

# Bestuursverslag VGPONN 2015



**Noordhorn, juni 2016**

## Inleiding: geloven in onderwijs

Het motto van VGPONN is "Geloven in onderwijs". Leerlingen, ouders en medewerkers delen met elkaar het geloof in de drieënige God. Zij laten zich inspireren door hun geloof God de Schepper van hemel en aarde, in God de Zoon, verlosser van de wereld, en in God de Heilige Geest, die zorgt voor nieuw leven. Op school helpen wij de leerlingen en elkaar God steeds meer te leren kennen als een God die zegt "Ik zal er zijn".

Op school leren kinderen voor hun leven. Daarom bieden de scholen hen brede vorming. Lezen en rekenen zijn belangrijk voor een succesvolle schoolloopbaan. Een vruchtbare schoolloopbaan helpt kinderen om werk te krijgen dat bij hen past. Ze kunnen daarmee als volwassene in hun eigen levensonderhoud voorzien. Zij hebben daarvoor eigentijdse vaardigheden nodig.

Als kinderen zich verdiepen in de geschiedenis van hun land en de wereld, dan helpt hen dat om hun land en cultuur te verstaan.

Culturele vorming en geloofsopvoeding helpen kinderen de wereld om hen heen te duiden en een moreel kompas te ontwikkelen. Het vormt hen tot verantwoordelijke burgers die zich inzetten voor de samenleving waar ze deel van uit maken.

School en ouders staan in de opvoeding van de kinderen voor een gezamenlijke opdracht. Zij werken daarbij vanuit een gedeelde visie.

De scholen van VGPONN kenmerken zich door goede zorg voor de leerling. In het kader van passend onderwijs is er aandacht voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben omdat ze anders niet mee kunnen komen. Tegelijk is er aandacht voor leerlingen die extra uitdaging nodig hebben.

Het jaar 2015 was een jaar waarin wij in de scholen en de organisatie de zegen van onze God hebben ervaren. Dat stemt tot grote dankbaarheid.

Harry Lamberink, directeur-bestuurder

## Bestuur en toezicht VGPONN

### **Toezichthouders**

				<b>Aftredend in</b>
Dhr. P. Roggema	Afzeliahout 11	9408 DE Assen	0592 858473	2019
Dhr. R. de Rooij	Wilhelminaweg 1	9901 CL Appingedam	0596 629644	2018
Dhr. I. Siegers	't Zuden 32	9351 LG Leek	0594 516922	2019
Mw. J. Zwerver (vz)	Noorderes 10	9407 TH Assen	06 31240139	2019

### **Directeur-bestuurder**

Dhr. H. Lamberink	Hessenweg 104	8051 LE Hattem	038-4657894 06 53403459
-------------------	---------------	----------------	----------------------------

# Inhoudsopgave

1.	Algemeen .....	5
	.....	5
1.1.	Doelstelling .....	5
1.2.	Visie op onderwijs .....	5
1.3.	Missie VGPONN .....	6
2.	Organisatie .....	6
2.1.	De Vereniging .....	6
2.2.	Bestuur en toezicht.....	6
2.3.	Medezeggenschap.....	8
2.4.	Ouders .....	8
2.5.	Dienstencentrum .....	9
2.6.	Scholen .....	9
3.	Onderwijsbeleid .....	10
3.1.	Opbrengstgericht werken .....	10
3.2.	Zicht op resultaten.....	10
3.3.	Onderwijskundig leiderschap .....	11
3.4.	Instructievaardigheden .....	11
3.5.	Onderwijskundige ontwikkelingen op de scholen.....	11
3.6.	Hoogbegaafdheid.....	11
3.7.	Kwaliteitszorg.....	12
3.8.	Strategisch beleidsplan 2015-2019 .....	12
3.9.	Opbrengsten .....	13
3.10.	Passend onderwijs .....	14
3.11.	Orthodidactische ondersteuning .....	14
4.	Personeel .....	15
4.1.	Inleiding.....	15
4.2.	Personele ontwikkelingen.....	15
4.3.	Preventie, ziekteverzuim en taakbelasting .....	19
4.4.	Evaluatie integraal personeelsbeleid 2014-2015 .....	20
5.	Maatschappelijke context .....	22
5.1.	Krimp.....	22
5.2.	Aardbevingen.....	22
5.3.	Positionering gereformeerd onderwijs .....	23
6.	Financiën .....	24
6.1.	Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden. ....	24
6.2.	Rapportage toezichthoudend orgaan.....	25
7.	Huisvesting .....	25

8.	ICT.....	26
9.	Externe communicatie .....	26
10.	Veiligheid.....	27
11.	Tenslotte.....	28

# 1. Algemeen

In 2015 werd in de scholen van VGPONN onderwijs gegeven onder het motto "*Geloven in Onderwijs*".

We willen met ons onderwijs de leerlingen helpen en voorgaan om als kind van God onze plaats in de wereld in te nemen. We moedigen hen en elkaar aan om iedere dag het beste uit onszelf te halen.

*Geloven  
in  
Onderwijs*

## 1.1. Doelstelling

De doelstelling van de Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Noordoost-Nederland (VGPONN) luidt: "het stichten en in stand houden van kwalitatief hoogwaardige scholen voor gereformeerd basisonderwijs, zo dicht mogelijk bij huis".

De kerntaak van onze gereformeerde scholen is: het bieden van goed onderwijs, vanuit gereformeerde levensovertuiging.

Belangrijke doelen daarbij zijn:

- Kinderen te leren door persoonlijke omgang met God, hun kracht in Hem te zoeken;
- Kinderen te helpen zichzelf te leren kennen en te aanvaarden, de ander te respecteren, en duurzaam met de natuur om te gaan.
- Kinderen te helpen hun eigen talenten te ontdekken, tot bloei te brengen en in te zetten;
- Kinderen te begeleiden om hun plaats te vinden in de samenleving en hun verantwoordelijkheid te ontdekken, en daarbij open te staan voor anderen.

## 1.2. Visie op onderwijs

VGPONN wil onderwijs bieden dat aansluit bij de leerbehoefte van ieder kind. Vanuit de liefde voor God en met liefde voor de naaste willen we met dit onderwijs de kinderen voorbereiden op de toekomst en op zelfstandigheid. Leerkrachten spelen daarin een cruciale rol. Samen met de ouders zijn zij verantwoordelijk voor een goede balans in de ontwikkeling van het kind, zowel wat betreft de cognitieve als de sociaal-emotionele kant.

VGPONN gaat voor herkenbaar gereformeerd onderwijs, aantrekkelijk, uitdagend, motiverend en inspirerend.

De organisatie wil scholen:

- waar ouders en leerlingen zich welkom voelen,
- waar eigentijds wordt gewerkt, 'zo dicht mogelijk bij huis',
- waar wordt gewerkt vanuit een lerende organisatie,
- waar medewerkers aan het werk zijn die zich met elkaar, met ouders en leerlingen, en met de samenleving verbonden weten,
- waar medewerkers bereid en in staat zijn elkaar aan te spreken .

### 1.3. *Missie VGPONN*

Op de scholen die aangesloten zijn bij VGPONN wordt gereformeerd onderwijs gegeven vanuit het ideaal: *leerkrachten, medewerkers en leerlingen helpen en bemoedigen elkaar om Christus actief te volgen.*

Dit doen wij met als uitgangspunt dat de (ontwikkeling van de) leerling centraal staat, en dat ouders partnerschap ervaren en zich welkom voelen.

Onze scholen bieden *"gereformeerd onderwijs voor christenen, geïnspireerd en uitdagend"*.

## 2. Organisatie

### 2.1. *De Vereniging*

De Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Noordoost-Nederland (VGPONN) had in 2015 ruim 1200 leden. In totaal waren er eind 2015 ongeveer 1450 betalende leden en donateurs.

