

JAARVERSLAG 2021

VGPO NOORDERBASIS

Noordhorn,
28 juni 2022

Inhoudsopgave jaarrekening

	Pagina
I. Bestuursverslag	2
II. Jaarrekening	44
Algemene toelichting	45
A.1.1 Balans per 31 december 2020	46
A.1.2 Staat van baten en lasten over 2020	47
A.1.3 Kasstroomoverzicht over 2020	48
A.1.4 Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2020	49
A.1.5 Toelichting op de staat van baten en lasten over 2020	51
III. Overige gegevens	53
A.1.7 Overzicht verbonden partijen	53
A.1.A WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	53
A.1.E Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders	54
A.1.10 Niet uit de balans blijvende verplichtingen	54
C1 Controleverklaring	55
Statutaire winstbestemming	59
D1 Gegevens rechtspersoon	60
Bijlagen	62

Bestuursverslag 2021

28 juni 2022

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Het schoolbestuur

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2 Verantwoording van het beleid

- 2.1 Onderwijs & kwaliteit
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Risico's en risicobeheersing

3 Verantwoording van de financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten en balans
- 3.3 Financiële positie

Voorwoord

In dit jaarverslag leggen wij verantwoording af van de werkzaamheden van onze vereniging NoorderBasis in 2021.

NoorderBasis staat voor 'Scholen met de Bijbel'. Voor ons is 'scholen' een werkwoord; wij weten ons in alles gedragen door ons geloof in God. Hij is de Basis in en onder al ons werk en dan bedoelen we vooral het werk dat elke dag in de klassen gebeurt. 'Scholen' is ook een zelfstandig naamwoord; hiervan hebben wij er 33 in Groningen, Friesland en Drenthe.

Het jaar 2021 was weer een bijzonder jaar. Voor het tweede achtereenvolgende jaar kregen we te maken met de sluiting van onze scholen vanwege de coronapandemie. Dit keer namen we wel de ervaringen uit 2020 mee en werd er geschakeld tussen fysiek en online onderwijs en soms zelfs een combinatie van beiden. Er is veel uitval geweest, maar echte sluitingen van complete scholen waren er minimaal. We zijn dankbaar dat we ondanks de moeilijke omstandigheden onderwijs hebben kunnen geven. Veel is doorgegaan, zei het vaak op aangepaste wijze. Sommige voornemens zijn niet uitgevoerd en hopen we nog te kunnen uitvoeren. Hulde aan alle leerkrachten, leerlingen en ouders die elke keer weer konden schakelen. We hebben ervaren dat we samen voor deze taak stonden.

Aan het begin van het cursusjaar 2021-2022 hebben we afscheid genomen van onze directeur-bestuurder Roelof van den Berg. Hij heeft in de afgelopen tien jaar NoorderBasis vorm gegeven en was het uithangbord van de vereniging. We zijn dankbaar voor zijn inzet en zullen zijn inbreng missen. Dit betekent dat dit schooljaar mede in het teken staat van het vinden van een nieuwe directeur-bestuurder. NoorderBasis doet dit met behulp van een externe partij en met inbreng van alle geledingen. In de tussentijd wordt het College van Bestuur gevormd door Pieter Kralt (directeur onderwijs) en Johannes Weening (directeur bedrijfsvoering).

In dit jaarverslag geven we in hoofdstuk 1 een inkijkje in hoe onze vereniging eruit ziet en waar NoorderBasis voor staat. In hoofdstuk 2 verantwoorden we ons beleid en in hoofdstuk 3 vindt u onze financiële verantwoording.

Wij hopen dat u dit jaarverslag met plezier leest en dat u een goed beeld krijgt van de werkzaamheden van NoorderBasis in 2021. En hebt u vragen? Neem dan vooral contact met ons op. We gaan graag het gesprek met u aan.

Pieter Kralt & Johannes Weening

Waarnemend directeur-bestuurders
NoorderBasis

1. Het schoolbestuur

In dit hoofdstuk staat een profielschets van het schoolbestuur. Hier vindt u waar het schoolbestuur voor staat, hoe de organisatie eruit ziet en met welke partijen wordt samengewerkt. Waar staat het schoolbestuur voor? Hoe ziet de organisatie eruit? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

1.1 Profiel

Missie & visie

NoorderBasis is een schoolvereniging die zich ten doel stelt kinderen te scholen met de Bijbel. Onze identiteit hebben wij vastgelegd in onze identiteitsverklaringen (zie www.noorderbasis.nl/scholen-met-de-bijbel/identiteit/). NoorderBasis bestaat uit 31 reguliere basisscholen, een school voor speciaal basisonderwijs (SBO) en een school voor speciaal- en voortgezet speciaal onderwijs (V)SO-cl.3. NoorderBasis heeft voor alle kinderen, waarvan de ouders willen dat hun kinderen onderwijs vanuit bijbels perspectief volgen, een plek.

Onze scholen staan in een veranderende wereld. Door techniek en sociale media komt de wereld heel dichtbij. Wat we leren verandert snel, de manier waarop we leren, is echter niet veranderd. Kennis is en blijft de basis van de onderwijs, waarmee je vaardigheden kunt ontwikkelen die nodig zijn in deze wereld. Bij NoorderBasis werken we met plezier, zijn we trots op onze scholen, krijgen en geven we vertrouwen en hebben we eigenaarschap in ons werk.

Strategisch beleidsplan

In 2019 hebben we een nieuw strategisch beleidsplan opgesteld. We hebben ervoor gekozen om dit te doen op een eigentijdse en moderne manier. We wilden dynamisch strategisch beleid dat aansluit bij de scholen en levend is in onze organisatie. Op basis van deze ambitie hebben we gekozen voor strategisch beleid middels de betekeniskaart. De betekeniskaart is een instrument waarmee we de doelen van NoorderBasis weergeven in een aantal aandachtsgebieden. Hierdoor ontstaat een samenhangend overzicht van de doelen. Vanuit deze doelen komen concrete acties voort met een eigenaar. In hoofdstuk 2.1 (onderwijs), 2.2 (personeel) en 2.3 (financiën) staat het strategisch beleid verder beschreven.

De betekeniskaart is terug te vinden in [bijlage 1](#).

Jaarplan 2021

Omdat het strategisch beleid meerjarig is opgesteld werken we met een jaarplan. We hebben binnen ons meerjarig strategisch beleid keuzes gemaakt voor het jaar 2021. Zie [bijlage 2](#).

Identiteit

NoorderBasis is open voor christenen die een Bijbelgetrouwe school zoeken voor hun kind die aansluit bij hun geloofsovoeding thuis. Medewerkers geven leerlingen bijbelgetrouw onderwijs, vanuit de Bijbelse opdracht om kinderen te vertellen van God.

