategienota verder uitgewerkt.
Kort samengevat;

6.1 Catent als waardengemeenschap

Catent heeft een katholieke grondslag. Bij de benadering van onderwijs en opvoeding putten we uit de bron van de katholiekchristelijke traditie en de Bijbel. Samen werken wij aan een (onderwijs)instituut als waardengemeenschap en brengen we in het pedagogisch-didactisch handelen de volgende drie-eenheid naar voren:

- a. relationele waarden, zoals openheid, respect, dienstbaarheid, veiligheid bieden, naastenliefde, etc.;
- b. spirituele waarden, zoals verwondering, onderlinge verbondenheid, verbeelding, eerbied, omgaan met traditie en gevoeligheid voor het transcendente, etc.;
- c. cognitieve waarden, zoals weet hebben van en inzicht hebben in levensthema's en levensvragen, in overtuigingen, verhalen, rituelen, feesten en symbolen, etc., die zonder voldoende kennis van vooral haar katholiekchristelijke wortels niet te begrijpen is;

Alle medewerkers van Catent zien het als hun gemeenschappelijke opdracht om deze waarden vóór te leven, ter sprake te brengen, en ze waar mogelijk aan anderen 'over te dragen' (met respect voor alle levensbeschouwelijke opvattingen)

6.2 Ontwikkelen van talenten

We gaan (staan) er -vanuit onze primaire taakstelling - voor dat kinderen zich vanuit hun eigen mogelijkheden ontwikkelen, inlevend vermogen krijgen en dat toepassen, sociaal zijn, zelfrespect bezitten, en een goed zelfbeeld ontwikkelen. Onze instituten vormen leerlingen tot mensen die zich competent voelen en gedragen, die zich autonoom voelen en die betrokkenheid op anderen tonen. We realiseren het hoogsthaalbare zorgaanbod op onze basisscholen, inclusief de inzet daarbij van de expertise SBO scholen.

6.3 Breed aanbod in samenwerking met anderen

Catent biedt (onderwijs)kwaliteit vanuit een flexibele, dynamische, klantgerichte, vooruitstrevende en maatschappelijk geëngageerde (onderwijs)organisatie, en blijft daarmee aantrekkelijk voor ouders en medewerkers.

Onze huidige scholen zitten verspreid over een groot gebied, en deze spreiding willen we houden. Dit betekent dat we ernaar blijven streven onze (veelal relatief kleine) scholen op peil te houden en de kwaliteit van onderwijs daarbij te waarborgen.

6.4 Naar een professionele cultuur.

De professionaliteit van mens en organisatie wordt bevorderd als de cultuur daarop is afgestemd. Om die reden werkt Catent aan het realiseren van een professionele cultuur binnen de organisatie. Een cultuur die kansen biedt om professioneel beter te worden, en die tegelijkertijd eisen stelt aan de professional. Een echte professional is herkenbaar door het initiatief dat hij toont, doordat hij meedenkt, doordat hij vragen stelt en vooral doordat hij iets beters bedenkt.

6.5 Ondernemerschap

We versterken als organisatie onze positie in de markt, en daarbij investeren we in het gegeven dat alle medewerkers de volgende principes in acht nemen:

- a. ondernemerschap wordt gestimuleerd en vertaalt zich in het open staan voor kansen en het op eigen initiatief doen van concrete verbeteringsvoorstellen;
- b. iedereen legt zich erop toe het succes van de ander te bevorderen en te stimuleren, ongeacht de positie;
- c. communicatie over en weer moet leiden tot een bestendiging of verbetering van de onderlinge relatie en een sterkere positie van Catent;

Professionele management- en onderwijstechnieken ondersteunen ons om in het hiervoor genoemde succesvol te zijn en zij leiden tevens tot interne - en externe verantwoording.

Met betrekking tot de interne- en externe verantwoording is op alle niveaus binnen de organisatie de beleidscyclus ingevoerd. We werken vanuit de Deming-cirkel, die 4 stappen kent: Plan - Do - Check - Act. Planning, uitvoering, toezicht en aanpassing dienen op samenhangende manier plaats te vinden. Het totaal geeft zicht op de te verwachten resultaten en de bedrijfsrisico's worden helder. En er ontstaat inzicht in de performance van iedere school en van de Stichting. Dit alles wordt tweemaal per jaar door directeuren t.b.v. het College van Bestuur vastgelegd in een Integrale Management Rapportage (IMR). Het College van Bestuur rapporteert vier maal per jaar aan de Raad van Toezicht.

Vervolg

De kadernotitie 2008-2011 geeft de te behalen doelen op de verschillende beleidsterreinen weer voor de periode 2008-2011. Deze zijn ook terug te vinden in onze jaarplannen. In de nu voorliggende hoofdstukken (7 t/m 12) worden ten aanzien van de verschillende beleidsterreinen onderwijs, personeel, huisvesting, organisatie intern, financiën en communicatie/PR de doelen aangegeven (periode 2008-2011), en de daarbij behorende in 2010 in gang gezette ontwikkelingen.

7. ONDERWIJS

7.1 Onderwijskwaliteit

Doel: iedere school heeft met betrokkenheid van alle medewerkers een uitgewerkte visie op onderwijs (inclusief zorgaanbod), en garandeert goede onderwijskwaliteit. Deze visie is vastgelegd/wordt geactualiseerd in het schoolplan en de schoolgids.

Actie(s) 2010:

1. CvB en directeuren werken samen een "definitie" uit met betrekking tot "Kwalitatief goed onderwijs" (Inspectienormen daarin meenemen).
2. CvB oriënteert zich op een zelf-evaluatie-instrument kwaliteit wat een relatie heeft met het toezichtskader van de inspectie, en komt met een voorstel daarover richting directeuren. (ook opdracht meesterstuk Catent academie).
3. In januari starten enkele directeuren met de opleiding tot het afnemen van visitaties/audits. Andere directeuren volgen later.
4. Vanaf augustus 2010 gaat Catent werken met visitaties/audits.
5. ICT moet beter gestroomlijnd vanuit de stichting binnen de scholen een plaats krijgen. Vanuit de voorbereidingen glasvezelnetwerk wordt een interne (Catent) ICT groep opgestart.

Realisatie 2010

1 en 2 Er is geen definitie uitgewerkt zoals hiervoor genoemd ("Kwalitatief goed onderwijs"). Het binnen de stichting in gebruik zijnde systeem van kwaliteitszorg (WMK) als ondersteunend instrument voor kwaliteitszorg blijft net als in de voorgaande periode gehandhaafd, en het gebruik daarvan moet worden geoptimaliseerd. Temeer daar zelfevaluatie en audits een belangrijke rol gaan spelen in het bewaken en borgen van kwalitatief goed onderwijs.

Op de audits wordt verderop in dit verslag nog teruggekomen. Wat betreft de zelfevaluatie blijft er een relatie gelegd worden met het WMK model. Aanvullende documenten geven daarnaast zelfevaluaties vorm (uitslagen enquêtes bijvoorbeeld). Richting het nieuwe schoolplan krijgt zelfevaluatie allereerst vorm. De ervaringen daarvan nemen we mee in de voorbereiding van de audits.

Ook is in 2010 veel aandacht ontstaan en besteed aan het focussen op de kwaliteitsnormen van de inspectie. Welke consequenties heeft dat ook voor de aansturing van onderwijsprocessen en voor de professionalisering van medewerkers.

3 en 4 Binnen Catent zijn in 2010 vijf mensen opgeleid om audits af te nemen. Tevens is een format ontwikkeld dat gebruikt gaat worden bij het afnemen van audits. De eerste audits zijn eind van 2010 inhoudelijk voorbereid. Ze gaan plaatsvinden op de Academische Opleidingsscholen van Catent (januari 2011). De ervaringen van deze audits vormen de input voor het verder uitrollen van de audits binnen Catent.

5. Ook in 2010 is verder geïnvesteerd in ICT. Ondersteunend aan het werken aan goede onderwijskwaliteit blijft ICT van belangrijke betekenis. Eind 2010 is zichtbaar dat:

- in de scholen computers in toenemende mate ingezet zijn bij het onderwijsleerproces.
- nagenoeg alle scholen binnen Catent werken met digitale schoolborden.
- in Drenthe en Overijssel we betrokken zijn bij ontwikkelingen gericht op de inzet van glasvezelnetwerken. Er wordt hiermee snelle en efficiënte inzet van ICT binnen het onderwijsproces gerealiseerd.
- leerkrachten voldoende geschoold zijn op het gebied van ICT.

Gezien de snelheid waarmee ICT zich ontwikkelt kan er meer inzet gedaan worden die bijdraagt tot goede onderwijskwaliteit. Dat vraagt de komende tijd verder onderzoek (wordt meegenomen in onze kadernotitie 2011-2015).