De leden kwamen in juni 2015 plenair bij elkaar in de Algemene Vergadering. Daar werd onder meer met de leden gesproken over het Bestuursverslag 2014.

De Algemene Vergadering stemde in met een statutenwijziging die leidde tot wijziging van het benoemingsbeleid van de vereniging. Het kerklidmaatschap van GKV of CGK, dat tot dan toe voorwaarde was voor benoeming, werd vervangen door een meer inhoudelijke criterium, verwoord in het Identiteitsdocument van VGPONN: "Geloven in Onderwijs".

De betrokkenheid van ouders en leden kwam in 2015 vooral naar voren in en rond de scholen.

Op elke school functioneren ouders in de Schoolcommissie en/of de Medezeggenschapsraad (MR). De Schoolcommissie bevordert de betrokkenheid van ouders en denkt namens hen mee over onder meer de implementatie van het identiteitsbeleid van de school. De Medezeggenschapsraad verzorgt de inspraak bij besluiten die op schoolniveau worden genomen.

### 2.2. *Bestuur en toezicht*

#### Bestuur

Het toezichthoudend bestuur van VGPONN telt idealiter vijf leden, die door de algemene ledenvergadering worden benoemd. Begin 2015 telde het bestuur drie leden. Op de Algemene Vergadering van juni 2015 nam de voorzitter afscheid en werden twee nieuwe leden benoemd in het bestuur: de heren Peter Roggema en Ite Siegers. In deze vergadering werd mevrouw Janny Zwerver gekozen en benoemd als voorzitter van het bestuur. Het bestuur kwam in 2015 tien maal bij elkaar. De directeur-bestuurder woonde deze vergaderingen bij.

Het toezichthoudend bestuur heeft een groot deel van de bestuurlijke bevoegdheden gedelegeerd aan de directeur-bestuurder. Op de uitoefening van die bevoegdheden houdt het bestuur toezicht.

Het toezichthoudend bestuur heeft echter ook zelf enkele belangrijke bevoegdheden. Op de uitoefening daarvan oefenen *de leden* het toezicht uit.

Het toezichthoudend bestuur heeft ingevolge art. 2 lid 5 van het Managementstatuut de volgende bevoegdheden:

1. het toezicht houden op de handhaving van de kwaliteit van het onderwijs dat op de scholen van VGPONN wordt gegeven;
2. het toezicht houden op de waarborging van de identiteit op de scholen en in de organisatie van VGPONN;
3. het goedkeuren van de begroting, het jaarverslag en het strategisch meerjarenplan van de scholen op verenigingsniveau;
4. het toezien op de naleving van de wettelijke verplichtingen en de code goed bestuur primair onderwijs door de directeur-bestuurder;
5. het toezicht op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de scholen die zijn verkregen op grond van de Wet op het primair onderwijs;
6. het aanwijzen van de accountant;
7. het jaarlijks afleggen van verantwoording over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden, bedoeld onder a. tot en met d. van dit lid, in het jaarverslag.

Naast de in lid 5 van dit artikel genoemde zaken, zijn de volgende besluiten expliciet voorbehouden aan het toezichthoudend bestuur:

1. opheffing, stichting, fusie van één of meer scholen;
2. overdracht en overname van één of meer scholen en juridische fusie;
3. voorstel tot statutenwijzing van de vereniging aan de algemene vergadering;
4. voorstel tot ontbinding van de vereniging aan de algemene vergadering;
5. wijziging van de grondslag van de school/vereniging;
6. benoeming, schorsing en ontslag van de algemeen directeur en de locatiedirecteuren.

## Directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder heeft een aanstelling met de omvang van 0,6 fte.

De bevoegdheden van de directeur-bestuurder liggen vast in het managementstatuut. Daarin zijn ook de bevoegdheden van de locatiedirecteuren opgenomen.

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het totale beleid (behoudens de bevoegdheden die bij het toezicht houdend bestuur zijn belegd – zie boven) en rapporteert daarover regelmatig aan het toezichthoudend bestuur.

De directeur-bestuurder geeft leiding aan het directeurenberaad (DB), dat in 2015 maandelijks bijeenkwam in Noordhorn: afwisselend voor een beleidsvergadering of voor een thema bijeenkomst. Door middel van schoolbezoeken en voortgangsgesprekken met de directeuren is de directeur-bestuurder op de hoogte van de gang van zaken op de scholen.

## Locatiedirecteuren

De scholen werden in 2015 geleid door de volgende locatiedirecteuren:

- Mw. A.L.G. Buter-Boersma: GBS Het Bakken in Delfzijl;
- Dhr. A.M. van Deursen: GBS De Driesprong in Assen;
- Mw. A.E.S. Havinga-Wolters: GBS 'Klim-op te Middelstum; GBS Dr. R.J. Damschool in Uithuizermeeden
- Dhr. W. Holsappel: GBS De Leilinde in Winschoten en GBS De Poort in Ten Boer;
- Dhr. P. Kralt: GBS De Cirkel in Assen en GBS De Handpalm te Leens;
- Dhr. J. Leever (tot en met juli 2015/De heer E. Horinga (vanaf augustus 2015): GBS De Parel in Assen
- Mw. M.R. Vogel-Moeken: GBS De Horizon in Bedum en CBS De Ster in Harkstede;
- Mw. J. Vredeveld-Huiskes: GBS De Lichtbron te Hoogezand en GBS De Piet Prinsschool in Stadskanaal.
- Mw. K. Woensdregt: GBS De Lichtkring te Zuidlaren.

### 2.3. Medezeggenschap

De kritische rol van de MR (in de school) en de GMR (op organisatieniveau) draagt bij aan de kwaliteit van de besluitvorming: het voorgenomen beleid wordt hierdoor vanuit de verschillende belangen en invalshoeken van de (leden van de) organisatie beoordeeld. Daarnaast draagt een goed functionerende medezeggenschap ook bij aan het draagvlak voor de gekozen koers.

Bij VGPONN is een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) actief, bestaande uit drie personeelsleden en drie ouderleden. Deze leden worden gekozen door de medezeggenschapsraden (MR). Eind 2015 was er sprake van 2 vacatures in de personeelsgeleding van de GMR.

De inspraak op beleid en besluitvorming op schoolniveau is aan de MR – de locatiedirecteur voert het overleg met de MR.

De inspraak op beleid en besluitvorming op bovenschools niveau is aan de GMR – de directeur-bestuurder voert dan ook dit overleg.

Het medezeggenschapsstatuut is gebaseerd op de Wet op de Medezeggenschap Scholen (WMS), die in 2007 van kracht is geworden.

In de GMR zijn in 2015 onder meer de volgende onderwerpen aan de orde geweest: identiteit, passend onderwijs, opbrengsten, Wet werk en zekerheid, ziekteverzuim, bestuursformatieplan, begroting en jaarrekening.

### 2.4. Ouders

Ouders zijn partners als het gaat om opvoeding en onderwijs, en daarom zijn ze welkom in de school. In de Medezeggenschapsraad denken en beslissen ouders mee als het gaat om visie en beleid op schoolniveau. Op de meeste scholen bestaat er naast de MR een schoolcommissie. Op enkele scholen zijn deze gremia in praktijk samengevoegd, dit met behoud van bevoegdheden van de MR.

Ouders worden regelmatig door de directeuren geïnformeerd over belangrijke ontwikkelingen en gebeurtenissen op school. En natuurlijk zijn er gesprekken met ouders over de voortgang en ontwikkeling van hun kind.



## 2.5. *Dienstencentrum*

Het dienstencentrum is gevestigd in Noordhorn. VGPONN wil vanuit dit centrum dienstverlenend en ondersteunend zijn aan de scholen. Op 1 januari 2015 zijn de volgende medewerkers werkzaam voor de organisatie:

- Directeur-bestuurder (0,6 fte)
- Managementassistente (0,8 fte)
- Onderwijskundig beleidsmedewerker (0,8 fte)
- Orthopedagogen (samen 1,0 fte)
- Personeelsadviseur (0,4 fte)
- Financieel controller (0,3 fte)
- Huisvestingsmedewerker (0,5 fte)
- Systeembeheerder ICT (0,5 fte)

In het dienstencentrum wordt nauw samengewerkt met de zusterorganisatie NoorderBasis.