Alle scholen werken met de methode Levend Water. Middels deze methode leren we kinderen over de Bijbel en Gods bedoeling met de wereld.

Daarnaast hebben we in het schooljaar 2020-2021 gewerkt met het identiteitsthema 'Omzien naar elkaar' en zijn we in 2021-2022 gestart met het thema 'Op reis'. Alle scholen gebruik(t)en dit jaarthema, dat we elk jaar zelf ontwikkelen en vormgeven d.m.v. een werkgroep identiteit. We zijn er trots op dat we op deze manier onze identiteit gezamenlijk met onze leerlingen en ouders delen en uitstralen.

Bij NoorderBasis passen leerkrachten uit allerlei kerkgenootschappen, die vanuit innerlijke overtuiging van harte bereid zijn om identiteitsdrager te zijn (zie de medewerkersverklaring op www.noorderbasis.nl/scholen-met-de-bijbel/identiteit/).

Kwalitatief goed onderwijs

Identiteit en kwaliteit zijn met elkaar verbonden. Beide zijn belangrijk. Leerlingen hebben recht op een ononderbroken ontwikkeling, passend bij hun onderwijsbehoeften. Het bovenschools onderwijs ondersteuningsteam (BOOT) ondersteunt de scholen om die ononderbroken ontwikkeling te realiseren. De directeuren onderwijs monitoren de kwaliteit van het onderwijs en coördineren de samenwerking tussen BOOT en de scholen.

Goed en veilig klimaat

Een goed en veilig klimaat wordt gestuurd door een doordachte aanpak van school en ouders. De schoolleider en het team zijn hierin cruciaal en zijn zich ervan bewust dat dit een continu proces is. NoorderBasis heeft een uitgewerkt veiligheidsbeleid en draagt zorg voor een veilige omgeving voor kinderen. In 2021 is het veiligheidsbeleidsplan volledig herzien. In 2022 hopen we dit vast te stellen.

Passend toekomst- en opbrengstgericht onderwijs

Om onze scholen in stand te houden, zorgen wij ervoor dat de opbrengsten goed zijn, passend bij het ambitieniveau van de school. NoorderBasis participeert in 3 samenwerkingsverbanden en levert een bijdrage aan het ontwikkelen en bevorderen van passend onderwijs.

Vertrouwen door begrijpen: doorgronden van informatie

In NoorderBasis werken we vanuit vertrouwen. De vereniging geeft medewerkers de ruimte en het begrip om hun werk te doen. Bij vragen over acties of besluiten vragen we eerst naar de achtergrond en motieven, voordat er wordt ingegrepen. Dit geldt voor elke geleiding. We gaan graag samen het gesprek aan over de school.

Verantwoording en dialoog (accountability)

NoorderBasis legt verantwoording af over het geboden onderwijs. Dat gebeurt in alle geleidingen. Leerkrachten aan directie, directie aan ouders en bestuurder, bestuurder aan de Raad van Toezicht en aan de inspectie. Door het gesprek aan te gaan vertellen we waar we mee bezig zijn, wat dat oplevert en komen we samen verder tot beter onderwijs. Dit is een continu proces, waarin ook de GMR op verenigingsniveau en MR 'en op lokaal niveau hun rol uitvoeren. Hiermee wordt verantwoording afgelegd over het onderwijs dat dagelijks gegeven wordt.

Directe instructiemodel

Nieuwe lesstof (cognitie) leren we aan door middel van het Directe Instructie Model. Voor mensvaardigheden en persoonlijkheidsvorming zijn andere vormen van onderwijsverdracht die aansluiten bij het schoolconcept ook geschikt.

Handelingsgericht werken en arrangeren voor passend onderwijs

Alle scholen werken volgens het principe van Handelingsgericht Werken en Arrangeren. Alle directeuren, lb'ers en bovenschoolse ondersteuners zijn of worden geschoold in HGW 2.0 en werken volgens het principe van handelingsgericht arrangeren.

Open staan voor nieuwe collega's en samenwerking

Er is volop aandacht voor het inwerken van nieuwe collega's (zie ook hoofdstuk 2.1). We staan open voor stagiaires en bieden opleidingsplaatsen. Daarnaast zoeken alle scholen verbinding met andere scholen in het samenwerkingsverband, zorginstellingen in de regio en VO-scholen.

NoorderBasis staat bekend als positief christelijk

NoorderBasis draagt actief en zelfbewust de eigen identiteit uit. De websites zijn up to date. De informatie op Vensters PO wordt goed bijgehouden en voorzien van toelichting door de scholen. NoorderBasis stelt zijn scholen beschikbaar voor kerkelijke samenkomsten, als stemlokaal, voor gemeentelijke activiteiten en als oefenruimte voor muziekverenigingen of andere culturele activiteiten.

Plezier, trots, vertrouwen en eigenaarschap

Medewerkers werken met plezier bij en zijn trots op NoorderBasis. Ze krijgen het vertrouwen om hun vak uit te oefenen en beslissen mee over hoe dat het beste kan.

Goede informatie voorziening (ICT ondersteuning en infrastructuur) en AVG-proof

NoorderBasis zorgt voor goede voorzieningen, waardoor onderwijsprocessen optimaal kunnen plaatsvinden. We realiseren dit o.a. door middel van een goede infrastructuur m.b.t. ICT en goede informatievoorziening richting medewerkers. Persoonsgegevens worden alleen verzameld met een gerechtvaardigd doel, dat voor alle betrokkenen bekend is en passend wordt beveiligd. Een interne Privacy Officer en een externe Functionaris Gegevensbescherming zorgen ervoor dat de privacy binnen de vereniging gewaarborgd is. De scholen maken hierbij gebruik van het Handboek AVG van NoorderBasis.

Persoonlijk leiderschap

Leiderschap is er op elk niveau. Allereerst leiderschap over jezelf, maar ook leiding geven aan een klas, een bouw, binnen een taak of in een functie. Schoolleiders zijn hierin cruciaal. Zij hebben een voorbeeldrol en geven leiding aan de teams.