Overig:

- a. Bijna alle scholen hebben in 2010 een basisarrangement van de inspectie ontvangen. Voor vier scholen was in een eerder stadium het toezicht aangepast (intensief toezicht nodig). Daarover zijn met ons afspraken gemaakt. Het zijn de Anton Geerdesschool in Slagharen, basisschool Panta Rhei in Coevorden. De Vonder in Slagharen en basisschool het Atelier in Zwolle. De twee eerstgenoemden zijn gekwalificeerd als zeer zwak. Het Atelier en de Vonder hebben de waardering zwak ontvangen. Middels een plan van aanpak zijn alle vier de scholen intensief en gestructureerd gestart met het werken aan kwaliteitsverbetering. Enig risico ligt er bij de scholen: St. Franciscusschool in Weiteveen, BS St. Nicolaas in Lierderholthuis, De Trekschuit in IJsselmuiden, Gerardus Majellaschool in Nieuw Schoonebeek en Prins Willem Alexanderschool in Ermelo. De eindopbrengsten over de laatste jaren baren enige zorg. De Kubus heeft nog geen arrangement toebedeeld gekregen omdat er geen opbrengstgegevens over 2010 bij de inspectie aanwezig waren. Daarop is reeds actie gezet.
- b. Elf scholen zijn intensief bezig geweest met het verhogen van de opbrengsten op het gebied van taal/lezen. Dit vanuit de stimuleringsgelden van het Landelijk Kwaliteitsbureau (de zgn. "taal – lees-pilotgelden). Monitoring van de opbrengsten laat op het grootste deel van deze scholen een verhoging van de opbrengsten op technisch lezen en spelling zien. Specifieke aandacht behoeft vooral nog het begrijpend lezen.
- c. Twee scholen, de Phoenix en de Don Boscoschool zijn gestart in nauwe samenwerking met de KPZ Zwolle om meer aandacht te besteden aan Opbrengstgericht werken. Daarbij wordt de directeur gestimuleerd om onderwijskundig leiderschap te tonen. Vragen die daarbij aan de orde komen zijn: Hoe ga je als team om met verschillen tussen leerlingen, hoe krijg je daar een goede differentiatie op? Welke verwachtingen heb je van leerlijnen? Welke doelen stel je, welke instructie past daarbij? Er moet steeds een koppeling zijn tussen de visie van de school en wat de leerkracht dagelijks doet in je klas. Het meeste resultaat is in 2010 al bereikt op de Don Boscoschool. Daar is gesproken over effectief leesonderwijs. Dat betekent doelen stellen, voldoende tijd inroosteren, resultaten analyseren en zorgen voor doorgaande leerlijnen. Ook zijn begrippen uit de nieuwe kennisbasis aan het team voorgelegd en gevraagd welke begrippen bij hen bekend waren. Uit de resultaten bleek dat er een soort systeemscheiding was. Leerkrachten uit de onderbouw vulden het onderdeel begrijpend lezen niet in en leerkrachten uit de bovenbouw het onderdeel beginnende geletterdheid niet. Die doorgaande leerlijnen hebben aandacht gekregen. Hetzelfde geldt voor het maken van trendanalyses en vervolgens groepsanalyses. En een concreet resultaat is verder dat er een scorelijst is ontstaan met effectieve leerkrachtvaardigheden voor het leesonderwijs. Deze scorelijst vullen leerkrachten eerst individueel in, later bespreken ze die met een maatje.

7.2 Zorgstructuur, "Passend Onderwijs".

Doel: Catent heeft een hoogwaardig ontwikkelde zorgstructuur.

Actie(s) 2010:

1. In het kader van heroverweging Passend Onderwijs worden in alle scholen "zorgprofielen" gedefinieerd. Initiatief vanuit het CvB.
2. De interne zorgstructuur van scholen in relatie tot een bovenschools zorgteam wordt vanuit het CvB met directeuren besproken.

3. CvB organiseert een stichtingsdag met een invulling die aansluit bij de nieuwe koers van Passend Onderwijs.
4. CvB kijkt naar ontwikkelingen in SWV-den en naar de indeling van scholen over de SWV, en bespreekt met de directeurs de toekomstige "koers".

Realisatie 2010

1 en 4 Door de heroverweging van de staatssecretaris rondom Passend Onderwijs heeft het College van Bestuur besloten niet verder mee te gaan in de vorming van regionale netwerken in het kader van toekenning Veldinitiatief subsidies. Alleen in de regio VO het Lumeijn is Catent deelnemer in een veldinitiatief.

In 2010 is een werkgroep opgericht die de organisatorische zaken alsook de inhoudelijke aspecten van de nieuwe wetgeving Passend Onderwijs volgt en onderzoekt. Waar mogelijk zet deze groep initiatieven uit die leiden tot het inrichten en het aansturen van een sterke eigen zorgstructuur voor Catent. Hetgeen in de volgende alinea staat is de eerste concrete opbrengst van de werkgroep.

Eind 2010 is een start gemaakt met het inrichten van de basiszorg voor alle Catentscholen. Het basiszorgprofiel dat is ontwikkeld is geeft aan wat elke school minimaal moet doen daar waar het gaat om zorg voor leerlingen. We werken hierbij mee aan een pilot die wordt gesubsidieerd door het landelijk informatiepunt Passend Onderwijs. Externe ondersteuning wordt geboden vanuit dit landelijk informatiepunt en vanuit het bureau Hoffmans en Heegsma. Tevens is een start gemaakt met de inventarisatie m.b.t. waar scholen staan in het voor Catent ontwikkelde basiszorgprofiel. Voor iedere school ontstaat een "foto", vastgelegd in een rapport. Indien een school /scholen niet voldoen aan het basisprofiel Catent wordt een ontwikkelagenda opgesteld. In 2011 vindt vanuit de gedefinieerde basiszorg Catent breed de afronding richting "zorgprofielen" per school (inrichten breedtezorg) plaats.

- 2 en 4 Om tot een voor Catent bovenschools zorgteam te komen is in 2010 het voornemen gevormd om alle scholen van Catent onder te brengen in een eigen samenwerkingsverband. De financiële gevolgen zijn allereerst in kaart gebracht en gaven een positieve stimulans om toe te werken naar een eigen samenwerkingsverband Catent. Vanuit deze inventarisatie is in het laatste kwartaal van 2010 de start gemaakt om de inhoudelijke voor- en nadelen in kaart te brengen. De concepttekst nieuwe wetgeving rondom Passend Onderwijs die in de eerste vorm eind 2010 verscheen, heeft het onmogelijk gemaakt te komen tot het vormen van een groot Catent samenwerkingsverband. Alle acties in dit kader zijn dan ook in december 2010 stopgezet.
3. Op 4 oktober 2010 heeft het College van Bestuur een Stichtingsdag voor alle medewerkers in vaste dienst georganiseerd. De invulling van deze dag sloot aan bij de nieuwe koers van Passend Onderwijs. Centraal stond het thema **"Samen met leerkracht, ouders en kind aan de slag"**. De achtergrond daarbij ligt in het gegeven dat we steeds opnieuw uit willen blijven gaan van de onderwijsbehoeften van leerlingen. Met als centrale werkwijze handelingsgericht werken. Dit laatste maakt adaptief onderwijs en doeltreffende leerlingbegeleiding concreet, zodat een schoolteam effectief kan omgaan met verschillen tussen leerlingen. Om dat goed in de praktijk te kunnen waarmaken wordt een planmatige en cyclische werkwijze aangehangen, waarbij zeven uitgangspunten steeds terugkeren. Noëlle Pameijer, bekend van vele boeken en lezingen over dit thema, heeft de dag geopend met een boeiende inleiding. Daarna heeft zij met collega's van haar de zeven uitgangspunten in allerlei workshops (praktisch georiënteerd) voor de medewerkers van Catent uitgediept.

Als vervolg op deze dag is er een scholingsbijeenkomst voor directeuren geweest, met als thema "Leidinggeven aan handelingsgericht werken. En er zijn veertien medewerkers van Catent opgeleid tot procesbegeleiders rondom invoering van handelingsgericht werken op scholen/in teams. Implementatie van hetgeen we rondom handelingsgericht- en opbrengstgericht werken voorstaan wordt daardoor allereerst geïmplementeerd in tien scholen van Catent. In 2011 vindt verdere uitrol over andere scholen plaats.

7.3 Brede Schoolontwikkeling

Doel: scholen ontwikkelen zich binnen het "Brede school concept" waarbij:

- o iedere school zelf partners kiest en verantwoordelijk is voor haar eigen brede schoolontwikkeling;
- o er in ieder geval gezocht wordt naar samenwerking tussen participanten op het gebied van onderwijs, welzijn, cultuur en/of zorg;
- o een relatie gelegd wordt met waar behoefte ligt in de wijk/buurt;
- o wordt gewerkt volgens de kwaliteitskenmerken die gemeentelijk gelden;

Actie(s) 2010:

1. Het CvB zal de samenwerking met het CvB Landstede gericht op kinderopvang formaliseren.
2. In contacten tussen schooldirecteuren/ CvB en directie kinderopvang van Landstede wordt bekeken waar in de praktijk de samenwerking kan worden versterkt.
3. CvB gaat activiteiten onderzoeken/vormgeven zodat maatschappelijke stages van jongeren in de scholen gerealiseerd gaan worden.
4. CvB onderneemt in overleg met gemeenten acties om waar mogelijk (uitbreiding van) combifuncties te realiseren.

Realisatie 2010

- 1 en 2 De samenwerking tussen Landstede en Stichting Catent gericht op kinderopvang is niet geformaliseerd. Het overleg hierover heeft geen doorgang gevonden, aangezien daar niet direct de prioriteit lag. Andere partners wenden zich ook tot Catent (o.a. Travers, Prokino). In samenwerking met deze partners krijgt de realisatie van kinderopvang eveneens vorm (zie verder bij huisvesting). In de situaties waar Landstede rondom kinderopvang onze partner is zijn zaken waar mogelijk wel verder aangescherpt. Onder andere is de functieomschrijving directeur brede school ontwikkeld, is gezocht naar samenwerking in activiteiten en zijn knelpunten in huisvesting regelmatig onderwerp van gesprek geweest.
3. Hiertoe is het College van bestuur niet gekomen. Er lag niet direct een concrete vraag vanuit de VO scholen dan wel een behoefte vanuit de Catent scholen.
4. In het LEA van verschillende gemeenten waarbij het College van bestuur aanschuift is dit thema op de agenda geweest. In sommige gemeenten wordt al gewerkt met combi functies (o.a. Zwolle). Ook op scholen van Catent zijn in Zwolle deze functionarissen werkzaam. Door bezuinigingen waar gemeenten mee te maken hebben (gekregen) loopt de verdere uitrol traag. In Zwolle is op het budget (c.q. de inzet) richting onze scholen gekort.

Overig:

1. In Coevorden heeft het traject onder leiding van adviesbureau E&S om te komen tot een nieuw te bouwen Brede School veel aandacht gehad. Het traject is nog niet afgerond (zie verder onder huisvesting).
2. Playing for Succes (Pfs) in Zwolle heeft een goede ontwikkeling doorgemaakt. Door de grote inzet van alle betrokkenen is er veel bereikt. De inhoud staat. Scholen, ouders en

kinderen zijn enthousiast. Uit een gehouden interne monitoring eind 2010 blijkt als belangrijkste opbrengst dat bij leerlingen het zelfvertrouwen, de motivatie en de eigenwaarde toenemen. En ze doen succeservaringen op die zorgen dat ze meer zin in leren krijgen en ook beter leren. De tevredenheid meten bij ouders, toeleverende leraren van de BAO leerlingen is eind 2010 in voorbereiding genomen. Het is vooral belangrijk dat leerlingen zelf aangeven wat ze aan Playing for Succes hebben gehad.