## 2.6. *Scholen*

In 2015 telde de vereniging 14 basisscholen, waarvan 10 scholen in de provincie Groningen en 4 scholen in de provincie Drenthe.

Op de scholen wordt voor 1644 leerlingen primair onderwijs verzorgd (teldatum 1 oktober 2015). Dat is 18 minder dan het jaar ervoor. Bij de vereniging werken ongeveer 220 personeelsleden, fulltime, parttime of tijdelijk. Alle scholen hebben een locatiedirecteur. In de regel geeft een locatiedirecteur leiding aan twee scholen. Vier directeuren sturen één school aan.

Dit zijn de scholen en hun leerlingenaantallen in de afgelopen jaren.

### **Scholen en Leerlingenaantallen**

		1-10-2011	1-10-2012	1-10-2013	1-10-2014	1-10-2015
De Parel	Assen	206	218	223	208	222
De Driesprong	Assen	296	288	278	284	256
De Cirkel	Assen	209	207	196	191	198
De Horizon	Bedum	78	83	83	88	100
Het Bakken	Delfzijl	56	50	51	57	59
De Ster	Harkstede	45	48	44	48	50
De Lichtbron	Hoogezand	132	124	125	122	119
De Handpalm	Leens	85	82	83	81	69
Klim-op	Middelstum	83	77	72	72	71
Piet Prins	Stadskanaal	79	78	74	73	72
De Poort	Ten Boer	132	128	117	120	113
Dr.R.J. Damschool	Uithuizermeeden	176	169	162	165	161
De Leilinde	Winschoten	89	87	92	78	81
De Lichtkring	Zuidlaren	97	90	75	72	73
		1795	1729	1675	1659	1644

## 3. Onderwijsbeleid

Het strategisch beleid van de VGPONN scholen is erop gericht dat de scholen voldoen aan alle geldende kwaliteitseisen. In het eerste deel van het kalenderjaar 2015 is gewerkt a.d.h.v. het strategisch beleidsplan 2015-2019.

### 3.1. *Opbrengstgericht werken*

Op alle scholen is de zogenaamde pdca-cyclus (plan-do-check-act) omtrent de resultaten van het onderwijs ingebed. Halfjaarlijks worden de niet-methodegebonden toetsen afgenomen en geanalyseerd. Op basis van deze analyses worden nieuwe groepsplannen en individuele plannen opgesteld. De school maakt halfjaarlijks een schoolanalyse met daaraan gekoppeld de actieplannen. Hierdoor zijn scholen beter in staat het onderwijs af te stemmen op de leer- en onderwijsbehoefte van de groep, van de kleine groep en van het individuele kind.

### 3.2. *Zicht op resultaten*

Op alle scholen wordt gebruik gemaakt van ParnasSys. Hierin worden de toetsgegevens digitaal bijgehouden. Dit volgsysteem zorgt ervoor dat de behoefte van

kinderen aan extra ondersteuning, vroegtijdig wordt gesignaleerd. Dat maakt een snelle en adequate onderwijskundige reactie mogelijk. De analyses kunnen overigens nog scherper en diepgaander. Voor taal en rekenen heeft VGPONN niveauwaarde 3.5 als norm gekozen, dat is het gemiddeld niveau van de inspectienormen. Dit doel is nog niet op iedere school volledig gerealiseerd.

### *3.3. Onderwijskundig leiderschap*

Het onderwijskundig leiderschap is het afgelopen jaar verder versterkt. Naast de uitbreiding van het aantal schooldirecteuren is geïnvesteerd in hun professionalisering en in de samenwerking als managementteam.

### *3.4. Instructievaardigheden*

Binnen VGPONN scholen is er gericht aandacht voor de instructievaardigheden. Over het meten van deze vaardigheden bij de leerkracht zijn duidelijke afspraken gemaakt. Daarbij wordt de vaardigheidsmeter als meetinstrument ingezet. De ambitie is dat alle leerkrachten tenminste een score halen van 3.2 op de schaal van 1-4. Als die score gehaald wordt, vindt er niet meer jaarlijks, maar eens in de twee jaar een meting plaats. Ruim 80% van de leerkrachten beschikt over het certificaat.

### *3.5. Onderwijskundige ontwikkelingen op de scholen*

Op alle VGPONN scholen wordt gewerkt aan onderwijskundige verbeteringen en aan versterking van de professionele cultuur.

Vier scholen werken in samenwerking met Stichting LeerKracht aan de "elke dag een stapje beter"-cultuur. Met behulp van deze methodiek worden op diverse terreinen, zoals bijvoorbeeld het automatiseren, verbeteringen gerealiseerd.

Voor de verbetering en versterking van de onderbouw is er een cursus georganiseerd 'werken met leerlijnen in groep 1-2', gericht op het handelingsgericht werken vanuit leerlijnen in ParnasSys.

Binnen de verbeteringsprogramma's op de scholen is veel aandacht voor de brede ontwikkeling van de scholen. Meerdere scholen werken thematisch, waarbij er meer ruimte komt voor talentontwikkeling.

Zo wordt er gewerkt aan Ontwikkelingsgericht Onderwijs, Daltononderwijs, The Leader In Me, BAS of er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe visie voor de school.

Op vier scholen is PBS (Positive Behaviour Support) ingezet om te komen tot schoolbrede afspraken rond het gedrag van kinderen en leerkrachten.

Andere scholen werken aan schoolbrede afspraken rond methodes en doorgaande leerlijnen, verbetering van het aanbod in groep 2.

### *3.6. Hoogbegaafdheid*

Het beleid op het punt van het omgaan met hoogbegaafdheid is in 2015 opnieuw vastgesteld. Alle kinderen worden jaarlijks gescreend op hoogbegaafdheid. De scholen hebben binnen het basisonderwijspakket een aanbod voor kinderen die meer dan gemiddeld begaafd zijn. VGPONN heeft al enkele jaren Plusklassen in Assen, Winschoten en Ten Boer. Leerlingen die aan

vastgestelde criteria voldoen, kunnen een dagdeel per veertien dagen les krijgen van gespecialiseerde leerkrachten. Deze plusklassen zijn in principe beschikbaar voor kinderen van alle scholen binnen VGPONN.

### 3.7. *Kwaliteitszorg*

Om de kwaliteit in beeld te krijgen wordt gebruik gemaakt van een cyclische systematische aanpak volgens de eerder genoemde pdca-cyclus. Dit principe wordt gebruikt in alle lagen van de VGPONN organisatie.

Op verenigingsniveau en op schoolniveau wordt gewerkt volgens het INK-model. Verder worden ParnasSys en Integraal gebruikt voor de ontwikkeling van de leerlingen en voor de schoolontwikkeling. Het afnemen van tevredenheids-onderzoeken onder ouders en leerlingen is ook via Integraal verlopen.

### 3.8. *Strategisch beleidsplan 2015-2019*

In het tweede deel van het kalenderjaar 2015 is gewerkt vanuit het strategisch beleidsplan van 2015-2019. Hieronder staan de belangrijkste speerpunten:

- *Versterken en zichtbaar maken van de gereformeerde identiteit*

Er is een ouder- en een medewerkersverklaring gemaakt i.s.m. NoorderBasis. In Integraal is het onderdeel identiteit opgenomen voor een 360 graden feedback van medewerkers.

- *Elke school heeft een herkenbaar schoolprofiel*

Een deel van de scholen onderscheidt zich naast identiteit door een bepaald concept. De scholen die dit nog niet hebben, gaan hiermee aan het werk en voor 1 augustus 2019 dient dit afgerond te zijn.