Toegankelijkheid & toelating

NoorderBasis is een gereformeerde schoolvereniging voor alle christenen. Op onze scholen willen we leerlingen scholen met de Bijbel. Als een kind wordt aangemeld voeren we altijd een gesprek met de ouders over onze school en de identiteit waar NoorderBasis voor staat. We zoeken in dit gesprek naar onze overeenkomsten. We hebben als NoorderBasis een ouderverklaring opgesteld, we vragen ouder(s) deze verklaring te ondertekenen. Dit is een vereiste van NoorderBasis om het kind toe te laten op school. Iedereen die deze verklaring ondertekent kan en mag vervolgens ook lid worden van onze vereniging. NoorderBasis heeft een identiteitsdocument waarin beschreven staat waar de vereniging voor staat.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

- Vereniging NoorderBasis
- Bestuursnummer 42607
- Industrieweg 22,9804 TG Noordhorn
- 0594-500649
- info@noorderbasis.nl
- www.noorderbasis.nl

College van Bestuur (CvB)

Roelof van den Berg (tot 1 december 2021) - nevenfunctie: eigenaar van RAAK B.V.
Pieter Kralt & Johannes Weening (waarnemend bestuurders vanaf 1 december 2021) - geen nevenfuncties.

In het managementstatuut van NoorderBasis ([bijlage 3](#)) staat omschreven hoe leiding gegeven wordt aan de vereniging.

Scholen

- Voor de bij NoorderBasis aangesloten scholen zie het overzicht in [bijlage 4](#).
- Meer informatie over de scholen staat vermeld op scholenopdekaart.nl.

Organisatiestructuur

Binnen de vereniging functioneert vanaf 1 januari 2019 een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. De taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn statutair vastgelegd. In het managementstatuut van NoorderBasis zijn de taken en bevoegdheden van de directeuren en het directieoverleg vastgelegd.

In [bijlage 5](#) staat de organisatiestructuur van NoorderBasis in een organogram weergegeven.

Raad van Toezicht (RvT)

Woord van dank

In 2021 constateerde de Onderwijsinspectie dat NoorderBasis en al haar scholen voldoen aan het basisarrangement. De Raad van Toezicht (RvT) heeft hier met dankbaarheid kennis van genomen.

Terugkijkend op 2021 moeten we constateren dat ook dit jaar weer veel flexibiliteit en inzet van allen binnen de vereniging NoorderBasis gevraagd heeft. Dit niet alleen als gevolg van de voortdurende veranderingen rond de Covid-19 pandemie, maar eveneens door het aangekondigde vertrek en uiteindelijke vertrek, per 31-12-2021, van de bestuurder bij NoorderBasis.

Als RvT willen wij onze grote waardering richting alle medewerkers van NoorderBasis uitspreken. Mede door de inzet van allen kon, ondanks de Covid-19 maatregelen, de kern van het werk -onderwijzen en begeleiden van jonge leerlingen op hun pad naar volwassenheid - op verschillende manieren toch doorgang blijven vinden. Dat betekende steeds weer bijsturen, een pas op de plaats maken en kijken naar wat wel haalbaar was, inspelen op nieuwe maatregelen of juist een verruiming van de mogelijkheden. Creatief en inventief zoeken naar oplossingen voor afstandsonderwijs en het contact met de leerlingen ieder op zijn eigen plek. Dank daarvoor!

2021 was ook het jaar waarin onze bestuurder dhr. R. van den Berg op een bijzondere manier, vliegend met een helikopter op veilige afstand vanwege Covid-19, afscheid mocht nemen van onze scholen, de leerlingen en het personeel. Als RvT danken we hem voor zijn inzet en inspiratie als bestuurder de afgelopen jaren, mede daardoor staat NoorderBasis - Scholen met de Bijbel - nu waar ze staat! Een scholengroep voor bijzonder primair onderwijs met veel vestigingen, leerlingen en gemotiveerde medewerkers in Noord-Nederland en een scholengroep met perspectief.

Eind 2021 was dhr. P. Roggema regulier aftredend als lid van de RvT. Tijdens de procedure die opgestart werd ter vervanging van hem moest dhr. J. van der Heide onverwachts als RvT-lid terugtreden in verband met het aanvaarden van werkzaamheden binnen een andere scholengroep voor primair onderwijs in de regio. Met het oog op de continuïteit en de lopende procedure voor een nieuwe bestuurder van NoorderBasis hebben we dhr. P. Roggema gevraagd zijn RvT lidmaatschap met een halfjaar te verlengen. Daarmee heeft hij ingestemd.

In samenspraak met de GMR hebben we gesprekken kunnen voeren met een aantal sollicitanten voor de RvT. Dit heeft geleid tot de benoeming van mevr. A. Modderman en mevr. L. Post - na instemming van de Algemene Ledenvergadering (ALV) van de vereniging - als nieuwe leden in de RvT per januari 2022.

J.C.W. van der Velden

Voorzitter Raad van Toezicht Vereniging NoorderBasis.

Jaarverslag Raad van Toezicht

Inleiding

Binnen de vereniging functioneert vanaf 1 januari 2019 een Raad van Toezicht en een College van Bestuur (CvB). De Raad van Toezicht bestond het grootste deel van 2021 uit 5 leden, met het tussentijdse vertrek van dhr. J. van der Heide per 01-08-2021 bestond de RvT tijdelijk uit 4 leden. Dit is toegestaan conform de statuten van de vereniging. Het College van Bestuur bestond in 2021 uit één lid; tevens voorzitter. In verband met een soepele overgang/overdracht zijn per 1-12-2021 dhr. P. Kralt en dhr. J. Weening toegevoegd aan het College van Bestuur. De taken en bevoegdheden van de Raad

van Toezicht en het College van Bestuur zijn statutair vastgelegd. In het managementstatuut van NoorderBasis zijn de taken en bevoegdheden van de directeuren en het directieoverleg vastgelegd.

Code Goed Bestuur

In 2021 hebben de Raad van Toezicht en het College van Bestuur gehandeld conform de afspraken van de code Goed Bestuur en de vigerende wettelijke voorschriften.

Samenstelling Raad van Toezicht en College van Bestuur

In onderstaand overzicht (peildatum 31 december 2021) wordt de organieke scheiding zichtbaar.

Organieke scheiding

Rol	Naam	Functie/ aandachtsgebied	Aftreden volgens rooster
Voorzitter RvT	Dhr. J.C.W. van der Velden	Voorzitter	2023
Lid RvT	Dhr. P. Roggema	Personeel	Aftredend per 1-7-2022
Lid RvT	Vacature (ingevuld per 1-1-2022)	Onderwijs	2026
Lid RvT	Mevr. M. Poll	Identiteit	2025
Lid RvT	Dhr. W. Datema	Financiën	2023
CvB	Dhr. R. van den Berg	Voorzitter	Tot 1-1-2022
	Dhr. P.Kralt/dhr. J.Weening		Vanaf 1-12-2021

Taken en bevoegdheden

De Raad van Toezicht is, zoals geformuleerd in de statuten van NoorderBasis, in elk geval belast met:

- het goedkeuren van de begroting, het jaarverslag en het strategisch meerjarenplan van de vereniging of van de scholen;
- het toezicht op de naleving door College van Bestuur van wettelijke verplichtingen en de Code Goed Bestuur primair onderwijs, alsmede afwijkingen van die code;
- het toezicht op de rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen en aanwending van de middelen door de vereniging of de scholen,
- het aanwijzen van de accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek Boek 2;
- het jaarlijks afleggen van verantwoording over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden;
- het vervullen van de werkgeversrol ten opzichte van het College van Bestuur;
- het toezien op de kwaliteit van het op de scholen gegeven onderwijs;
- bij de hierboven genoemde punten wordt ook altijd besproken waar en hoe dit de bijzondere identiteit van NoorderBasis raakt en daarmee wordt 'identiteit' meegewogen met het oog op de besluitvorming.