7.4 Nieuwe onderwijsconcepten

Doel: Catent ontwikkelt nieuwe onderwijsconcepten en heeft een breed scala aan scholen met een "eigen gezicht".

Actie(s) 2010:

1. Directeuren presenteren resultaten van vernieuwingsprojecten en/of andersoortige schoolconcepten aan elkaar.
2. Schoolontwikkeling blijft een centraal thema in management-/ontwikkelingsgesprekken tussen directeuren en CvB.
3. Gezien de noodzaak van profilering van scholen blijft bij directeuren (en CvB) de focus op schoolontwikkeling / "verrassende" onderwijsconcepten gehandhaafd.

Realisatie 2010

1 en 2 Dertien Catentscholen (inclusief de Academische opleidingsscholen) worden aangemerkt als opleidingsschool. Binnen alle scholen is in 2010 een leerwerkcultuur ontstaan waarin de opleiding van nieuw en zittend onderwijspersoneel, in samenwerking en vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid met de lerarenopleiding van KPZ (Katholieke Pabo Zwolle) plaatsvindt. De scholen kennen een leergroep van studenten die samen werken met de school aan schoolontwikkeling alsook aan professionele ontwikkeling. Overal is een opgeleid Opleider in de School. Helaas heeft het Atelier eind 2010 even afstand moeten nemen van het zijn van een Academische Opleidingsschool. Dit in verband met urgente zaken die in het kader van het geïntensiveerd toezicht vanuit de inspectie opgepakt moeten worden. Met de KPZ is overeengekomen dat dit in augustus 2011 weer opgepakt wordt.

In 2010 zijn vijf mensen van Catent gecertificeerd auditor geworden. Eind 2010 is de audit op de academische opleidingsscholen volgens INK-model voorbereid. De auditvraag luidt: "Leidt praktijkgericht onderzoek tot kwaliteitsverbetering van het onderwijs aan deze school en de kinderen binnen deze school?" Directeuren van academische opleidingsscholen hebben eerst een zelfevaluatie geschreven aan de hand van de door Catent (in samenwerking met KPZ) ontwikkelde diagnosematrix: "Op weg naar een academische opleidingsschool". De zelfevaluatie en de audit zet de Academische Opleidingsscholen verder op scherp en geeft input voor nieuwe ontwikkelingen aan deze scholen in 2011.

2. Het thema schoolontwikkeling is ook in 2010 een vast onderdeel in de management-/ontwikkelgesprekken tussen het College van Bestuur en directeuren gebleven.
3. De initiatiefnemers van Veerezon, bestaande uit Landstede, Vivente en Catent, fungeren samen in de coöperatie Veerezon. Het leerlingaantal eind 2010 is gestegen tot ruim in de 30 leerlingen, en de groei zet zich voort. Veerezon heeft als doel een "bijzonder onderwijsinstituut" te worden. Onderwijs, talentontwikkeling en opvang vinden geïntegreerd plaats, en wel tussen 7 uur in de ochtend en 6 uur 's avonds. Het instituut moet ook uitgroeien tot een ontmoetingspunt in Stadshagen. Een centrum dat leren, werken, wonen, recreëren en dienstverlening combineert, alle dagen van het jaar, voor oud en jong, 12-14 uur per etmaal. Zover is het nog niet. De nieuw aangetrokken tweehoofdige directie, bestaande uit zowel een expert op onderwijs gebied als op het gebied van de opvang, laat zien dat het voorgenoemde steeds meer vorm krijgt.

Alle scholen zijn in 2010 verder gegaan met schoolprofilering (sterke punten onder de aandacht brengen van omgeving, ouders), of met doorontwikkeling naar een ander type schoolconcept. Bijvoorbeeld heeft de Mgr. Niermanschool in Meppel een grote stap gezet richting de omvorming naar een Daltonschool. Na een scholingstraject van 2,5 jaar hebben alle leerkrachten voldaan aan de eisen die gesteld worden aan het behalen van het Daltoncertificaat. De Prins Willem Alexanderschool oriënteert zich op Jenaplan onderwijs en Bs St. Nicolaasschool in Lierderholthuis kijkt kritisch naar het gebruik van Daltonaspecten.

Het aan elkaar presenteren van resultaten van vernieuwingsprojecten en/of andersoortige schoolconcepten moet nog verder gestalte krijgen. Het heeft zich in 2010 vooral toegespitst op de (Academische) Opleidingsscholen. Hiertoe is naast mondelinge presentaties ook een mooie brochure uitgewerkt waarin het concept van de (Academische) Opleidingsschool wordt beschreven en waar individuele (Academische) Opleidingsscholen zich presenteren.

8. ORGANISATIE INTERN

Actie(s) 2010:

1. CvB maakt voorstel om het format IMR te optimaliseren; Afstemmen met het instrument dat het OB gebruikt.
2. Definitieve invoering van de IMR en de managementgesprekken geschiedt in 2010.
3. CvB geef richtlijnen jaarverslag SAC/MR (wordt in 2^e IMR meegenomen)
4. CvB initieert onderzoek naar concrete acties die directeuren ondernemen om de professionele cultuur in scholen te bevorderen.
5. CvB analyseert nogmaals de tevredenheidsenquête onder directeuren en maakt overzicht van zaken die (nog) aangepakt moeten worden

Realisatie 2010

- 1 en 2 De definitieve invoering van de IMR (met een koppeling naar management-gesprekken) heeft in 2010 plaatsgevonden. Voor de IMR hebben we aansluiting gezocht bij het format IMR dat is ontwikkeld door het Onderwijsbureau Meppel. Dit format is voor ons op maat gemaakt. We constateerden eind 2010 dat er nog wat kinderziektes in het gebruik van deze IMR zitten. Deze moeten op korte termijn verholpen worden. Desondanks zijn alle directeuren eind 2010 met de nieuwe versie van de IMR gestart. De managementgesprekken gaan begin 2011 over deze nieuw ontwikkelde IMR gepland worden.
3. Het CvB heeft richtlijnen voor jaarverslag SAC en MR opgesteld. Deze richtlijnen worden door de geledingen meegenomen bij het schrijven van het jaarverslag dat onderdeel vormt van de tweede IMR van een school (gereed einde kalenderjaar).
4. De directeuren hebben ook dit jaar in kleine groepen aandacht besteed aan de aanwezige en de te ontwikkelen competenties. Reflectie op eigen handelen waarbij het werken in een professionele cultuur centraal staat heeft een prominente plaats in de scholing gehad.
Tevens zijn directeuren in 2010 verder gegaan met intervisie in groepjes. De vorming van nieuwe intervisiegroepjes heeft een impuls gekregen. Nieuwe directeuren hebben een plek gekregen in bestaande groepjes. Toch zijn we als College van Bestuur nog steeds niet helemaal tevreden over de frequentie die alle groepjes toepassen in het organiseren van deze bijeenkomsten. De oorzaken daarvan moeten op de kortere termijn worden onderzocht.
5. N.a.v. eerder verkregen uitkomsten uit de tevredenheidsenquête onder de directeuren is in 2010 inzet gepleegd op de beleving van werkdruk (bijeenkomsten en cursus voor directeuren georganiseerd) en op communicatie. Met betrekking tot dit laatste is expliciet aandacht besteed aan zorgvuldige communicatie alsook informele communicatie. Vergaderingen hebben meer plaatsgevonden in kleine groepen, zodat alle directeuren goed hun mening en verhaal tijdens een dialoog/discussie kwijt kunnen. Schriftelijke informatie wordt gescreend op informatie of actie. Ook is gestart met een voor medewerkers regelmatig beschikbaar personeelsblad (zie verder communicatie en PR).

In 2011 zal opnieuw een medewerkers- en directeuren tevredenheidsenquête gehouden worden. Belangrijk is om te bezien of investeringen in de afgelopen jaren tot een betere waardering heeft geleid.

Overig:

- a. In het jaar 2010 zijn er bij het College van Bestuur twee formele klachten binnengekomen. Het betreft twee klachten van ouders behorend bij de scholen van Catent.

- Allereerst een klacht vanuit ouders van Bs. St. Nicolaasschool te Liederholthuis over communicatieproblemen tussen school en ouders.
- Daarnaast een klacht van ouders van de St. Andreasschool te Hattem over het gedrag van een leerkracht.

Tevens is er een klacht van een ouder ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs tegen het besluit van het Bestuur van coöperatie Veerezon over de gewijzigde schooltijden en over het binnenkort te wijzigen beleid betreffende BSO. Deze klacht is door de commissie gegrond verklaard. Echter na een positieve meerderheid van de stemmen als gevolg van een ouderraadpleging zijn de wijzigingen betreffende schooltijden en de BSO alsnog doorgevoerd.

- b. Het stichtingsjaarverslag heeft wederom voldaan aan de voorschriften.
- c. De planning en controlcyclus is aangepast omdat we goedkeuring van de Inspectie hebben gevraagd en gekregen om de school- en jaarplannen per kalenderjaar in plaats van per schooljaar (van augustus tot en met augustus) aan te gaan leveren. Dit betekent voor nu dat de schoolplannen per 1 januari 2012 bij de Inspectie worden ingediend en niet per 1 augustus 2011. De schoolgids blijft per schooljaar.

9. COMMUNICATIE EN PR

Doel:

- 1 Catent is een belangrijke speler op lokaal en regionaal niveau.
- 2 Per school en voor Catent als geheel is PR en imago beleid ontwikkeld.
- 3 Formele communicatie vindt plaats via de lijnen van het organogram.
- 4 Interne communicatie wordt op alle niveaus verder geoptimaliseerd.