- *21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden zijn aantoonbaar weggezet in het leerstofaanbod*

Hieronder verstaan we de vaardigheden die een kind nodig heeft om straks in de maatschappij goed te kunnen functioneren. Het gaat om zaken als: kritisch denken, ICT-vaardigheden, oplossingsgericht denken, enz. De meeste scholen zijn gestart met een verkenning van de inhoud van deze vaardigheden.

- *Leerkrachten laten scholen op basisvaardigheden*

In het strategisch beleidsplan is opgenomen dat er scholing komt op het gebied van hoogbegaafdheid, ICT-vaardigheden, ortho-didactisch en ortho pedagogisch handelen, analyseren van data en het werken met leerlijnen. Dit is nog in een voorbereidend stadium. Vanaf 1 augustus 2016 willen we deze cursussen kunnen aanbieden. Elke cursus dient te voldoen aan de criteria van het Lerarenregister.

- *Versterken van ouder- en leerlingenparticipatie*

Elke school heeft een vorm van ouderbetrokkenheid. We willen samen nadenken over ouder- en leerlingbetrokkenheid en dit verdiepen. Ook dit is in een voorbereidend stadium.

### 3.9. Opbrengsten

#### Eindopbrengsten

Het beeld van de eindopbrengsten is wisselend. In 2014 waren van zes scholen de opbrengsten niet voldoende in relatie tot de leerlingenpopulatie. In 2015 is er een school met onvoldoende opbrengsten. Dit betekent dat t.o.v. vorig jaar de scores zijn gestegen.

CITO-eindtoets	2013	2014	2015
VGPONN gemiddeld	537,1	534,7	536,9

Vier scholen scoren stabiel voldoende/goed en de andere scholen laten een wisselend beeld zien. Zie ook de tabel hieronder.

School	eindopbrengsten 2013	eindopbrengsten 2014	eindopbrengsten 2015
Cirkel	530.6	537.5	536,2
Driesprong	537.6	540.1	536.2
Parel	540.8	537.0	538.3
Horizon	534.4	537.3	539.2
Het baken	538.3	530.6	537.0
De Ster	534.8	532.9	535.2
De Lichtbron	532.7	535.8	535.3
De Handpalm	536.5	530.9	531.2
Klim-op	539.1	532.3	538.9
P.Prins school	536.0	535.6	542.5
De Poort	536.6	537.6	535.4
RJ Damschool	535.6	533.2	536.5
De Leilinde	537.5	534.5	538.0
De Lichtkring	535.9	529.0	536.8

De scholen worden door de inspectie beoordeeld afhankelijk van het gewichten percentage van de leerlingen-populatie van de school. Daarbij bepaalt het leerlingengewicht de ondergrens van de inspectie. Hierdoor is de ondergrens van elke school verschillend.

#### Tussenopbrengsten

Twee keer per jaar meet de school de tussentijdse opbrengsten voor technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen en wiskunde, en spelling. De inspectie beoordeelt de tussentijdse opbrengsten voor technisch lezen v.a. groep 3 en 4, voor rekenen en wiskunde van groep 4 en 6, voor begrijpend lezen van groep 6.

De tussenopbrengsten van januari 2015 en juni 2015 voldoen aan de inspectienorm.

#### *Inspectiebezoek*

Jaarlijks is er een Bestuursgesprek met de inspectie in het kader van het risico-toezicht. De uitkomst van het gesprek in 2015 is dat alle VGPONN-scholen het basisarrangement ontvangen. Dit betekent dat de basiskwaliteit van de scholen op orde is en dat de inspectie vertrouwen heeft in het onderwijs op de scholen. De scholen die in 2015 wat betreft de eindresultaten in het rood staan, kregen een attendering, een impuls om de kwaliteit te bewaken en te verbeteren. De school die voor het tweede jaar in het rood stond bij de eindopbrengsten kreeg een waarschuwing.

De inspectie heeft ook in 2015 scholen van VGPONN bezocht. Alle scholen van VGPONN zijn nu voldoende. Een aandachtspunt voor alle scholen is het analyseren van data, d.w.z. dat je als school of als leerkracht laat zien op welke gronden je een bepaalde interventie pleegt.

### 3.10. *Passend onderwijs*

Elke school heeft een ondersteuningsprofiel waarin wordt aangegeven welke passende ondersteuning de school kan bieden, d.w.z. voor welke leerling de school een passend ondersteuningsaanbod kan verzorgen

De gedragslijn van elke school t.a.v. de zorg is vastgelegd in het handboek *Het ABC .... van leerlingenondersteuning VGPONN*.

VGPONN neemt deel in twee samenwerkingsverbanden: 20.01 (provincie Groningen) en 22.01 (noord en midden Drenthe). Hierdoor kan VGPONN in samenwerking met de andere deelnemende besturen een dekkend netwerk realiseren om passend onderwijs te bieden voor ieder kind.

Namens het bestuur kan een school een toelaatbaarheidsverklaring aanvragen voor speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs. Uiteraard gebeurt dat tijdens het hele ondersteuningstraject in nauw overleg met de ouders van de betreffende leerling.

Daarnaast werken we samen met de zustervereniging NoorderBasis. Deze samenwerking krijgt vorm in het Platform Gereformeerd Onderwijs. De ontwikkelingen binnen passend onderwijs worden hier voor het gereformeerd onderwijs afgestemd

### 3.11. *Orthopedagogische ondersteuning*

Om tot een goede afstemming van de extra ondersteuning te komen, heeft VGPONN twee orthopedagogen in dienst, met een gezamenlijke benoemingsomvang van één fte. Beide orthopedagogen zijn geregistreerd. Ze zijn goed geëquipeerd om de scholen te ondersteunen bij complexe onderwijs-ondersteuningsvragen. Zij helpen de scholen met consulten, onderzoek en analyses en het uitwerken van ontwikkelperspectieven, en geven advies op het gebied van speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs.

## 4. Personeel

### 4.1. Inleiding

In het personeelsbeleidsplan is het kader van het sociaal jaarverslag vastgesteld. Het verslag geeft een overzicht van de personele ontwikkelingen. Het is een evaluatie van het gevoerde personeelsbeleid in het schooljaar 2014-2015.

In het verslag wordt inzicht geboden in personele ontwikkelingen met behulp van de betreffende cijfers over die periode. Om eventuele wijzigingen ten opzichte van vorige schooljaren te kunnen traceren, zijn schooljaren tot 5 jaar terug opgenomen.

Ook in het schooljaar 2014-2015 is uitvoering gegeven aan vrijwillige mobiliteit. Daarnaast is er veel tijd gestoken in individuele personeelszorg op het gebied van verzuim- of andersoortige trajecten.

### 4.2. Personele ontwikkelingen

In onderstaande tabellen is het aantal mannen en vrouwen weergegeven dat gedurende het schooljaar 2014-2015 in dienst was bij Noordoost-Nederland. Daarbij is onderscheid gemaakt in onderwijzend – en onderwijsondersteunend personeel.