Beloningsbeleid

De leden van Raad van Toezicht ontvangen een bruto vergoeding van €3.600,- per jaar.

De voorzitter van de Raad van Toezicht ontvangt een bruto vergoeding van € 5.400,- per jaar.

Risicobeheersing

De Raad van Toezicht houdt zicht op het reilen en zeilen van NoorderBasis door informatie te verzamelen in gesprekken met de bestuurder, met directeuren onderwijs, directeur bedrijfsvoering, stafmedewerkers, afdelingsraden en de GMR. Daarnaast wordt de Raad van Toezicht geïnformeerd via bestuur rapportages van het College van Bestuur.

Tijdens de Raad van Toezicht vergaderingen wordt het College van Bestuur bevraagd op de inhoudelijke thema's. Op deze wijze wordt het werk van het College van Bestuur geëvalueerd.

De leden van de Raad van Toezicht hebben naast hun controlerende taken met het College van Bestuur gesproken over strategische thema's. O.a. over omgaan met krimp in de regio, samenwerking met andere schoolbesturen, boeien en binden van personeel, grondslag van de vereniging, de voor- en nadelen een vereniging of stichting.

De Raad van Toezicht neemt deskundigheidsbevordering van het eigen handelen buitengewoon serieus. Jaarlijks wordt een heidag georganiseerd. De voortgang, de beleidsvoornemens binnen NoorderBasis en het eigen handelen worden tijdens deze bijeenkomst besproken.

Werkgeverschap

Twee leden van de Raad van Toezicht traden op in 2021 als werkgeverscommissie van het College van Bestuur. Tijdens het jaargesprek werd het functioneren van het College van Bestuur besproken en vastgelegd. Toen werd melding gemaakt van het aanstaande vertrek van dhr. R. van den Berg bij NoorderBasis per 01-01-2022, nadien werd in overleg met de GMR besloten in de sollicitatieprocedure gebruik te maken van een extern adviesbureau. Dit proces is opgestart en loopt nu nog.

Financiën

Een afvaardiging van de RvT heeft met Afier gesproken over het accountantsverslag 2020. Door Afier is vastgesteld dat er in 2020 sprake was van een rechtmatige verwerving en een doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen en aanwending van de middelen door de vereniging NoorderBasis. Vervolgens is door deze afvaardiging de volledige RvT geïnformeerd over de bevindingen van de accountant. De uitkomst is met het College van Bestuur besproken.

Al vele jaren is Afier de vaste accountant van NoorderBasis. In 2021 is het besluit door de RvT genomen om de keuze voor de accountant opnieuw tegen het licht te houden. Dit heeft niet te maken met onvrede over de samenwerking met of de kwaliteit van Afier, maar in het kader van prudent toezicht. Bij de RvT bestond hieruit voortkomend dan ook de wens om bij gelijke geschiktheid te kiezen voor een andere accountant. Door de RvT is, na een presentatie en gesprekken met diverse accountantskantoren besloten om vanaf 2022 de samenwerking met Van Ree Accountants aan te gaan. Van Ree is een gerenommeerde accountant met veel ervaring en kennis met betrekking tot primair onderwijs.

De auditcommissie bestond in 2021 uit dhr. J. van der Heide en dhr. W. Datema. Met het vertrek van dhr. Van der Heide is de auditcommissie onderbezet. In 2022 wordt de auditcommissie weer op sterkte gebracht.

Vergaderingen

De Raad van Toezicht heeft in 2021 verschillende onderwerpen behandeld in de gehouden vergaderingen. In totaal is er door de Raad van Toezicht in 2021 zevenmaal vergaderd, gedeeltelijk digitaal en gedeeltelijk live. Vanwege de maatregelen rond Covid-19 heeft de heidag niet plaatsgevonden in 2021. De RvT hecht aan het belang van een heidag waarbij ook ruimte is voor een zelfreflectie. De uitgestelde heidag heeft daarom alsnog plaatsgevonden op 28 februari 2022.

Eenmaal per jaar roept de Raad van Toezicht de Algemene Ledenvergadering bijeen. Zo ook in 2021. Daarnaast was er regelmatig contact met de GMR, zowel tussen de beide voorzitters als tijdens bredere overleggen. Een afvaardiging van de GMR was betrokken bij de sollicitatieprocedure voor twee nieuwe RvT leden. In samenspraak met de GMR is eind 2021 besloten een extern werving en selectiebureau te betrekken bij de invulling van de vacature voor bestuurder.

Op de diverse vergaderingen zijn, conform jaarkalender, besproken:

- Zelfevaluatie
- Organisatiestructuur
- Jaarplanning / personeelsbezetting
- Rooster van aftreden
- Identiteit
- Financiën: jaarrekening en het gesprek met de accountant
- Corona
- Onderwijs(kwaliteit)
- De ontwikkelingen rond en na het vertrek van de bestuurder

Goedkeuring is verleend ten aanzien van:

- De begroting 2022

Nevenfuncties leden Raad van Toezicht

Naam	Hoofdfunctie	(Andere)nevenfunctie
Dhr. J.C.W. van der Velden	Eigenaar 2Connect Arbeidskundig Advies	Lid RvT Stichting Bewust Gezond
Dhr. P. Roggema	Corporate recruiter	Geen
Mevr. M. Poll	Adviseur regioburgemeester Noord-Nederland	Geen
Dhr. W. Datema	Financieel Rechercheur	Voorzitter diaconale raad
Dhr. J. van der Heide	Instellingsdirecteur Nordwin College tot 1-8- 2021	Bestuurder PO vereniging in de regio per 1-8-2021, per die datum vertrokken uit RvT NoorderBasis

Vooruitblik naar 2022

Voor jaar 2022 vragen bijgaande onderwerpen onze aandacht:

- Continuïteit NoorderBasis (financieel, personeel, onderwijskwaliteit)
- Toekomst bestendigheid NoorderBasis
- Vinden en benoemen nieuwe bestuurder
- Identiteit; hoewel dit niet vastgelegd is in wet- en regelgeving vraagt dit onderwerp de aandacht van de RvT
- (Blijvende) consequenties van de Covid-19 pandemie
- Ouderbetrokkenheid (lokaal en NoorderBasis breed)
- Oppakken scholing RvT.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De GMR bestaat uit 4 ouders en 4 personeelsleden vanuit de vereniging. Elk lid is op persoonlijke titel lid van de GMR voor de duur van vier jaar. Bij het aftreden van één van de leden wordt er aan alle ouders en personeelsleden de mogelijkheid geboden om door middel van verkiezingen de ontstane vacatures op te vullen. Het voorzitterschap wordt doorgaans ingevuld door een lid uit de oudergeleding. Voor het secretariaat heeft de GMR ondersteuning van een ambtelijk secretaris. Het belangrijkste doel van de GMR is om er mede voor te zorgen dat de organisatie gezond is en blijft. Dit doen we door inspraak en medezeggenschap uit te oefenen in de beleidsvoering van de Raad van Toezicht (RvT) en de vereniging.

Meer info over de werkwijze van de GMR is te vinden op de algemene website van NoorderBasis: <https://noorderbasis.nl/informatie/gmr/>.

Het jaarverslag over het jaar 2021 staat vermeld in bijlage 6.

Verbonden partijen

NoorderBasis gaat het gesprek aan met de diverse partijen, zowel intern als extern. Om goed onderwijs te geven is goede afstemming en samenwerking nodig. Hiermee wordt de horizontale dialoog opgezocht. Op deze manier wil NoorderBasis input en feedback ontvangen om in te spelen op ontwikkelingen die voor de organisatie van belang zijn.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Intern	
<i>Kinderen</i>	We zijn er voor de kinderen! Op 31 december 2021 zaten er 3962 kinderen op onze 33 scholen. Kinderen hebben recht op goed onderwijs. Het is de zaak van de scholen om dat onderwijs te bieden. NoorderBasis wil het belang van de kinderen koppelen aan maatschappelijke belangen van het onderwijs. Goed onderwijs is een balans tussen het belang van de leerling, de sociale samenhang en toegankelijkheid en gelijke kansen.
<i>Personeel</i>	Medewerkers krijgen het vertrouwen om hun vak uit te oefenen en beslissen mee over hoe dat het beste kan op de scholen. Ondersteuning wordt voor medewerkers preventief aangeboden en ingezet in samenwerking met externe organisaties om zo werkgeluk te bevorderen en werkdruk tegen te gaan. P&O is zichtbaar in de organisatie en informeert regelmatig d.m.v. nieuwsbrieven over nieuwe ontwikkelingen.

<i>Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en lokale Medezeggenschapsraden (MR)</i>	Ouders en personeel hebben formeel inspraak op bovenschools en lokaal beleid door middel van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de lokale Medezeggenschapsraden. Zij kunnen gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen of maken gebruik van het instemmingsbevoegdheid. Informele inspraak vinden we ook belangrijk en wordt bevorderd door samen te praten over plannen, ontwikkelingen en resultaten.
<i>Raad van Toezicht (RvT)</i>	Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht over het gevoerde beleid en de inzet van middelen. De gebeurt via frequente vergaderingen. Afhankelijk van het onderwerp voert de RvT een dialoog met het CvB en geeft het gevraagd en ongevraagd advies of maakt ze gebruik van haar goedkeurende bevoegdheid.
<i>Ledenraad en deelraden</i>	Alle scholen hebben een deelraad waarin ouders zijn vertegenwoordigd. De ledenraad van NoorderBasis bestaat uit een afvaardiging van alle deelraden van de scholen. Zij vormen het hart van de vereniging. De algemene ledenvergadering is het hoogste orgaan binnen NoorderBasis. De raad van toezicht (RvT) verantwoordt zich jaarlijks naar de ledenraad over het gevoerde beleid en de inzet van middelen.
Extern	
<i>Ouders/verzorgers</i>	Ouders zijn voor NoorderBasis belangrijk. Zij kiezen voor de scholen vanwege de identiteit en dragen bij aan identiteit, kwaliteit en pedagogisch klimaat.
<i>Donateurs</i>	Donateurs worden door middel van nieuwsbrieven op de hoogte gehouden van ontwikkelingen binnen NoorderBasis en waar mogelijk worden ze betrokken bij activiteiten.
<i>Gemeenten</i>	De 33 scholen van NoorderBasis staan verdeeld over zeven gemeenten in Groningen, zes gemeenten in Friesland en drie gemeenten in Drenthe. Het College van Bestuur participeert in alle gemeenten in overleggen of heeft dit gedelegeerd aan een directeur van een van de scholen. Dit kan gaan over de lokale educatieve agenda, bovenschools bestuurlijk overleg, huisvesting, VVE-beleid etc.
<i>Basis- en voortgezet onderwijs</i>	Bestuurlijk en op lokaal niveau participeren de scholen van NoorderBasis in overleggen met collega basisscholen en voortgezet onderwijscholen. Zo stimuleren we actief een doorgaande lijn in de ontwikkeling van kinderen.
<i>Contacten van de scholen</i>	In de jaarverslagen van de individuele scholen zijn de overige contacten van de scholen terug te vinden. Zie ook: www.scholenopdekaart.nl
<i>Schoolbesturen in de regio</i>	Het College van Bestuur participeert in overleggen met andere schoolbesturen of heeft dit gedelegeerd aan een directeur van een van de scholen.