Actie(s) 2010:

1. CvB komt met een communicatie plan gebaseerd op de uitkomsten uit het gehouden onderzoek over communicatie.
2. CvB zal gebruik ouder- en leerling enquêtes op scholen monitoren.

Realisatie 2010

1. Er is geen communicatieplan gemaakt. Wel zijn we ons als College van Bestuur nog meer bewust geworden van de waarde die goede communicatie heeft. Waarbij zowel aandacht is voor de ontvanger als de zender. In de communicatie naar de directeuren houden we hierop een sterke focus. Het vergaderen in kleine groepen werkt hierbij positief.
De memo's aan de directeuren zijn verdeeld in actie memo's en info memo's. Hierdoor wordt het voor een directeur helder wanneer er actie wordt verwacht en wanneer niet.
In november 2010 is ons eerste personeelsblad gelanceerd en het is goed ontvangen door de medewerkers van Catent. Het personeelsblad is een nieuw communicatie-fenomeen in onze Stichting en dient om uiteenlopende informatie met elkaar uit te wisselen en te delen. Het CvB verwacht dat dit intermediair zal uitgroeien tot een levendig "communicatiemedium" binnen Catent. Vooral ook omdat onze scholen relatief vaak op ver(de)re afstand van elkaar liggen.
2. Het College van Bestuur heeft het gebruik van ouder- en leerling enquêtes op scholen verder onderzocht. Nog niet overal geschiedt het afnemen van enquêtes structureel dan wel over een zelfde periode. In de nieuwe kadernotitie (2011-2015) worden hier verdere afspraken over gemaakt.

Overig:

- a. Wederom is voor 2010 een publieksversie jaarverslag gemaakt en ook deze is positief beoordeeld door landelijke instanties en directe omgeving.
- b. De Catentscholen hebben nagenoeg allemaal een heldere website, waar ook duidelijk uit blijkt dat de school behoort tot de Stichting Catent.
- c. Er is hard gewerkt door scholen aan het kort en bondig formuleren van het schoolprofiel, en van de missie en visie. Veel scholen geven hier al blijk van op de schoolwebsite.
- d. Het CvB is bij vergaderingen in gemeenten en samenwerkingsverbanden aanwezig, volgt de lokale ontwikkelingen en geeft vanuit de visie van Catent duidelijk aan waar kansen en belemmeringen liggen in de uitvoering van gezamenlijk beleid.
- e. Een werkgroep binnen de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad heeft samen met een lid College van Bestuur een voorstel uitgewerkt om te komen tot een verkleinde gemeenschappelijke medezeggenschapsraad bij Catent. De nieuwe gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zal volgens het voorstel bestaan uit twaalf leden van verschillende scholen (ze zijn tevens contactpersonen voor de niet afgevaardigde scholen). In 2011 zal de nieuwe verkleinde GMR starten.

10. PERSONEEL

10.1 Goed toegeruste medewerkers

Doel: de Stichting heeft (voldoende) medewerkers die voor de aan hen opgedragen functie/taak zijn toegerust.

Actie(s) 2010:

1. CvB en GMR ronden het formaliseren van het functiehuis af. Schooldirecteuren geven het schoolspecifieke functiehuis ter vaststelling door aan het CvB.
2. CvB en directeuren werken verder aan het invoeren van de functiemix op school- en stichtingsniveau.
3. CvB rondt de beleidsnotitie gericht op introductie nieuwe medewerkers af.
4. Student schoolleideracademie doet onderzoek naar aanbod bovenbouwleerkrachten.
5. Acties gericht op coaching en begeleiding startende directeuren worden door het CvB in gang gezet.

Realisatie 2010:

1. In 2010 beschikt Catent over een eigen functiehuis. De eerste scholen zijn op basis hiervan begonnen aan het beschrijven van hun schoolspecifieke functiehuis. Deze activiteit loopt in 2011 door.
2. Functiemix: In augustus 2010 zijn de eerste resultaten van de invoering van de functiemix zichtbaar in onze organisatie. Ongeveer 75% van de doelstelling van 2010 is gehaald. Het onderwerp staat bij voortdurend op de agenda van het directeurenberaad om het werken aan de doelstellingen levend te houden.
3. Het beleidstuk introductie nieuwe medewerkers is nog niet van de grond gekomen. Dat neemt niet weg dat er volop activiteiten zijn voor nieuwe medewerkers. Voor nieuwe directeuren valt te denken aan de talentanalyse die ze krijgen aangeboden, afspraken over maatwerk begeleiding (zie ook punt 5), opname in intervisiegroepjes en introductiebijeenkomsten voor startende directeuren bij het Onderwijsbureau. In samenwerking met het Onderwijsbureau is ook een bijeenkomst vorm gegeven voor nieuwe medewerkers. Doelstelling van de bijeenkomst is nieuwe medewerkers informeren over zaken m.b.t. sociale zekerheid, pensioen en de dienstverlening van het Onderwijsbureau Meppel. Doordat deze bijeenkomst - ook in het verleden - door een zeer beperkt aantal medewerker is bezocht is besloten deze bijeenkomsten in de toekomst niet meer aan te bieden vanuit het Onderwijsbureau. Op de website van Catent is informatie opgenomen over pensioen met een link naar de site van het ABP met meer informatie voor medewerkers die voor het eerst in dienst komen en deelnemer worden bij ABP.
4. Acht medewerkers van Catent hebben de schoolleideropleiding van Catent met goed gevolg afgerond. De meesterstukken die zij hebben gemaakt zijn gepresenteerd in het directeurenberaad. Eén van de onderwerpen betrof het aanbod van bovenbouwleerkrachten. De overige onderwerpen die zijn gepresenteerd hadden betrekking op kwaliteitszorg, zelfevaluatie, van PO naar VO, opbrengstgericht werken, professionele structuur, adaptief onderwijs en goed werkgeverschap.
5. Zes directeuren hebben een opleiding 'Coach-de-coach' gevolgd bedoeld om startende directeuren te kunnen begeleiden bij het eerste jaar van hun benoeming als directeur. Deze opleiding is tot stand gekomen in samenwerking met twee andere besturen uit Noord Nederland. Iedere coach is tijdens de opleiding gekoppeld aan een startende directeur, en heeft coaching gegeven.

Andere acties in het kader van goed toegeruste en voldoende medewerkers in 2010:

- Twee studenten van de hogeschool Windesheim hebben onderzoek gedaan naar de professionele cultuur binnen Catent. Een terugkoppeling van hun bevindingen is gegeven tijdens een directeurenberaad.

- Er is besloten om in 2011 nog één maal een eigen schoolleideropleiding op te zetten.
- In 2010 zijn acht nieuwe directeuren benoemd waarvan drie uit eigen gelederen komen en vijf extern zijn aangetrokken.
- Medewerkers kunnen voor hun persoonlijke ontwikkeling gebruik maken van de eigen coach van Catent. Na twee jaar 'proef' draaien is in 2010 besloten deze functie in het functieboek op te nemen. In 2012 volgt weer een evaluatie.

10.2 Mobiliteit en brede inzetbaarheid

Doel: er is mobiliteitsbeleid en medewerkers zijn breed en flexibel inzetbaar.

Actie(s) 2010:

1. Bij directeuren blijven stimuleren dat mobiliteit onderwerp is van ontwikkelingsgesprekken.
2. Zelf als CvB met medewerkers gesprekken op het gebied van mobiliteit blijven voeren.
3. CvB initieert kader scholingsbeleid.
4. Directeuren stellen scholings- of ontwikkelingsplan op.
5. Scholing / professionalisering meer in ontwikkelgesprekken bij alle medewerkers een vaste component laten worden (actie directeuren /CvB).
6. Student schoolleideracademie doet onderzoek naar goed werkgeverschap in relatie tot keuze schoolleiderschap.

Realisatie 2010

1. De noodzaak tot het bespreken van loopbaanmogelijkheden en daarmee mobiliteit is in 2010 groter geworden. De functiemix biedt uitdagingen en kansen op de eigen school maar ook op andere scholen. Daarnaast hebben we in 2010 te maken gekregen met de eerste gevolgen van de bezuinigingen die een herschikking van formatie over de scholen noodzakelijk maakte. In 2010 ging het om 5 fte. die herplaatst moest worden. Dat is voor 4,5 fte gerealiseerd in 2010 en 0,5 fte begin 2011. Tijdens een directeurenberaad is gesproken over de vraag hoe om te gaan met herplaatsen (verplichte mobiliteit) van medewerkers binnen Catent.
2. Om de vrijwillige mobiliteit te bevorderen bestaat er vanaf 2010 de mogelijkheid om een mobiliteitswens op het afgesloten deel van de website te plaatsen. Directeuren hebben daarmee zicht op aard en omvang van de mobiliteitswensen. Tevens hebben de medewerkers de mogelijkheid om in een gesprek met een lid van het CvB hun mobiliteitswens toe te lichten.
 Veertien medewerkers hebben aangegeven in aanmerking te willen komen voor vrijwillige mobiliteit. Het aantal vrijwillige mobiliteitswensen is ten opzichte van 2008 en 2009 licht gestegen (in beide jaren 12 verzoeken). In 2010 zijn in totaal 13 leerkrachten van school verwisseld. Het streven dat 3% van de (500) medewerkers de eigen school verruilt voor een andere school is dit jaar bijna gehaald.

Het bestuur heeft in 2010 van vijftien medewerkers het verzoek tot ontslag ontvangen (waarvan één op grond van leeftijd/FPU).

Er is nog weinig bekend over de vraag in hoeverre leerkrachten binnen de eigen school wisselen van groep. Door de directeuren wordt de noodzaak om breed inzetbaar te zijn op de agenda's gehouden van de teams en in ontwikkelingsgesprekken. Ook in 2010 hebben medewerkers weer een loopbaanstap gezet in de richting van een zwaardere functie (bv. LB-functie, adjunct directeur of directeur).

Realisatie in 2010:

- drie leerkrachten hebben een directiefunctie aanvaard binnen de stichting
- in het kader van de functiemix hebben in 2010 voor de omvang van ruim 16 fte leerkrachten een LB-functie aanvaard.