Tabel 1: Verdeling man/vrouw in aantallen

Peildatum	OP			OOP			Totaal		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
31-7-2011 <sup>1</sup>	25	141	166	9	59	68	34	200	234
31-7-2012 <sup>1</sup>	18	149	167	11	60	67	29	209	238
31-7-2013 <sup>2</sup>	11	116	127	12	72	67	23	188	211
31-7-2014 <sup>2</sup>	10	121	131	13	78	91	23	199	222
31-7-2015 <sup>2</sup>	11	127	138	12	51	63	23	178	201
<sup>1</sup> incl. invalkrachten									
<sup>2</sup> zonder invalkrachten									

Tabel 2: uitsplitsing naar fte's

Peildatum	OP			OOP			Totaal		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
31-7-2011	22,53	86,84	109,37	3,52	14,11	17,63	26,05	100,95	127
31-7-2012	11,42	81,2	92,62	9,59	17,54	27,13	21,01	98,74	119,75
31-7-2013	9,61	74,21	83,82	8,88	20,85	29,73	18,49	95,06	113,55
31-7-2014	8,85	74,74	83,59	4,51	23,32	27,83	13,36	98,06	111,42
31-7-2015	6,51	72,3	78,81	7,48	13,82	21,3	13,99	86,12	100,11

We zien ten opzichte van het voorgaande schooljaar nu toch een duidelijke teruggang in het absolute aantal medewerkers, alsook in het aantal fte's. Dit is vooral toe te schrijven aan de doorzettende krimp waar we als scholen mee te maken hebben. Gelukkig kunnen we tot nu toe de teruggang steeds opvangen door natuurlijk verloop. Het aandeel vrouwelijke medewerkers is aanzienlijk groter dan het aandeel mannelijke medewerkers. Daarmee komt de samenstelling van het personeelsbestand overeen met het landelijke beeld. Tegelijk wordt mede aan de hand van onderstaande tabel ook duidelijk dat de meeste mannen een fulltime dienstverband hebben, in tegenstelling tot het vrouwelijk aandeel. Verhoudingsgewijs werken de meeste mannen in een management- of staffunctie. Helaas neemt het aantal mannelijke leerkrachten steeds verder af. Ook dit is een landelijke waarneembare trend.

### *Uitsplitsing naar betrekkingssomvang – aantal fulltimers en parttimers*

Tabel 3 biedt inzicht in de verdeling van het aantal mannen en vrouwen in relatie tot de betrekkingssomvang. Duidelijk waarneembaar is grote toename van vrouwen bij het onderwijzend personeel in de categorie met de laagste werktijdfactoren. Dit is over het algemeen geen wenselijke situatie, echter vaak onontkoombaar. Deze kleine banen vullen vaak gaten op die ontstaan door BAPO en compensatieverlof. Het brengt echter ook het ongewenste effect van verdergaande versnippering met zich mee.



Tabel 3: Uitsplitsing man/vrouw op betrekkingsovervang

Betrekkingsomvang	peildatum	OP			OOP			Totaal		
		Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
0,0000 t/m 0,2599	31-7-'11	0	13	13	5	40	45	5	53	58
	31-7-'12	5	26	31	0	29	29	5	55	60
	31-7-'13	0	3	3	1	38	39	1	41	42
	31-7-'14	0	5	5	2	46	48	2	51	53
	31-7-'15	0	14	14	3	44	47	3	58	61
0,2600 t/m 0,5099	31-7-'11	3	37	40	1	13	14	4	50	54
	31-7-'12	1	37	38	1	21	22	2	58	60
	31-7-'13	1	32	33	1	24	25	2	56	58
	31-7-'14	0	34	34	1	22	23	1	56	57
	31-7-'15	1	37	38	0	23	23	1	60	61
0,5100 t/m 0,7599	31-7-'11	1	50	51	1	3	4	2	53	55
	31-7-'12	2	47	49	1	7	8	3	54	57
	31-7-'13	1	47	48	0	6	6	1	53	54
	31-7-'14	2	48	50	0	5	5	2	53	55
	31-7-'15	4	44	48	1	3	4	5	47	52
0,7600 t/m 1,0000	31-7-'11	20	38	58	2	2	4	22	40	62
	31-7-'12	10	37	47	9	3	12	19	40	59
	31-7-'13	9	33	42	9	4	13	18	37	55
	31-7-'14	8	33	41	8	5	13	16	38	54
	31-7-'15	5	18	23	8	8	16	13	26	39
> 1,0000	31-7-'11	1	3	4	0	1	1	1	4	5
	31-7-'12	0	2	2	0	0	0	0	2	2
	31-7-'13	0	1	1	0	0	0	0	1	1
	31-7-'14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-7-'15	0	3	3	0	0	0	0	3	3

## *Uitsplitsing leeftijdsopbouw*

De grootste groep werknemers is vertegenwoordigd in de categorie 40 tot en met 49 jaar. Echter de grootste groep mannen is vertegenwoordigd in de groep van ouder dan 50 jaar. Dit betekent dat binnen 5 tot 15 jaar er een uitstroom van mannen plaatsvindt, die in zeer beperkte mate opnieuw wordt aangevuld. Voor het overige kan gesteld worden dat er bij VGPONN nog steeds sprake is van een gezonde leeftijdsopbouw.

Tabel 4: Uitsplitsing man/vrouw op basis van leeftijd

	OP				OOP				Totaal	
	Man		Vrouw		Man		Vrouw			
Leeftijd	aantal		aantal		aantal		aantal		Aantal	%
< 19 jaar	0		0		2		3		5	2,5
20 t/m 29 jaar	2		13		1		8		24	11,8
30 t/m 39 jaar	1		32		1		6		40	19,7
40 t/m 49 jaar	1		33		2		25		61	30
50 t/m 59 jaar	3		38		5		7		53	26,1
> 59 jaar	4		11		2		3		20	9,9
<b>Totaal generaal</b>	<b>11</b>		<b>127</b>		<b>12</b>		<b>51</b>		<b>203</b>	<b>100</b>

## *Instroom – doorstroom – uitstroom*

In de opbouw van het personeelsbestand heeft zich in het schooljaar 2014-2015 een aantal veranderingen voorgedaan.

Er zijn 6 (reguliere) medewerkers uit dienst getreden. In 4 gevallen is er sprake van (vervroegde) pensionering.

In het team van directeuren heeft zich per 31 juli 2015 een wijziging voorgedaan. Per die datum is er een nieuwe directeur op de Parel. Uitgangspunt is dat de directeuren meer gezamenlijk verantwoordelijk worden voor de aansturing van alle scholen binnen de vereniging. Dit resulteert er vrijwel automatisch in dat directeuren concreet twee of meer scholen aansturen.

## *Aandachtspunten*

De omvang van het personeelsbestand blijft, met teruglopende leerlingaantallen, een punt van aandacht. In geval van tijdelijke dienstverbanden is het van belang activiteiten en termijnen goed te bewaken. Het is van het grootste belang om

wezenlijk aandacht te geven aan de gesprekkencyclus. Het is evident dat de directeuren zich goed voorzien van informatie over het functioneren van de medewerkers. P&O heeft hierin een bewakende functie en attendeert de betreffende directeuren op het tijdig voeren van functionerings- en eventueel beoordelingsgesprekken.

### 4.3. Preventie, ziekteverzuim en taakbelasting

#### *Kengetallen ziekteverzuim*

De getallen die genoemd staan in onderstaande tabel zijn gebaseerd op de cijfers die gepubliceerd zijn door het Vervangingsfonds en door Perspectief.

Tabel 5: verzuimpercentage en meldingsfrequentie

Schooljaar	Landelijk verzuimpercentage	Verzuimpercentage NN	Meldingsfrequentie
2005-2006	5,9	7,1	2,23
2006-2007	5,8	5,98	2,48
2007-2008	6,2	4,9	2,09
2008-2009	6,1	5,08	1,89
2009-2010	6,2	6,00	0,58
2010-2011	6,6	6,9	1,05
2011-2012	6,46	6,79 (1-1-2012 tot 1-8-2012)	1,56
2012-2013	6,44	7,06	
2013-2014	4,9*	5,37*	1,12
2014-2015	4,9**	4,69	1,06

\* bron: CBS (betreft kalenderjaar 2014)

\*\* bron: CBS (betreft kalenderjaar 2015)

VGPNON is per 1 januari 2013 een overeenkomst aangegaan met een andere Arbodienst (Perspectief). Met de overstap zijn enkele lastige en langdurige dossiers meegenomen. Dit betreft vaak ziektegevallen die psychisch van aard zijn, waarbij de oorzaak vaak gelegen is in een combinatie van privé- en werkgerelateerde zaken.