<i>Samenwerkingsverband 20.01 (Groningen)</i>	Het College van Bestuur maakt deel uit van de ALV, of laat zich vertegenwoordigen door de directeur onderwijs. In alle deelverbanden wordt NoorderBasis ook vertegenwoordigd door een afgevaardigde. Waar mogelijk wordt er geparticipeerd in werkgroepen. https://po2001.nl/
<i>Samenwerkingsverband 21.01 (Friesland)</i>	Het College van Bestuur maakt deel uit van de ALV, of laat zich vertegenwoordigen door de directeur onderwijs. Waar mogelijk wordt er geparticipeerd in werkgroepen. https://www.swvfriesland.nl/
<i>Samenwerkingsverband 22.01 (Assen e.o.)</i>	Het College van Bestuur maakt deel uit van de ALV, of laat zich vertegenwoordigen door de directeur onderwijs. Waar mogelijk wordt er geparticipeerd in werkgroepen. https://www.passendonderwijs-po-22-01.nl/
	Voor meer info over deze samenwerkingsverbanden zie: www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl
<i>Jeugdzorg</i>	In de scholen wordt op kindniveau samengewerkt met partners uit de jeugdzorg, waarvoor kinderen geïndiceerd worden door indicatiestellers van de gemeente en huis- of jeugdarts.
<i>Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)</i>	NoorderBasis legt aan het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verantwoording af over het gevoerde beleid en de inzet van de middelen door middel van het jaarverslag.
<i>Inspectie van het onderwijs</i>	Minstens een keer per vier jaar bezoekt de inspectie het College van Bestuur en voert verificatieonderzoeken uit op een aantal scholen. Onderzocht wordt of het College van Bestuur goed zicht heeft op de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast worden de scholen eens per vier jaar bezocht vanwege een kwaliteitsonderzoek of een themaonderzoek.
<i>Belangenorganisaties</i>	NoorderBasis is lid van de PO-Raad (sectororganisatie voor primair onderwijs) en Verus (vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs in Nederland).
<i>(Externe) kinderopvang</i>	Op bestuurlijk en lokaal niveau vindt er overleg plaats met organisaties van kinderopvang. Sommige zijn gesitueerd in de scholen en met andere organisaties is een samenwerking op afstand gerealiseerd.
<i>Scope – samen opleiden</i>	NoorderBasis participeert in een samenwerkingsverband met 17 scholenclusters en de Educatieve Academie van VIAA in Scope. Het doel is het samen opleiden van leraren en het verbeteren van de onderwijskwaliteit.
<i>Beroepsopleidingen</i>	NoorderBasis werkt samen met verschillende beroepsopleidingen, zoals o.a. de lerarenopleiding van VIAA en NHL Stenden en het Menso Alting College Groningen.
<i>Onderwijsadvies</i>	NoorderBasis maakt gebruik van diensten van diverse onderwijsadviesbureaus, zoals Expertis, Bureau Meesterschap, Cedin en anderen.

<i>ARBO en ondersteuning</i>	NoorderBasis werkt samen met Fit Verzuimbeheer aan regie op verzuim met respect voor de arbeidsrelatie. Met Probaat is een samenwerking gerealiseerd om werkgeluk te bevorderen en werkdruk tegen te gaan. Voor individuele trajecten kunnen ook andere aanbieders worden ingeschakeld.
------------------------------	---

Klachtenbehandeling

‘Achter elke klacht schuilt een verlangen’.

Iedereen die betrokken is bij school kan een klacht indienen. Of je nu leerling, ouder, vrijwilliger of leerkracht bent. De meeste zaken zijn over het algemeen binnen het schoolteam goed te bespreken en vaak ook op te lossen.

Wordt een klacht naar het gevoel van degene die de klacht wil indienen niet serieus genomen of niet naar tevredenheid opgelost, dan kan hij/zij terecht bij de bovenschoolse vertrouwenspersoon. Ook kan men bij de vertrouwenspersoon terecht op het gebied van discriminatie of ongewenste intimiteiten op school.

Het jaarverslag van de vertrouwenspersoon staat omschreven in [bijlage 7](#).

Is een klacht dan nog niet opgelost, dan kan gebruik gemaakt worden van de klachtenregeling. Als school van NoorderBasis zijn wij aangesloten bij de Geschillen Commissies Bijzonder Onderwijs (GCBO). De contactgegevens met de GCBO zijn te vinden op <https://www.geschillencommissiesbijzonderonderwijs.nl/> Hier staat onder het tabblad ‘Publicaties’ de actuele klachtenregeling.

In het verslagjaar 2021 zijn er geen klachten binnengekomen bij de geschillencommissie.

Juridische structuur

NoorderBasis is een vereniging.

Governance

Er zijn geen ontwikkelingen geweest op het gebied van governance.

Functiescheiding

De functies van bestuur en intern toezicht zijn bij NoorderBasis in organieke zin gescheiden. De Raad van Toezicht is onafhankelijk van het College van Bestuur, zodat de RvT onafhankelijk informatie kan verzamelen, een oordeel daarover kan vormen en op basis daarvan kan interveniëren.

Code goed bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het College van Bestuur voldoet aan deze code.

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De doelen uit strategisch beleidsplan gesteld zijn, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

NoorderBasis kijkt op een brede manier naar onderwijskwaliteit: naar kwaliteit én identiteit. Dit betekent dat er verder wordt gekeken dan alleen eisen van de inspectie en resultaten. Identiteit is de reden voor het bestaan van NoorderBasis en kwalitatief moet het onderwijs op orde zijn. Dit kan niet los worden gezien van elkaar.

NoorderBasis wil de verantwoordelijkheid voor identiteit en kwaliteit delen met alle medewerkers. Iedereen draagt een steentje bij. De eindverantwoordelijkheid ligt bij het College van Bestuur dat zicht heeft op de ontwikkeling van de scholen en de onderwijskwaliteit. Het strategisch beleidsplan en vervolgens de schoolplannen zijn opgesteld met respectievelijk alle directeuren en in de teams en zijn de leidraad voor de koers van NoorderBasis en de scholen. Dit staat beschreven in de betekeniskaart van NoorderBasis (zie [bijlage 1](#)) en wordt uitgesplitst in de betekeniskaarten van elke school.

Om goed zicht te hebben op de scholen zet NoorderBasis verschillende vormen van toezicht in, waarbij gebruik wordt gemaakt van informele en formele momenten van toezicht. Zo worden scholen en teams regelmatig bezocht door de bestuurder of de directeur onderwijs, maar zijn er ook vierjaarlijkse audits op elke school. Directeuren zijn ingedeeld in intervisiegroepen en werken samen aan ontwikkeling. Daarnaast is er een stelsel van kwaliteitszorg ingericht dat de kwaliteit van het onderwijs en de resultaten bewaakt. Er zijn meerdere instrumenten die systematisch worden gebruikt, zoals (zelf)evaluaties, een geplande gesprekkencyclus met directies, het monitoren van resultaten in ParnasSys, Ultimview, Vensters etc. Zo wordt er transparant gewerkt aan opbrengsten, normen en doelen.