Om te bewerkstelligen dat medewerkers breed en flexibel inzetbaar zijn blijft het noodzakelijk en wenselijk dat er geïnvesteerd wordt in een cultuur waarin dit fenomeen

algemeen aanvaard is. Er zijn dan ook door directeuren en door het College van Bestuur gesprekken gevoerd met medewerkers over vrijwillige en verplichte mobiliteit waarin het belang van brede inzetbaarheid wordt benoemd en verhelderd. Dit proces is nog niet afgerond en blijft onder de aandacht gebracht worden.

Ook in de ontwikkelingsgesprekken is het onderwerp van gesprek waarbij tevens de koppeling met scholing wordt gezocht.

De functiemix geeft leerkrachten op de scholen een impuls na te denken over de eigen loopbaan, de plek binnen de schoolorganisatie en/of de plek binnen de stichtingsorganisatie.

3, 4 en 5

Een scholingsagenda voor de directeuren is opgesteld op basis van scholingsbehoefte die binnen de organisatie bestaat of aanbevolen na onderzoek (voor uitwerking: zie bovenstaande bij goed toegeruste medewerkers).

6. Goed werkgeverschap in relatie tot keuze schoolleiderschap is onderzocht door een student van de schoolleideropleiding.

10.3 Goede arbeidsomstandigheden binnen goed werkgeverschap

Doel: arbeidsomstandigheden binnen de organisatie zijn verbeterd en mede daardoor is het ziekteverzuimpercentage verlaagd.

Actie(s) 2010:

1. CvB neemt initiatief tot Implementatie beloningsdifferentiatie. Daarbij wordt onderzoek gedaan naar de "randvoorwaarden" in scholen.
2. Directeuren hebben het voor de school geldende veiligheidsplan gereed.
3. Monitoring op en gesprekken over realisering daling ziekteverzuim gaat door.
4. Het CvB neemt het initiatief in het verder uitdiepen van het thema werkdruk en maakt voorstel op welke acties wenselijk zijn. Mogelijk van hier uit levensfase gericht personeelsbeleid en/of taakbeleid.
5. In 2010 krijgen alle scholen een update in RI&E.

Realisatie 2010

1. Nadat in 2009 een stagiaire onderzoek heeft gedaan naar de invoering van flexibele beloningssystematiek is in 2010 het beleid beloningsdifferentiatie geformuleerd. De GMR heeft in 2010 met het beleid ingestemd zodat het geïmplementeerd kan gaan worden. Er is een verzoek tot het belonen van een medewerker door een van de scholen ingediend, en door het College van Bestuur gehonoreerd.
2. Alle scholen zijn gestart met het updaten van hun veiligheidsbeleid aan de hand van een aangereikte checklist met de wettelijke vereisten. Inmiddels hebben vier en twintig scholen het voor de school geldende veiligheidsbeleid bij ons ingeleverd.
3. De acties die in 2008 en 2009 in gang zijn gezet om het verzuim te reduceren, zijn gecontinueerd.

Daarnaast zijn in 2010 de volgende activiteiten ontplooid:

- Er is aandacht voor preventie. In dit kader is in 2010 de inzet van de eigen coach van Catent geëvalueerd. Op grond van deze evaluatie is besloten de functie op te nemen in het functieboek van Catent. In 2012 volgt wederom een evaluatie.
- Tevens is de aanpak van het ziekteverzuim geëvalueerd. Dit in aanloop naar de nieuwe Kadernotitie 2011-2015. De uitkomsten zijn besproken met directeuren en GMR. De verbeterpunten hebben een plek gekregen in de nieuwe Kadernotitie.
- Directeuren hebben een training werkdruk gehad.

De dalende lijn die sinds 2007 te zien was in het **ziekteverzuimpercentage** is in 2010 niet doorgezet. Het verzuim is ten opzichte van 2009 licht gestegen met 0,32 procentpunt en komt op 5,23%. De stijging wordt veroorzaakt door een stijging van het langdurende verzuim.

Vergelijking met landelijke cijfers over 2010 is nog niet mogelijk. Vergelijken we met de landelijke cijfers over 2009 dan zien we dat Catent nog steeds in positieve zin afwijkt. Landelijk ligt het verzuimpercentage in het primair onderwijs over 2009 op 6,2%.

Ziekteverzuimpercentages op jaarbasis, Catent				
	2007	2008	2009	2010
Ziekteverzuim %	7.36 %	6.06 %	4.91 %	5.23 %
- Ziekteverzuim % Kort	0.57 %	0.68 %	0.54 %	0.54 %
- Ziekteverzuim % Middel	0.77 %	0.56 %	0.64 %	0.52 %
- Ziekteverzuim % Lang	6.02 %	4.82 %	3.73 %	4.16 %

Ziekteverzuimpercentages op jaarbasis, landelijk				
	2006	2007	2008	2009
Ziekteverzuim %	%	%	%	%
basisonderwijs	5,8	5,9	6,0	6,2

(bron: Nota Werken in het onderwijs 2011)

De **meldingsfrequentie** (gemiddeld aantal ziekmeldingen per persoon) ligt ondanks het feit dat hij ligt gestegen is nog steeds laag: 0,71 voor 2010. Ter vergelijking de landelijke cijfers over 2009: 1,2 (OP) en 1,21 (OOP) (bron: SBO).

Het aantal **niet-zieke medewerkers** ligt 1,5 procentpunt lager dan in 2009: 58,7% in 2010 ten opzichte van 60,2% in 2009. Ter vergelijking: het landelijke cijfer over 2009 ligt op 41,6% voor OP en op 43,1% voor OOP (bron: SBO)

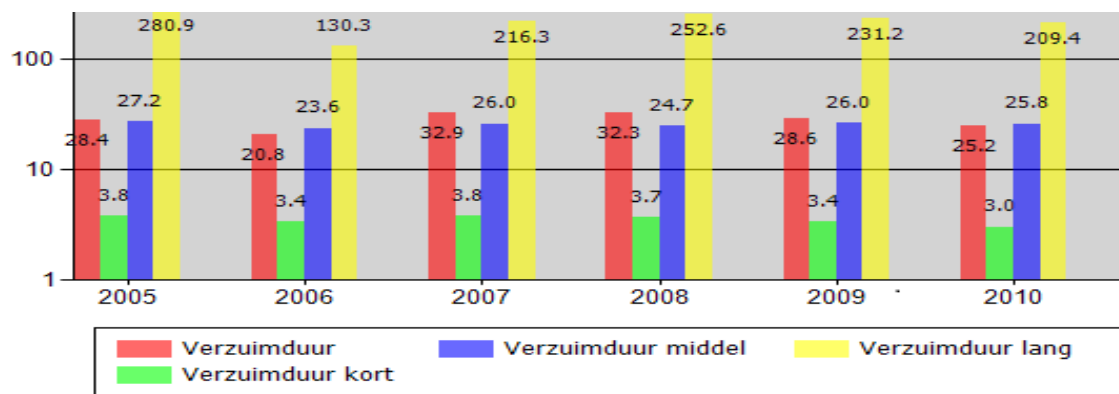
Overige meetwaarden Catent

	2007	2008	2009	2010
Aantal FTE	356.8	364.0	375.5	382.2
Aantal medewerkers	629	663	701	736
Meldingsfrequentie	0.75	0.75	0.68	0.71
Perc. niet zieke medewerkers	57.7 %	55.8 %	60.2 %	58.7 %
Gemiddeld aantal medewerkers	497.11	511.58	529.24	541.62

Ten aanzien van de **verzuimduur** in dagen zien we dat de verzuimduur over de hele linie korter is geworden. Dit betreft de gemiddelde verzuimduur, de korte, middellange en lange verzuimduur.

De gemiddelde verzuimduur van 25,2 dagen is in vergelijking met de landelijke cijfers uit 2009 aan de hoge kant.

Landelijk ligt dit cijfer in 2009 tussen de 17 en 18 dagen (bron: SBO).



1. Een training werkdruk is gegeven aan alle directeuren van de Catent. Dit krijgt in 2011 een vervolg in een training Timemanagement voor directeuren die zich daarvoor hebben ingeschreven.
2. In 2009 is gestart met een update van RI&E's op alle scholen en deze zijn in 2010 afgerond. De adviezen die op bestuursniveau zijn gegeven krijgen een plek in de nieuwe Kadernotitie over de periode 2011-2015.

11. Huisvesting

Actie(s) 2010:

1. Realisatie van 1 of meerdere voorzieningen voor kinderopvang.
2. Voorbereiding nieuwbouw scho(o)l(en).
3. Voorbereiding en uitvoering verbouwingen
4. Uitvoering voorzieningen binnenklimaat voor diverse scholen.
5. Uitvoeren onderzoeken doordecentralisatie.

Realisatie 2010:

Aanpassingen in de huisvesting van scholen vragen over het algemeen een doorlooptijd van meerdere jaren. Dit heeft te maken met de procedures rondom subsidieaanvragen en de verschillende fases die een bouwproces nu eenmaal kent. Daarnaast zijn er regelmatig hindernissen van ruimtelijke, financiële en/of politieke aard die een bouwproces kunnen vertragen of belemmeren. Bij de realisatie van de huisvestingsacties in 2010 is er dan ook regelmatig sprake van het zetten van, soms belangrijke, stappen in een lang proces.

Van de geplande acties zijn in 2010 alle onderdelen ruimschoots aan de orde geweest.

1. Voor de realisatie van kinderopvang is in samenwerking met Travers (Welzijnsinstelling), Vivente (Christelijk schoolbestuur) en Landstede Kinderopvang een nieuwe semipermanente locatie voor Veerezon gerealiseerd en in gebruik genomen. Kinderopvang is hierbij zowel ruimtelijk als organisatorisch geïntegreerd in de school. De geplande nieuwbouw voor kinderopvang bij De Wilgenburg is volledig voorbereid en in 2010 ook aanbesteed. Na de laatste gemeenteraadsverkiezingen is het politieke landschap in Zwolle echter veranderd en zorgen andere politieke inzichten voor vertraging. Het is de bedoeling om in 2011 alsnog tot realisatie over te gaan.
2. De voorbereidingen voor een nieuwe school zijn in 2010 op meerdere plaatsen aan de orde.