In 2014-2015 hebben we te maken gehad met nog 4 langdurige (langer dan 150 dagen) ziektegevallen. De oorzaken van het verzuim zijn divers. Variërend van situationeel tot medisch tot psychisch. Het beleid blijft erop gericht de instroom in de WIA zo beperkt mogelijk te houden. Met de overstap naar Perspectief is een nieuwe weg ingeslagen op het gebied van verzuimbeleid. Het werken via het zgn. "Eigen regie"-model lijkt z'n vruchten af te werpen. Directeuren spreken al in een vroeg stadium van verzuim met de betrokkene. Daarnaast vindt er altijd een eerste telefonisch consult plaats door de Arbodienst, waardoor ook al in een vroeg stadium een inschatting gemaakt kan worden wat er nodig is om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen. De Arbodienst heeft wel nog steeds een signaalfunctie in het kader van de "Wet Poortwachter". Zij ziet er dus op toe dat de juiste stappen worden gezet in het re-integratietraject.

#### *Preventie en taakbelasting*

Bij de start met de nieuwe Arbodienst heeft er overleg plaats gevonden tussen de verzuimconsulent van Perspectief, de personeelsfunctionaris en de locatiedirecteuren. Hier zijn de individuele verzuimgevallen besproken en zijn actiepunten uitgezet. Vervolgens heeft er periodiek overleg plaats gevonden

tussen enerzijds de verzuimconsulent en de personeelsfunctionaris, en anderzijds de consulent en de locatiedirecteur. VGPONN zet stevig in op preventie. Het zgn. "eigen regie" model brengt met zich mee dat vaker in een vroeg stadium wordt gesignaleerd wanneer medewerkers vastlopen of dreigen uit te vallen. Afhankelijk van de aard van de problematiek zetten we in op coaching en psychologische ondersteuning.

### *Vrouwen in de schoolleiding*

In het schooljaar 2014-2015 telde VGPONN vijf vrouwelijke schoolleiders. Verder zijn er 5 vrouwen werkzaam als senior leerkracht (teamleider of adjunct directeur).

### *Arbeidsparticipatie allochtone en minder arbeidsgeschikte personeelsleden*

Binnen de vereniging zijn geen allochtone medewerkers werkzaam.

### *Incidentele beloningen*

In het schooljaar 2014-2015 zijn geen incidentele beloningen gegeven.

### *Uitzendarbeid*

Er is geen gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Samen met de vereniging VGPO NoorderBasis is het Centraal Meldpunt Vervanging (CMV) opgericht. Vervangers worden ingeschakeld middels CMV.

## *4.4. Evaluatie integraal personeelsbeleid 2014-2015*

Na de zomer van 2014 heeft werkgroep P&O zich gericht op de volgende thema's:

- Strategisch personeelsbeleid
- Interne opleiding bewegingsonderwijs
- Cao ontwikkelingen
- Beleid t.b.v. startende leerkrachten
- Bekwaamheidsdossier
- E-learning
- Herinrichting Interne Begeleiding
- WWZ
- Functiemix

In het schooljaar 2014-2015 heeft de werkgroep P&O de personeelsparagraaf van het strategisch beleidsplan (SBP) voorbereid. Onderwerpen die in het SBP aandacht krijgen zijn:

- Register leraar
- Collegiale consultatie
- Professionalisering
- Meer mannen in het onderwijs
- Professionele medezeggenschap

PABO studenten hebben sinds 2005 niet meer automatisch een gymbevoegdheid. Het aantal medewerkers met een gymbevoegdheid in onze organisatie neemt hierdoor af. Daarom hebben we geprobeerd om samen met NoorderBasis en de Hanze Hogeschool in Groningen een interne opleiding te organiseren. Helaas was de belangstelling hiervoor te klein, waardoor de opleiding geen doorgang kon vinden. Vooralsnog zullen we na moeten denken over andere manieren om toch bewegingsonderwijs aan te bieden aan onze leerlingen.

Kort vóór de zomer van 2014 is er een nieuwe cao PO tot stand gekomen. Belangrijke aanpassingen hierin betreffen professionalisering van personeel, duurzame inzetbaarheid en begeleiding van startende leerkrachten. Wat betreft het beleid omtrent de begeleiding van startende leerkrachten is in 2014-2015 een start gemaakt met de formulering daarvan. Hier zijn IB-ers bij betrokken die een opleiding "beeldcoaching" hebben afgerond. Zij zullen een rol gaan spelen in de begeleiding.

We hebben besloten om het bekwaamheidsdossier van leerkrachten vast te leggen in ParnasSys. Dit is voor zowel leerkrachten als directeuren een bekende omgeving waar op eenvoudige wijze documenten kunnen worden vastgelegd.

Er draait op 2 scholen een pilot met het oog op het inkopen van scholing via het fenomeen e-learning. Er is gekozen voor een pilot van een jaar.

Met het oog op het nieuwe schooljaar hebben er enkele verschuivingen plaats gevonden in de inrichting van de interne begeleiding. In samenspraak met intern begeleiders en directeuren zijn daarin stappen gezet die in het nieuwe schooljaar (2015-2016) geëffectueerd worden. Het doel van deze veranderingen is om tegemoet te komen aan ervaren taakbelasting van intern begeleiders.

Vanaf 1 juli 2015 zou de nieuwe ketenregeling volgens de Wet Werk en Zekerheid van kracht worden. Scholen krijgen daardoor te maken met problemen rondom het vervangen van zieke leerkrachten. Binnen de werkgroep wordt nagedacht over de vraag hoe hier aan tegemoet gekomen moet worden. Overigens werd in de loop van het voorjaar van 2015 duidelijk dat de cao PO met een jaar wordt verlengd, waardoor toepassing van de ketenregeling ook met een jaar is uitgesteld.

Inzake de functiemix is afgesproken een procedurele wijziging door te voeren. Besloten is om niet meer expliciet te werven voor deze functies, maar in gevallen waar er ruimte ontstaat deze ruimte in te vullen door ambities te honoreren die naar voren komen via de reguliere gesprekkencyclus.

Tenslotte zijn er eerste stappen gezet om data uit ons financiële en personele administratiepakket (AFAS Profit) te ontsluiten voor directeuren. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in de aanschaf van software die toegang geeft tot uitgebreide managementinformatie op zowel personeel- als financieel gebied.

### *Voornemens integraal personeelsbeleid komend jaar*

Afronding functieboek;

Monitoring en bijstelling vervangingsbeleid met het oog op de WWZ;

Verdere verheldering beleid rond interne begeleiding;

Uitvoering geven strategisch beleid;  
Uitwerking nieuwe cao PO;  
Evaluatie en evt. bijstelling beleid functiemix;

## 5. Maatschappelijke context

VGPONN zal door de demografische ontwikkelingen de komende jaren met krimp te maken houden. Tussen oktober 2011 en oktober 2014 daalde het leerlingenaantal met bijna 90 leerlingen. In het jaar daarna was er sprake van vermindering van de krimp (per 1 oktober 2015 – 15 leerlingen). Een aantal scholen in de krimpgebieden vertonen toch weer groei.

### 5.1. *Krimp*

Krimp van de school kan diverse gevolgen hebben, die zich overigens niet alle even sterk hoeven te manifesteren:

1. krimp kan druk leggen op het elan van de school;
2. krimp betekent minder geld, waardoor meerdere jaren achtereen bezuinigd moet worden – dit kan een werkdruk-verhogend effect krijgen;
3. er is weinig ruimte om nieuwe/jonge leerkrachten aan te stellen, hetgeen gevolgen kan hebben voor de vitaliteit en ontwikkelkracht van de school.

In de praktijk blijkt dat kleine scholen prima kwaliteit kunnen leveren. Maar een kleine school is wel kwetsbaar.