Het College van Bestuur werkt actief aan kwaliteitsverbetering d.m.v. interne- en externe dialogen en heeft tegenspraak georganiseerd in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Doelen en (onderwijs)resultaten in 2021


Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces is gestart en loopt nog

Rood = Doel is niet gehaald

Doel	Toelichting	Resultaat	
Bijbelgetrouw onderwijs vanuit Christelijke overtuiging.	NoorderBasis staat open voor christenen die een Bijbelgetrouwe basisschool zoeken voor hun kind dat aansluit bij hun geloofsopvoeding thuis. NoorderBasis werkt met een identiteitsdocument dat wordt ondertekend door alle medewerkers en nieuwe ouders. Medewerkers geven leerlingen bijbelgetrouw onderwijs, vanuit de opdracht om kinderen te vertellen van God. Elke school heeft een methode voor Bijbelonderwijs. NoorderBasis ontwikkelt jaarlijks een vereniging breed identiteitsthema en organiseert identiteitsbijeenkomsten met ouders.	Dit is een permanent doel waar altijd aandacht voor is en wat het hart is van NoorderBasis. Ook in 2021 is weer een mooi nieuw identiteitsthema ontwikkeld door de werkgroep identiteit met de titel: Op reis (naar het beloofde land). Identiteitsbijeenkomsten met ouders zijn vanwege de beperkingen niet vereniging breed gehouden, wel lokaal op de scholen zodra dat weer mocht.	
Kwalitatief goed onderwijs – Goede resultaten.	Alle scholen formuleren streefdoelen voor de referentieniveaus van rekenen, taal en lezen passend bij de leerlingenpopulatie Alle scholen hebben overgangscriteria beschreven voor de overgang 2-3 en overgang in periode 3-8	Alle scholen hebben streefdoelen bepaald m.b.v. het format van de PO-Raad: Stap voor stap naar eigen schoolnormen. Nog niet alle scholen hebben overgangscriteria beschreven. Dit is nog gaande.	
Aanbod voor de toekomst.	Alle scholen hebben het aanbod en methode gebruik beschreven. Alle scholen hebben hun aanbod voor burgerschapsvorming vastgelegd in een kwaliteitskaart of borgingsdocument.	Alle scholen hebben hun aanbod beschreven. Er is een werkgroep Burgerschap ingesteld die voor juli 2022 een kwaliteitskaart Burgerschap ontwikkelt dat door de scholen wordt aangepast naar de lokale situatie.	
Doorgonden van informatie en verantwoording en dialoog.	Directeuren Onderwijsondersteuning worden jaarlijks uitgenodigd voor een schoolbezoek om samen over de schoolontwikkeling te spreken.	Alle scholen zijn besproken met de directeur. Vanwege Covid-19 zijn de scholen niet allemaal bezocht, maar heeft het gesprek in Noordhorn plaatsgevonden.	
Nationaal Programma Onderwijs goed inzetten.	Alle scholen maken een schoolscan om evt. leerachterstanden in kaart te brengen. NoorderBasis maakt een format voor alle scholen waarin de evidence-based interventies kunnen worden genoteerd en zorgt voor een centrale plek in de cloud waarin dit kan worden gezet. NoorderBasis houdt de reguliere formatie en de extra inzet d.m.v. de NPO-gelden gescheiden, zodat het goed kan worden verantwoord.	Alle scholen hebben een schoolscan gemaakt en het format ingevuld. Dit wordt gemonitord door de directeur onderwijs (inhoudelijk) en de controller (financieel). Alle schoolscans en voornemens zijn besproken met de lokale medezeggenschapsraden. Er is gekozen voor interventies uit alle doelgebieden m.u.v. A (meer onderwijs buiten reguliere schooltijd). Niet alle gelden zijn al ingezet. NoorderBasis is blij met de verlenging van twee jaar.	

Directe instructiemodel hanteren.	Nieuwe lesstof (cognitie) leren we aan door middel van het Directe Instructie Model. Voor mensvaardigheden en persoonlijkheidsvorming zijn andere vormen van onderwijsverdracht ook geschikt, die aansluiten bij het schoolconcept. De balans tussen deze drie domeinen is belangrijk. Wat nog moet worden geborgd, is langdurige aandacht voor scholing en verdieping op het gebied van directe instructie	Op alle scholen staat het DI-model centraal in de instructie. Vaak wordt hier het EDI-model voor gebruikt. Scholing en verdieping is in de afgelopen periode niet centraal aangeboden vanwege de beperkingen van Covid-19.	
Open staan voor nieuwe collega's en samenwerking scholen.	NoorderBasis is toegetreden tot Scope en levert hierdoor stageplekken voor stagiaires van VIAA. Ook stagiaires van andere pabo's zijn welkom, zoals Stenden. Enkele scholen zijn aangewezen als opleidingsscholen. Alle scholen staan open voor stagiaires en opleidingsplaatsen. Wat nog moet worden ontwikkeld, is dat leerkrachten van opleidingsscholen de opleiding tot Werkplekcoach volgen.	Een school is ondertussen een gecertificeerde opleidingsschool geworden na een audit van Scope in juni 2021. In 2022 krijgen nog eens vier scholen een audit om gecertificeerd te worden. Er zijn vier groepen leerkrachten gestart met de opleiding tot werkplekcoach (WPC).	
NoorderBasis als sterk merk positief christelijk.	De websites zijn up to date en Vensters PO wordt goed bijgehouden en voorzien van toelichting door school. NoorderBasis stelt zijn scholen beschikbaar als kerk, stemlokaal, voor gemeentelijke activiteiten en als oefenruimte voor muziekverenigingen of andere culturele activiteiten.	Alle websites zijn up to date. Nog niet alle Vensters zijn voor minimaal 80% gevuld. NoorderBasis stelt de scholen beschikbaar voor lokale activiteiten, maar daar is door Covid-19 minimaal gebruik van gemaakt.	
Plezier, trots, vertrouwen en eigenaarschap.	Medewerkers werken met plezier bij- en zijn trots op NoorderBasis. Ze krijgen het vertrouwen om hun vak uit te oefenen en beslissen mee over hoe dat het beste kan op de scholen. NoorderBasis organiseert jaarlijks diverse activiteiten waardoor medewerkers elkaar kunnen ontmoeten in een ontspannen setting om contact en ontmoeting te stimuleren. Ondersteuning wordt voor medewerkers preventief aangeboden en ingezet in samenwerking met externe organisaties om zo werkgeluk te bevorderen en werkdruk tegen te gaan. P&O is zichtbaar in de organisatie en informeert regelmatig d.m.v. nieuwsbrieven over nieuwe ontwikkelingen. Wat nog moet worden ontwikkeld is een vorm om medewerkers actief te betrekken bij het nadenken over nieuw beleid. Ook wordt er een nieuw personeelsbeleidsplan geformuleerd.	Activiteiten m.b.t. ontmoeting zijn niet georganiseerd vanwege Covid-19. De samenwerking met de externe organisatie (Probaat) om werkgeluk te bevorderen en werkdruk tegen te gaan is met een jaar verlengd. Een nieuw personeelsbeleidsplan in 2021 aangeboden aan de GMR en zal in 2022 worden vastgesteld na verwerking van de feedback.	