In Ermelo is in 2010 het haalbaarheidsonderzoek gestart om de mogelijkheden te onderzoeken voor de nieuwbouw van de Prins Willem Alexanderschool. In combinatie met twee buur-scholen wordt de mogelijkheid voor de realisatie van een nieuwe brede school aan het Praetoriusplein onderzocht.

Voor Basisschool Panta Rhei loopt het onderzoekstraject voor de haalbaarheid van een brede school. Twee andere basisscholen en diverse andere lokale partijen zijn betrokken. In 2011 is de aanbesteding van het bouwheerschap gepland. De inhoudelijke samenwerking heeft gaandeweg het ontwikkeltraject al meer inhoud gekregen. Dit heeft geresulteerd in de opening van "De voorloper". Dit is een fysieke voorloper van de nieuwbouw van de Brede school. Vanuit deze voorloper, die gesitueerd is in een oud schoolgebouw, worden in 2010 al activiteiten gestart die uiteindelijk in de definitieve brede school Coevorden voortgezet zullen worden.

Voor de Mgr. Niermanschool in Meppel bleek het traject om te komen tot nieuwbouw van de school samen met de woningbouwcorporatie uiteindelijk vanwege juridische problemen op gemeentelijk niveau niet haalbaar. Eind 2010 zijn met de gemeente alternatieven onderzocht. Dit wordt in 2011 vervolgd.

In Lierderholthuis worden de mogelijkheden voor nieuwbouw en verbouw tegen elkaar afgewogen. De lokale ambitie om te komen tot een multifunctionele accommodatie wordt daarbij meegenomen.

In Wezep zijn de nieuwbouwplannen inmiddels heel concreet uitgewerkt. De Johan Frisoschool wordt in de planvorming uitgebreid met kinderdagopvang en buitenschoolse

opvang, zodat er sprake is van een nieuwe brede school. Het ligt in de planning om in 2011 de aanbesteding te houden en te starten met de bouw.

3. en 4. Ook in 2010 is er op diverse scholen planmatig onderhoud geweest. Daarbij kan gedacht worden aan schilderwerk maar ook aan reparaties en allerlei preventieve bouwkundige maatregelen. Denk bij dit laatste bv. aan het vervangen van cv-ketels, armaturen, bestrating, kozijnen, etc., etc.

Voorts is in 2010 op meerdere scholen apparatuur ten behoeve van het binnenklimaat geplaatst. Dit was in het kader van de subsidieregeling voor verbetering van het binnenklimaat. Deze maatregel betrof scholen die op grond van de landelijke en gemeentelijke regelgeving voor subsidie in aanmerking kwamen. Doorgaans waren dit oudere scholen waar op grond van een Eba-rapportage bleek dat het binnenklimaat ver onder de norm lag. In 2011 wordt dit project voortgezet en grotendeels afgerond.

Verbouwingen zijn in 2010 op verschillende scholen aan de orde geweest. Naast bouwkundige aanpassingen ging het vaak ook om het uitbreiden van de capaciteit van het schoolgebouw.

Voor de St. Willibrordusschool te Coevorden zijn in allerijl in de zomervakantie noodlokalen geplaatst om de snelle groei van het leerlingenaantal op te kunnen vangen. Voor 2011 wordt hier de permanente uitbreiding van het hoofdgebouw voorbereid.

Bij De Vlieger in Stadshagen is in samenwerking met de gemeente Zwolle en andere schoolbesturen een oplossing gezocht voor de ruimtenood. De chronische ruimtenood die enkele besturen hier kennen wordt voorsnog opgelost met behulp van medegebruik bij andere scholen en de inzet van semi-permanente voorzieningen. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan structurele oplossingen. Het is de ambitie van de schoolbesturen om het gebruik van noodvoorzieningen in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen.

Voor de Bernardusschool in Ommen is in 2010 een capaciteitsuitbreiding in voorbereiding genomen. Het is de bedoeling om, ondanks enkele politieke hindernissen, in 2011 tot realisatie over te gaan.

De uitbreiding van de Polhaar in Dalfsen is in 2010 afgerond en met een officiële bijeenkomst geopend.

In Steenwijk is bij de St. Clemensschool de aanpassing van het schoolgebouw aan de onderwijskundige eisen gecombineerd met een capaciteitsuitbreiding. In 2010 is de voorbereiding afgerond en de bouw gestart.

5. In de lokale overleggen blijkt in 2010 dat de meeste gemeenten uitermate terughoudend zijn als het gaat om doordecentralisatie. Het is complex, vraagt een grondige analyse, heeft financiële implicaties en het raakt ook aan de rolverdeling tussen gemeente en schoolbesturen.

Dezelfde terughoudendheid die bij de gemeentes is te zien komt ook voor bij veel schoolbesturen. Dit geldt des te sterker naarmate schoolbesturen kleiner zijn en minder bestuurlijke slagkracht en expertise in huis hebben.

Dit alles maakt dat doordecentralisatie binnen het werkgebied van Catent nog nauwelijks van de grond komt.

In de gemeente Emmen wordt in 2010 wel getracht een pilot doordecentralisatie te starten. Bij de gemeente blijft een goede inhoudelijke onderbouwing achterwege waardoor de feitelijke invoering onverantwoord is en niet van de grond komt. Op dringend verzoek van de schoolbesturen wordt voor 2011 een nieuwe start voorbereid, maar dan met een betere onderbouwing.

12. Financiën

Actie(s) in 2010

1. Controle door het CvB op begrotingen gekoppeld aan beleidsplannen blijft
2. Er wordt ingezet op de realisatie van sluitende (school)begrotingen. Het CvB monitort met regelmaat hierop en voert gesprekken met directeuren hierover.
3. CvB maakt voorstel tot aanpassing budgettering voor 2011 a.g.v. de voorgestelde bezuinigingen door OCW.
4. Rapport Wetenschapswinkel (acties 1, 2 en 3 hiervoor genoemd) vraagt verdere uitwerking. Inhoudelijk en rekenkundig. Wordt door het CvB in 2010 opgepakt in combinatie met Landelijk Rapport Commissie Don.

Realisatie in 2010:

1. Bij de begrotingen voor 2011 is in het bijzonder ingezet op de koppeling met het personeelsbeleid. Hierbij is er extra aandacht voor de verbinding tussen de vierjarenbegroting van de school met de invoering van de functiemix geweest. Het begrotingsmodel is hier op aangepast zodat iedere school de invoering van de functiemix kan plannen, deze kan toetsen aan de verplichte norm en de financiële vertaling meteen inzichtelijk heeft. Bij de scholen ontstaat in 2010 op deze wijze een duidelijk beeld van de financiële implicaties van de functiemix.
2. Het werken met een sluitende begroting en de realisatie van de vastgestelde begroting heeft in 2010 veel aandacht gehad. Zowel collectief via het directeurenberaad als ook via bilaterale contacten is aandacht gevraagd voor een gezonde financiële huishouding en de bijbehorende begrotingsdiscipline. Bij een toenemend aantal scholen is de noodzaak hiervan onderkend en is de financiële huishouding op orde gekomen. Op enkele scholen is het nog niet gelukt om het financieel beleid goed te beheersen. Hier is en wordt bijzondere aandacht aan besteed.
Om te zorgen dat scholen met een betrouwbaar begrotingsmodel kunnen werken is er voor het eerst met een vijftal testscholen gewerkt. Dit was een succes. Kleine foutjes en oneffenheden zijn zo in mei/juni uit het model gefilterd zodat alle scholen in september met een inmiddels betrouwbaar begrotingsmodel aan de slag konden. Voor 2011 wordt deze werkwijze opnieuw gehanteerd.
3. Vanaf medio 2010 zijn bezuinigingen vanuit het ministerie van OCW doorgevoerd. Deze bestonden uit het laten wegvallen van het budget voor bestuur en management (€ 325.000,=) en het stopzetten van groei-informatie op schoolniveau (geschat op € 175.000,=). Verder werden de vanwege de economische crisis gestegen pensioenpremies niet gecompenseerd in de rijksbekostiging. Om de scholen niet te overvallen heeft het bestuur de bezuinigingen eerst bovenschools opgevangen en pas met ingang van januari 2011 doorvertaald naar de parameters voor de begroting. Principieel is er hierdoor niets veranderd. Het betekende wel dat alle lagen van de organisatie vanaf januari 2011 een bezuiniging van ongeveer 3,4 % moesten verwerken. Dit doet pijn en heeft geleid tot onrust op sommige scholen. Concreet betekent de bezuiniging ook een inkrimping van het personeelsbestand. Dit werkt dubbelop in situaties waarin de school ook te maken krijgt met terugloop van het leerlingenaantal of waar er al sprake was van overbezetting. Op stichtingsniveau moeten er per 1 augustus 2011 elf full-time-equivalent aan personeel herplaatst worden. Deels kan dit worden opgevangen door de groei die op sommige scholen plaatsvindt en verder ook door natuurlijk verloop. Voorts is er voor 2011 een externe-vacaturestop aangekondigd opdat vacatures met eigen medewerkers ingevuld worden.
4. In 2010 is het concrete vermogensonderzoek door Infinite uitgevoerd. Deze organisatie is goed thuis in de praktijk van het primair onderwijs en heeft de specifieke situatie van Catent op onderdelen als financieel beleid, risico's en de vermogenspositie beoordeeld. Het blijkt dat de stichting financieel gezond is en dat er zelfs wat ruimte is om een klein deel van de reserves in te zetten. Volgens de indicatie uit het onderzoek zou maximaal € 900.000,= ingezet kunnen worden. Belangrijk aandachtspunt is dat dit niet structureel

gebeurt omdat dan de stichting en/of afzonderlijke scholen heel snel in een neerwaartse spiraal terecht komen. Het bestuur besluit na goedkeuring van de Raad van Toezicht om voor 2011 projectmatig € 40.000,= extra in te zetten ten behoeve van handelingsgericht werken om zo kwaliteitsverbetering bij het personeel in het kader van Passend Onderwijs een impuls te geven. Hiermee is tevens verklaard waarom er voor 2011 bewust een begrotingstekort is gepland. Verder is geadviseerd om over enige jaren opnieuw de financiële positie van Catent te analyseren omdat er binnen Catent maar ook in de omgeving van Catent allerlei veranderingen kunnen en zullen plaatsvinden waardoor de situatie volstrekt anders kan komen te liggen.