Vanwege de grote spreiding van de gereformeerde scholen werd in 2015 besloten in de lopende planperiode '15-'19 zo mogelijk alle scholen open te houden. Zo blijft gereformeerd onderwijs bereikbaar voor de doelgroep. Sluiting van een school betekent in veel gevallen uitsluiting van ouders en leerlingen van gereformeerd onderwijs. De afstand tot de eerstvolgende gereformeerde school is doorgaans te groot.

### 5.2. *Aardbevingen*

In 2015 waren de gebouwen van 6 scholen in het aardbevingsgebied voorwerp van gesprek met gemeenten en de NAM. Alle scholen zijn geïnspecteerd op veiligheid. Na verwijdering van elementen die mogelijk direct gevaar opleveren worden de schoolgebouwen geacht voorlopig veilig te zijn. Het doel van de versterking is de scholen te verstevigen, zodanig dat ze op de langere termijn en bij zwaardere bevingen, veilig zijn. Het overleg werd zowel op provinciaal niveau als op het niveau van de gemeenten gevoerd. In de 6 gemeenten ging het telkens om transitieoverleg, stuurgroep overleg en het overleg in de ambtelijke regiegroep en de projectgroep. Daarnaast hebben schoolbesturen hun onderling overleg gehad. Alle vormen van overleg samen hebben van de directeur-bestuurder en van de beleidsadviseur Huisvesting veel tijd gevraagd.

### 5.3. *Positionering gereformeerd onderwijs*

Gereformeerde scholen komen voort uit de traditie van de Gereformeerde kerken (vrijgemaakt). Veranderingen in kerk en cultuur hebben binnen de vereniging geleid tot herbezinning op zowel het toelatingsbeleid als op het benoemingsbeleid. De scholen staan open voor christelijke ouders die hun kind een christelijke opvoeding willen geven. Langzaam maar zeker leidt dit tot verbreding van de leerlingenpopulatie. Daarbij zijn er lokaal sterke verschillen. Over het benoemingsbeleid werd in drie rondes (2012, 2013 en 2014) op lokaal of regionaal niveau met de leden gesproken.

In juni 2015 stemde de Algemene Vergadering in met een statutenwijziging die leidde tot wijziging van het benoemingsbeleid van de organisatie. Met ingang van november 2015 is actieve instemming met het identiteitsdocument voorwaarde voor benoeming. Van kandidaten wordt ook gevraagd dat ze lid zijn van een kerkelijke gemeente waarin de drie formulieren van eenheid de basis vormen.

Het identiteitsdocument van VGPONN en die van NoorderBasis zijn gelijklopend.

Het identiteitsdocument fungeert niet alleen als toetssteen bij benoeming en toelating, het document vormt ook de basis voor keuzes die worden gemaakt in het onderwijs en als inspiratie voor de medewerkers.

## 6. Financiën

Deze paragraaf wordt ingevuld zo gauw de jaarrekening door de accountant is goedgekeurd.

### 6.1. *Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden.*

Risico's voor de organisatie zijn gelegen in de krimp van de dorpen in Groningen. Daarnaast zijn er risico's voor de schoolgebouwen van VGPONN in verband met de gevolgen van de aardbevingen.

Ook de opvang van het ziekteverzuim kan risico's met zich meebrengen, nu het lidmaatschap van het Vervangingsfonds per 31 december 2015 werd beëindigd en VGPONN "eigenrisicodrager" is geworden.

De krimp van de scholen in de Groninger dorpen is in de afgelopen jaren iets verder afgenomen. Bij de zgn. 1 oktober-telling van 2015 telde VGPONN 17 leerlingen minder dan het jaar er voor. Daarbij verloor de grootste school door doorstroming van jonge gezinnen naar een nieuwe wijk 25 leerlingen. De 13 scholen hielden elkaar met krimp en groei in evenwicht. Verwacht wordt dat de krimp de komende jaren nog zal doorzetten.

De risico's als gevolg van deze krimp zijn beschreven in hoofdstuk 5.1. Hieraan kan worden toegevoegd dat daling van enkele leerlingen per school, per jaar, enerzijds wel leidt tot vermindering van inkomsten, maar anderzijds niet altijd een kostenreductie meebrengt: immers de verwarming blijft aan en ook een klas met minder leerlingen heeft een leerkracht nodig. Pas als de daling echt doorzet kan worden besloten tot vermindering van het aantal groepen. De kostenreductie verloopt dus via een intervalbeweging. Het risico om 'boven je stand te leven' is dus onvermijdelijk aanwezig in een krimpgebied.

Daling van leerlingenaantallen vraagt hoe dan ook om kostenreductie. Om een inschatting te kunnen maken van de risico's is het van belang dat we kunnen constateren dat de daling van de formatie door natuurlijk verloop in de komende jaren groter is dan de inkomstenderving door daling van de leerlingenaantallen.

In 2015 leidde krimp niet tot gedwongen ontslagen. Dat komt omdat de 'flexibele schil' in de organisatie formatievermindering mogelijk maakt zonder vast personeel te hoeven ontslaan.

Sinds 1 januari 2015 is de organisatie verantwoordelijk voor het totale buitenonderhoud van de gebouwen, terwijl daar nog geen voorziening voor is opgebouwd. Het bestuur acht het risico evenwel aanvaardbaar. De organisatie heeft in de verslagperiode onderzoek laten doen naar de stand van zaken van het onderhoud, en uit dit onderzoek blijkt dat de gebouwen er gemiddeld goed voorstaan. Dat komt onder meer doordat in de afgelopen jaren bij diverse scholen met ondersteuning van gemeenten aan het onderhoud is gewerkt. Daar komt bij dat veel scholen kunnen worden vernieuwd met behulp van gemeenten en de NAM (Aardbevingsgebied).

De wet *Passend onderwijs* werd van kracht in 2015. De 'open eind financiering' veranderde in een 'gesloten budget-systeem'. Om er voor te zorgen dat het geld



voor leerlingondersteuning bij de leerlingen terecht komt, werd in 2015 op allerlei onderdelen nieuw beleid gemaakt: bv. m.b.t. de verdeling van budgetten over de scholen en m.b.t. de route naar de totstandkoming van een specifiek onderwijsarrangement voor een leerling). Een belangrijke verandering is dat de orthopedagogen veel eerder in het proces worden betrokken bij het overleg over de ondersteuningsbehoefte van een leerling.

De invoering van de wet leidde aanvankelijk tot daling van het aantal verwijzingen.

De nieuwe wet *werk en inkomen* beperkt met ingang van 1 augustus 2016 de mogelijkheden van de organisatie om invallers regelmatig in te zetten zonder dat deze recht krijgen op een vaste aanstelling. Deze wet verplicht werkgevers om personeel in vaste dienst te nemen na een aantal tijdelijke contracten. Omdat de scholen regelmatig kortdurende vervanging nodig hebben, werd in de tweede helft van 2015 een start gemaakt met de voorbereiding van beleid op dit punt. Het doel: zorgen dat de scholen kunnen blijven beschikken over voldoende invallers, zonder dat dit leidt tot een ongecontroleerde stijging van de vaste formatie.

## 6.2. Rapportage toezichthoudend orgaan.

Het toezichthoudend bestuur (THB) heeft tien maal vergaderd, doorgaans in het bijzijn van de directeur-bestuurder. Het THB liet zich daarbij door de directeur-bestuurder informeren over de actuele stand van zaken. Met ingang van oktober heeft het THB aan de hand van het ontworpen toezichtkader met de directeur-bestuurder gesproken over diverse beleidsdomeinen, zoals Visie, Onderwijs, Opbrengsten in het onderwijs, Personeel en Financiën.

De gesprekken van het THB met de directeur-bestuurder hadden plaats op basis van een deelrapportage van de directeur-bestuurder. Het toezichtkader blijkt een goede basis voor de realisatie van de toezichthoudende taak van het THB.

Het THB was aanwezig bij diverse "events" op de scholen. Enkele voorbeelden: de opening van het vernieuwde gebouw van de Handpalm en bij een aantal Open Dagen van de scholen.