De vastgestelde begroting voor 2011 is als volgt:

Baten	Begroting 2011
Rijksbijdrage OCW	23.521.671
Overige overheidsbijdragen	239.671
Overige baten	1.151.483
Totale Baten	24.912.825

Lasten	Begroting 2011
Personele lasten	20.560.738
Afschrijvingslasten	745.455
Huisvestingslasten	1.389.612
Overige lasten	2.354.956
Totale Lasten	25.050.761

Resultaat	Begroting 2011
Saldo baten en lasten	-137.936
Financiële baten en lasten	98.256
Netto exploitatieresultaat	-39.680

A.1.1 Balans per 31 december 2010

1. Activa	31 december 2010	31 december 2009
1.2 Materiële vaste activa	5.223.778	4.919.524
1.3 Financiële vaste activa	-	10.362
Totaal vaste activa	5.223.778	4.929.886
1.5 Vorderingen	2.338.626	2.522.622
1.7 Liquide middelen	5.439.269	5.566.767
Totaal vlottende activa	7.777.896	8.089.389
Totaal activa	13.001.674	13.019.275

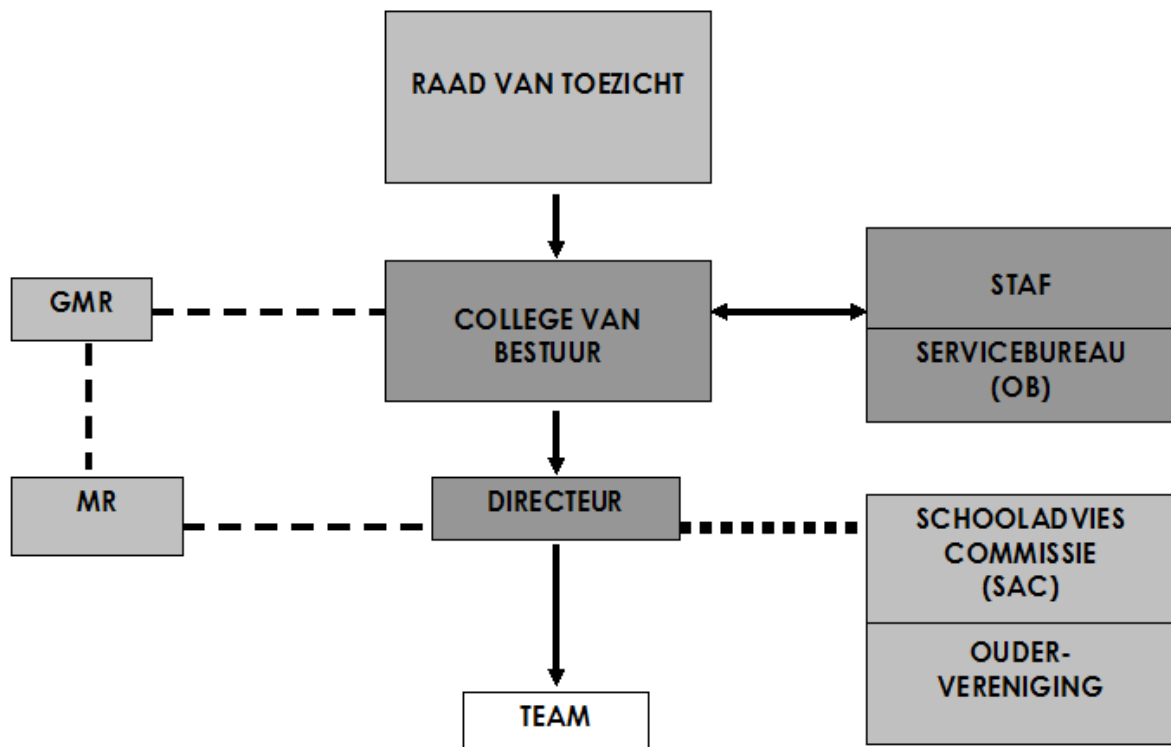
2. Passiva	31 december 2010	31 december 2009
2.1 Eigen vermogen	9.446.108	9.510.165
2.3 Voorzieningen	999.355	901.071
2.4 Langlopende schulden	38.667	42.080
2.5 Kortlopende schulden	2.517.545	2.565.959
Totaal passiva	<u>13.001.674</u>	<u>13.019.275</u>

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2010

	Realisatie 2010	Begroting 2010	Realisatie 2009
3. Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	23.943.228	23.513.060	23.505.853
3.2 Overige overheidsbijdragen	516.139	184.581	499.260
3.5 Overige baten	<u>1.559.100</u>	<u>1.181.903</u>	<u>1.382.457</u>
Totaal baten	26.018.466	24.879.544	25.387.570
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	21.438.602	20.727.420	21.201.700
4.2 Afschrijvingen	639.697	711.300	543.471
4.3 Huisvestingslasten	1.436.381	1.432.257	1.409.368
4.4 Overige lasten	<u>2.673.583</u>	<u>2.291.110</u>	<u>2.353.000</u>
Totaal lasten	<u>26.188.263</u>	<u>25.162.087</u>	<u>25.507.539</u>
Saldo baten en lasten	169.797-	282.543-	119.969-
5 Financiële baten en lasten	105.739	113.321	159.746
Netto resultaat	<u><u>64.058-</u></u>	<u><u>169.222-</u></u>	<u><u>39.776</u></u>

BIJLAGE 1

Organogram Stichting Catent



BIJLAGE 2

Naam school	Naam directeur	Adres	Postcode en plaats
De Vonder	B. Schram	Veenstraat 2	7776 BE Slagharen
St. Nicolaas	Vacature	Lierderholthuisweg 49	8144 RG Lierderholthuis
St. Theresia	M. de Vent	Kerkweg 4	7741 PJ Steenwijksmoer
St. Willibrordus	H. Benes	Thorbeckestraat 1	7742 AJ Coevorden
De Trekschuit	H. Beckers	Senkstraat 7a	8271 TA IJsselmuiden
St. Andreasschool	J. v.d. Werf	Spoorstraat 22	8051 MZ Hattem
St. Clemensschool	J. Overmars	Molenstraat 25	8331 HP Steenwijk
Mgr. Niermanschool	P. Bult	Kinkhorststraat 13	7941 CN Meppel
R.K. Nicolaasschool	E. de Ruijter	Flintenpad 38	7761 AT Schoonebeek
Pr. W. Alexander	C.M. van Seventer	De Wetstraat 8-10	3851 ZV Ermelo
Johan Friso	C. Otte	Kerkweg 74	8091 GB Wezep
Prof. T. Brandsma	M. de Haan	H. Bavinckstraat 1	7901 BS Hoogeveen
St. Franciscusschool	J. Nijenstein	Zuidersloot 61	7765 AG Weiteveen
St. Gerardus Majella	B. Gustin	Europaweg 149	7766 AE Nieuw Schoonebeek
Fredericusschool	J. Bouma	Pastoor Schuttestraat 30	8395 TN Steggerda
Anton Geerdesschool	Koot	Vergouwlaan 5	7776 BA Slagharen
St. Bernardus	E. Brockman	Frieseweg 6	8375 AJ Oldemarkt
Don Bosco	H. Dinkelberg	Gelderingen 60	8341 PZ Steenwijkerwold
St. Bernardusschool	R. Pillen	N. Bogelstraat 3	7731 EL Ommen
Panta Rhei	A. Eilering	J. van Scorelstraat 1a	7741 XM Coevorden
St. Jozefschool	C. Rijs	Pr. Irenelaan 5	7776 AZ Slagharen
St. Willibrordus	T. Leferink	Vilsterseweg 5	7734 PD Vilsteren
De Polhaar	R. van Hulzen	Van Ittersumstraat 7	7721 DL Dalfsen
De Wilgenburg	M. Krol	Waallaan 7	8032 GZ Zwolle
De Wingerd	H. Bertels	Stokmeesterslaan 5-7	8014 GM Zwolle
Het Atelier	A. van Schaijk	Assendorperdijk 51	8012 EG Zwolle
Geert Grotesschool	G. Karman	Van Hille Gaerthéstraat 86	8023 CC Zwolle
De Kubus	W. Schuurman	Erfgenamenweg 14-A	8026 PS Zwolle
H. Hart van Jezus	M. Eilert	Pr. Margrietstraat 6	8152 BM Lemelerveld
SBO Facet	M. Bootsvelde	Palestrinalaan 915	8031 VA Zwolle
De Phoenix	D. Nooter	Zalmkolk 2	8017 PZ Zwolle
KBS De Vlieger (3 locaties)	Vacature	Buckhorstlaan 50	8043 RL Zwolle

BIJLAGE 3

SWV Meppel e.o. nr. 0407

- Mgr. Niernanschool, Meppel

SWV WSNS Noordwest Overijssel nr. 1009

- St. Clemensschool, Steenwijk
- St. Bernardusschool, Oldemarkt
- Don Boscoschool, Steenwijkerwold

Stichting Federatief Samenwerkingsverband Rondom de Vonder nr. 1007

- Anton Geerdesschool, Slagharen
- St. Jozefschool, Slagharen
- SBO de Vonder

Federatief Samenwerkingsverband WSNS Ommen nr. 1006

- St. Bernardusschool, Ommen
- St. Willibrordusschool, Vilsteren
- De Polhaar, Dalfsen.

SWV WSNSN Drieluik nr. 0510

- Pr. W. Alexanderschool, Ermelo

SWV WSNS West Stellingwerf nr. 0306

- Fredericusschool, Steggerda

Interzuilair Samenwerkingsverband Zwolle e.o. nr. 1008

- St. Andreasschool, Hattem
- Johan Frisoschool, Wezep
- De Wilgenburg, Zwolle
- De Wingerd, Zwolle
- Geert Grotesschool, Zwolle
- Het Atelier, Zwolle
- Oec. BS De Kubus, Zwolle
- De Phoenix, Zwolle
- SBO Facet, Zwolle
- De Vlieger, Zwolle
- De Trekschuit, IJsselmuiden

Federatie SWV WSNS Salland nr. 0902

- St. Nicolaasschool, Lierderholthuis
- H. Hart van Jezusschool, Lemelerveld

Samenwerkingsverband R.K. Zuid Oost Drenthe nr. 0409

- St. Willibrordusschool, Coevorden
- Panta Rhei, Coevorden
- Gerardus Majella, Nieuw Schoonebeek
- R.K. Nicolaasschool, Schoonebeek
- St. Theresiaschool, Steenwijksmoer
- St. Franciscusschool, Weiteveen

Samenwerkingsverband Federatie Christelijk Onderwijs Zuid West Drenthe nr 0402

- Prof. Titus Brandsmaschool, Hoogeveen

BIJLAGE 4

Overzicht Gemeenten waar scholen van Catent onder vallen;

Naam School	Valt onder Gemeente
De Vonder	Hardenberg
St. Nicolaas	Raalte
St. Theresia	Coevorden
St. Willibrordus	Coevorden
De Trekschuit	IJsselmuiden
St. Andreasschool	Hatterm
St. Clemensschool	Steenwijkerland
Mgr. Niermanschool	Meppel
R.K. Nicolaasschool	Emmen
Pr. W. Alexander	Ermelo
Johan Friso	Oldebroek
Prof. T. Brandsma	Hoogeveen
St. Franciscusschool	Emmen
St. Gerardus Majella	Emmen
Fredericusschool	West Stellingwerf
Anton Geerdesschool	Hardenberg
St. Bernardus	Steenwijkerland
Don Bosco	Steenwijkerland
St. Bernardusschool	Ommen
Panta Rhei	Coevorden
St. Jozefschool	Hardenberg
St. Willibrordus	Ommen
De Polhaar	Dalfsen
De Wilgenburg	Zwolle
De Wingerd	Zwolle
Het Atelier	Zwolle
Geert Grotesschool	Zwolle
De Kubus	Zwolle
H. Hart van Jezus	Dalfsen
SBO Facet	Zwolle
De Phoenix	Zwolle
KBS De Vlieger	Zwolle

BIJLAGE 5

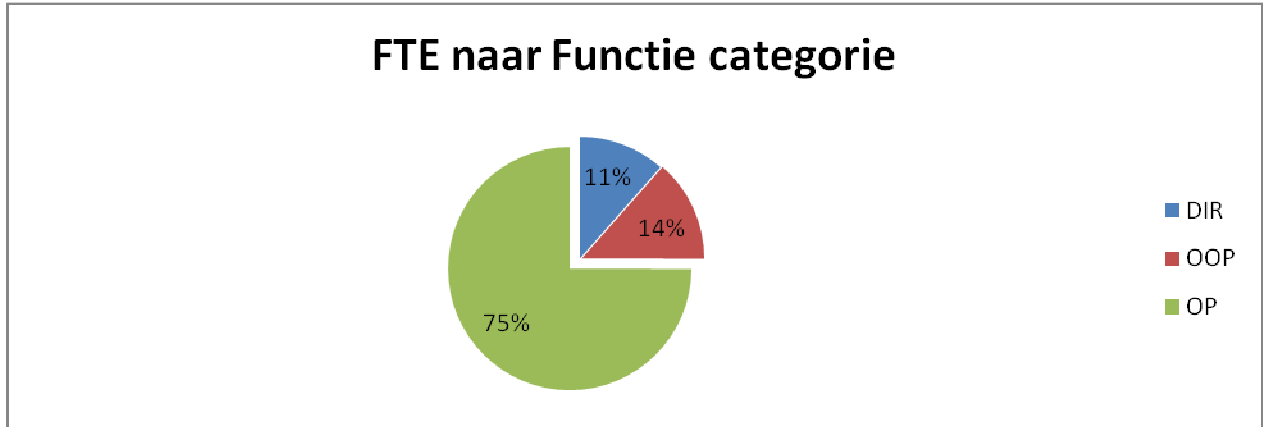
Overzicht aantallen leerlingen scholen

Brinnummer	naam	Plaats	1-10-2009	1-10-2010
04FH	St. Theresia	Steenwijksmoer	120	120
04ZO	St. Willibrordus	Coevorden	215	248
07QO	Panta Rhei	Coevorden	120	97
08NV	De Polhaar	Dalfsen	214	226
06LG	Prins Willem Alexander	Ermelo	103	106
05HF	St. Andreas	Hatterem	110	109
06MU	Titus Brandsma	Hoogeveen	152	167
05FA	De Trekschuit	IJsselmuiden	139	119
16VT	Heilig Hart van Jezus	Lemelerveld	255	251
03TX	St. Nicolaas	Lierderholthuis	66	45
06GS	Mgr.Nierman	Meppel	123	108
06SF	Gerardus Majella	Nw. Schoonebeek	162	143
06VC	St. Bernardus	Oldemarkt	146	141
07NS	St. Bernardus	Ommen	186	181
06HS	Nicolaas	Schoonebeek	104	103
01CX	De Vonder	Slagharen	85	87
06TI	Anton Geerdes	Slagharen	170	155
07RJ	St. Jozef	Slagharen	128	134
05JI	St. Clemens	Steenwijk	150	151
06YY	Don Bosco	Steenwijkerwold	182	173
06SM	Fredericus	Steggerda	104	113
07VH	St. Willibrordus	Vilsteren	67	73
06QQ	St. Franciscus	Weiteveen	145	145
06LW	Johan Friso	Wezep	96	101
09VJ	De Wilgenburg	Zwolle	224	214
10OK	De Wingerd	Zwolle	191	189
12SW	Geert Grote / 12 BC Het Atelier	Zwolle	288	319
12ZJ	De Kubus	Zwolle	73	65
20QP	SBO Facet	Zwolle	93	92
23EK	De Phoenix	Zwolle	153	142
26PY	De Vlieger	Zwolle	834	884

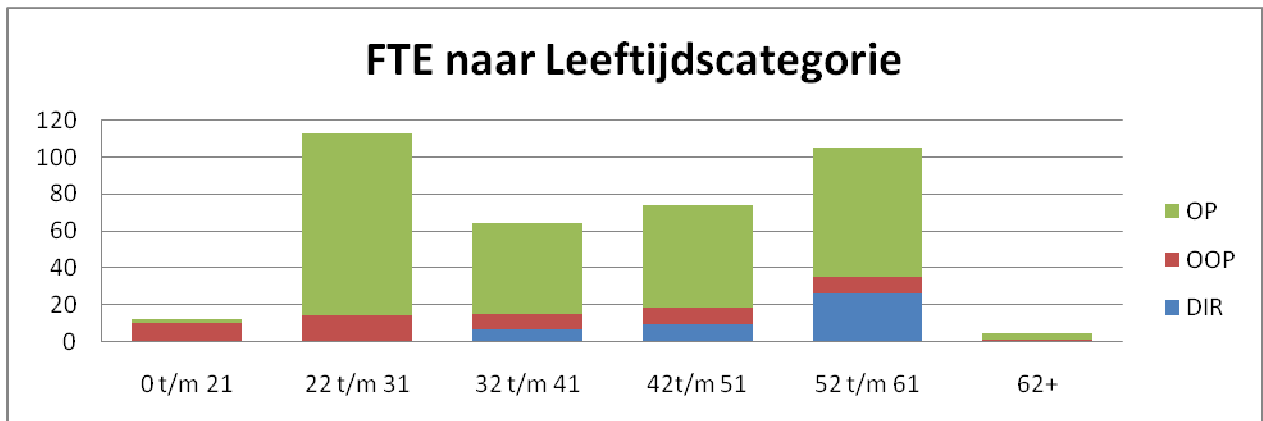
Totaal: 5.198 5.201

BIJLAGE 6

Aantal FTE naar functie categorie;



Aantal medewerkers naar leeftijdscategorie;



BIJLAGE 7

Activiteiten van de Raad van Toezicht van Stichting Catent in 2010

In het verslagjaar bestond de Raad van Toezicht uit de volgende leden:

De heer R. (Rob) W.J. van Kessel, voorzitter. Hij is in het dagelijkse leven voorzitter van het College van Bestuur van ROC Landstede in Zwolle.

De heer J. (Jan) W.G. Loeffen. Hij is in het dagelijkse leven lid van het directieteam van een van de clusters van Landstede te Harderwijk.

De heer G. (Ten) Hendriks is werkzaam bij het organisatieadviesbureau Vellekoop & Meesters te Hoevelaken. De heer Hendriks is in 2010 afgetreden als lid Raad van Toezicht.

De heer P. (Peter) A.G.M. Pot is secretaris-kanselier / personeelsfunctionaris bij Bisdom Groningen-Leeuwarden en is in 2010 aangetreden als lid Raad van Toezicht.

De leden van de Raad van Toezicht hebben besloten geen gebruik te maken van enige vorm van bezoldiging.

Activiteiten van de Raad van Toezicht in 2010;

- Reguliere vergaderingen met het College van Bestuur (6)
- Vaststellen begroting
- Vaststellen jaarverslag Catent en Interzuilair Samenwerkingsverband Zwolle e.o.
- Vaststellen jaarplannen
- Vaststellen beleidsnotities
- Werving en selectie nieuw lid van de Raad van Toezicht
- Advies Planning & Control
- Advies begroting inclusief investeringen
- Advies Meerjarenplanning
- Advies risicobeheersing en risicocontrole
- Advies Huisvesting
- Advies aan het College van Bestuur ter bevordering van de kwaliteit van het onderwijs, werk en leeromgeving
- Invoering Wet Goed Onderwijs-Goed Bestuur

Aldus vastgesteld door de Raad van Toezicht d.d.

Handtekening:

.....
Voorzitter Raad van Toezicht