Het THB had in het verslagjaar ook rechtstreekste contacten met de GMR.

## 7. Huisvesting

In 2015 zijn er veel werkzaamheden uitgevoerd in het kader van de zgn. 'huisvestingvoorziening' van de gemeenten. Veel aandacht ging uit naar de gesprekken over versterking en vernieuwbouw van de scholen in het aardbevingsgebied. Het ging daarbij om de gebouwen van GBS Dr. R.J. Damschool in Uithuizermeeden, GBS Het Bakken in Delfzijl, GBS Klim-op in Middelstum, GBS De Poort in Ten Boer, GBS De Lichtbron in Hoogezand en CBS De Ster in Harkstede. In Stadskanaal werd in 2015 een begin gemaakt met de vernieuwbouw van GBS Piet Prins. Het vernieuwde gebouw wordt naar verwachting medio 2016 opgeleverd. Medio 2015 werd ook een start gemaakt met de nieuwbouw van GBS De Parel in Assen. De nieuwbouw is naar verwachting medio 2016 gereed.

GBS de Parel in Assen heeft toestemming gekregen voor het bouwen van een nieuwe school. Er heeft een architectenselectie plaatsgevonden.

## 8. ICT

De digitale infrastructuur van (de scholen van ) VGPONN was in 2015 op orde. Dat neemt niet weg dat ontwikkelingen doorgaan en met regelmaat nieuwe apparaten hun intrede doen in de scholen (iPads, Touchscreens, 3D printers, etc).

Sinds begin 2014 is het beheer van de PC's en servers uitbesteed aan Actacom. Daartoe werd, in samenwerking met NoorderBasis, met dit bedrijf een overeenkomst gesloten. Sindsdien werken scholen "in the cloud" en worden storingsen door Actacom verholpen.

De ICT-coördinatoren hebben een belangrijke rol in de school. Er wordt nu twee jaar op deze manier gewerkt en de ervaringen zijn over het algemeen positief.

Techniek blijft altijd kwetsbaar en zal ook in de toekomst aandacht vragen. De grote uitdaging is echter om ervoor te zorgen dat digitale middelen optimaal worden ingezet in het onderwijsproces.

## 9. Externe communicatie

Onder het motto "*Geloven in Onderwijs*" worden de scholen van VGPONN geprofileerd naar de doelgroepen. In de praktijk betekent dit dat onze scholen *vanuit de gereformeerde identiteit kwalitatief goed onderwijs bieden*.

Op het gebied van PR investeren we goed in de bekendheid en de promotie van de scholen. Ook in 2015 zijn er open dagen geweest. Belangstellenden konden een kijkje nemen in de scholen en desgewenst in gesprek gaan met de directeuren en medewerkers. De belangstelling voor de open dagen is goed te noemen. In een aantal gevallen leidde dit rechtstreeks tot aanmeldingen van nieuwe leerlingen. Het is een van de manieren om de school bekend te maken, ook in de omgeving.

Schooldirecteuren hebben waar mogelijk hun scholen voor het voetlicht gebracht in hun eigen regio. Bijzondere gebeurtenissen haalden het Nederlands Dagblad of de lokale pers.

Twee boodschappen staan centraal in de PR:

1. Identiteit behoudt op alle scholen van VGPONN prioriteit. Wat dit inhoudt in de praktijk is allereerst te zien in de school zelf en in de omgang tussen medewerkers en kinderen. De gezamenlijke identiteit bepaalt de inzet van medewerkers en kinderen, en is daarom de drijfveer om iedere dag te werken aan de kwaliteit van het onderwijs.

Daarnaast hebben we samen met NoorderBasis een identiteitsdocument ontwikkeld, waarin beschreven staat wat identiteit betekent in het onderwijs. Van ouders en medewerkers wordt verwacht dat zij dit document van harte ondertekenen. Het identiteitsdocument is te vinden op de website van de vereniging, [www.vgponn.nl](http://www.vgponn.nl)

2. De scholen van VGPONN zijn er voor alle christelijke ouders die hun kind een christelijke opvoeding willen geven, en die zich vanuit hun eigen overtuiging verbinden aan de wijze waarop de school invulling geeft aan onderwijs en identiteit.

Om De PR kwaliteit te geven en om dit zo effectief en efficiënt mogelijke manier te doen is er een werkgroep PR actief.

## 10. Veiligheid

Het veiligheidsbeleid van VGPONN gaat over de veiligheid in de gebouwen, het behandelen van klachten (ook op het terrein van onderwijs), en over de preventie op het gebied van pesten, seksuele intimidatie en misbruik.

Op alle scholen zijn de brandveiligheid en de blusmiddelen in orde bevonden. In 2015 werden in vrijwel alle scholen ontruimingsoefeningen gehouden.

Verder functioneren op alle scholen voldoende BHV-ers, die volgens een afgesproken schema worden geschoold.

Op alle scholen wordt de incidentenregistratie bijgehouden. Er zijn 10 incidenten geregistreerd die over fysieke veiligheid gingen. Waar nodig zijn betrokkenen aangesproken op nalatigheid, maar in alle gevallen zijn de incidenten naar tevredenheid afgehandeld.

Op alle scholen wordt een pestprotocol gehanteerd en is er veel aandacht voor preventie. Er is een interne en externe klachtenroute beschreven die op de website te vinden is.

Op alle scholen is een contactpersoon aangesteld, hoewel er in 2015 een aantal vacatures voor deze functie was. Het blijkt lastig om externe personen te vinden die onafhankelijk staan t.o.v. de school. Met het oog op deze situatie werd het beleid aangepast. Twee ouders, of een ouder en een leerkracht, kunnen nu ook samen de rol van de contactpersoon vervullen.

De contactpersonen bezoeken het team en zorgen ervoor dat ze bij kinderen en ouders bekend zijn. Ook wordt aan de kinderen uitleg gegeven over hoe de school een veilige omgeving is, en hoe om te gaan met eventuele onveiligheid. Jaarlijks maken de contactpersonen een verslag dat besproken wordt met de locatiedirecteur. In 8 gevallen is er door kinderen, leerkrachten en/of ouders contact gezocht met de contactpersonen. In alle gevallen hebben gesprekken ertoe geleid dat de gevoelens van onveiligheid konden worden weggenomen. Jaarlijks is er een bijeenkomst van de contactpersonen voor scholing, het delen van ervaringen en voor overleg met de vertrouwenspersoon.

## 11. Tenslotte

Met dit jaarverslag legt het bestuur van VGPONN verantwoording af over het beleid dat zij in 2015 heeft gevoerd. Het verslag is bedoeld voor iedereen die zich bij de scholen van VGPONN betrokken weet. De in dit verslag gegeven informatie kan deze betrokkenheid voeden en versterken.

Wij zijn ons ervan bewust dat de informatie ondanks de uitgebreidheid toch beperkt blijft. Lezers die meer willen weten worden uitgenodigd om contact te zoeken met de organisatie. Een open dialoog en een goede communicatie zijn van groot belang voor draagvlak en ondersteuning. En voor bijzondere scholen geldt te meer het belang om verbonden te zijn met de samenleving.

Het jaarverslag kan daaraan in onze beeldcultuur slechts een bescheiden bijdrage leveren. De directe contacten tussen scholen en ouders en andere belangstellingen betekenen daarin altijd meer.

Met dit verslag richt VGPONN zich ook tot de overheid, de Onderwijsinspectie, de gemeenten, het voortgezet onderwijs en andere scholen.

Het bestuur is dankbaar voor het vertrouwen van ouders en leden, en voor de mogelijkheden die we ook in 2015 van onze God hebben ontvangen om goede voortgang te kunnen geven aan het onderwijs binnen de scholen van VGPONN.

juni 2016,

Drs. H. Lamberink, directeur-bestuurder