<p>Persoonlijk leiderschap.</p>	<p>Goed leiderschap is cruciaal voor goede scholen, maar leiderschap is er op elk niveau. Allereerst leiderschap over jezelf, maar ook leiding geven aan een klas, een bouw, over een taak of in een functie. Schoolleiders zijn hierin echter cruciaal. Zij hebben een voorbeeldrol en geven leiding aan de teams. De bestuurder heeft jaarlijks met alle directeuren een functioneringsgesprek en minimaal één keer per schoolplanperiode een beoordelingsgesprek. Wat nog moet worden ontwikkeld is systematische jaarlijkse scholing voor directeuren.</p>	<p>De bestuurder heeft met alle directeuren een voortgangsgesprek gehouden en dit schriftelijk vastgelegd.</p> <p>Alle directeuren hebben (centraal) scholing gevolgd m.b.t. 'leiding geven aan verandering'.</p> <p>Alle startende directeuren zijn gestart met de opleiding start- of vakbekwaam.</p>	
--	--	---	---

Toekomstige ontwikkelingen

Onderwijs is steeds in ontwikkeling. Het lerarentekort, krimp, maatschappelijke en demografische ontwikkelingen vragen om continue bijstelling van doelen. NoorderBasis heeft een brede analyse gemaakt van risico's, zie ook 2.5. M.b.t. onderwijs voorziet NoorderBasis dat er actief moet worden ingezet op werving en ontwikkeling van leerkrachten en directeuren.

Onderwijsresultaten

Voor een overzicht van de onderwijsresultaten van de scholen van NoorderBasis verwijzen wij naar www.scholenopdekaart.nl. Vanuit het overzicht kunnen we stellen dat alle scholen voldoende opbrengsten behalen op 1F niveau. Alle scholen scoren (ruim) boven de signaleringswaarde van de inspectie. Voor 1S/2F geldt dit voor 31 van de 33 scholen en scoren dus 2 scholen onder de signaleringswaarde van de inspectie. Hier heeft het bestuur aandacht voor in samenwerking met de school en is er een plan van aanpak opgesteld. We verwachten dat de resultaten hierdoor in de komende jaren boven de signaleringswaarde zullen komen.

Als we vervolgens inzoomen op de resultaten, dan zien we wel er op deelgebieden wisselend wordt gescoord en zien we een trend dat met name rekenen een punt van aandacht is. Ook hier geldt dat het effect van Covid-19 zichtbaar is. Er is wel veel aangeboden, maar de structurele aandacht voor inoefenen en automatiseren is beperkt geweest. Dit is in gesprek met elke directeur besproken. Per school is geanalyseerd waarop ingezet moet worden. Waar nodig zal NoorderBasis ook centraal scholing aanbieden om het rekenonderwijs te stimuleren.

Internationalisering

Er is geen beleid op het thema internationalisering.

Inspectie

Tijdens het verslagjaar is er geen inspectiebezoek geweest en heeft er ook geen bestuurlijke visitatie plaats gevonden.

Passend onderwijs

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces is gestart en loopt nog

Rood = Doel is niet gehaald

Doel	Toelichting	Resultaat
Passend onderwijs en doorgaande lijn.	NoorderBasis faciliteert bovenschoolse plusklassen in Friesland, Groningen en Drenthe. In de onderwijs-ondersteuningsgids van NoorderBasis – bijlage 8 -staat een beschrijving van de basisondersteuning zoals wij die op de scholen van Noorderbasis vormgeven. Daarnaast dient het document als wegwijzer om tegemoet te komen aan aanvullende en/of extra ondersteuningsbehoeften binnen en buiten de eigen school. Dit handboek is vooral bedoeld voor leerkrachten en beschrijft de manier van werken binnen NoorderBasis binnen de eigen school en in de klas.	NoorderBasis heeft drie plusklassen en beleid beschreven. NoorderBasis wil toe naar meer maatwerk op de eigen scholen en het afbouwen van drie plusklassen naar één plusklas in de toekomst. Alle directeuren en intern begeleiders zijn geïnformeerd.
Handelingsgericht werken: Vertrouwen in ontwikkeling.	Wij vertrouwen in groei van de ontwikkeling van onze medewerkers en leerlingen. Daarom werken alle scholen volgens het principe van Handelingsgericht Werken en Arrangeren. Wat nog moet worden door ontwikkeld is het cyclisch werken rondom leerling en groep om labelen en stigmatisering te voorkomen. BOOT wordt in het proces preventief ingezet. – We werken preventief aan de sociale – en leerontwikkeling van leerlingen en medewerkers	De medewerkers van het Bovenschools Onderwijskundig Ondersteuningsteam (BOOT) zijn geschoold in werken met HGW en hebben een vervolgcursus gedaan ‘De leerkracht centraal’ om zo preventief te werken aan goed onderwijs i.p.v. curatief leerlingen te onderzoeken. In 2022 krijgt dit een vervolg door de IB’ers te scholen.

2.2 Personeel & professionalisering

NoorderBasis heeft haar doelen geformuleerd in het systeem van de “betekeniskaart”. Als algemeen hoofddoel aangaande personeel beschrijft NoorderBasis het volgende:

“Bij NoorderBasis werken we met plezier, zijn we trots op onze scholen, krijgen en geven we vertrouwen en hebben we eigenaarschap in ons werk.”

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces is gestart en loopt nog

Rood = Doel is niet gehaald

Doel	Toelichting	Resultaat
Alle startende leerkrachten krijgen beeldcoaching en een coach in school	Dit doel is gesteld om met name leerkrachten die net van de PABO komen goed op weg te helpen bij de start van hun loopbaan. Er komt veel op hen af en de praktijk leert dat juist in de beginfase sprake is van uitval. Dit willen we voorkomen. Naast beeldcoaching is een goede mentor in de school van groot belang. Dit is een doorlopend jaarlijks doel waar P&O regie op voert.	Door corona is het niet altijd gelukt om een externe beeldcoach in de school te krijgen. Wel is er genoeg aandacht geweest voor de begeleiding, ook in tijden van thuisonderwijs.
Alle nieuwe medewerkers krijgen scholing aangeboden op het gebied van EDI; alle directeuren, lb'ers en orthopedagogen zijn geschoold in HGW 2.0.	Schooljaar 2021-2022 worden alle BOOT-medewerkers geschoold om de pijler van HGW 2.0 - de leerkracht staat centraal- verder uit te werken. De scholing 'Gedrag van psychologen & orthopedagogen en bovenschols onderwijsondersteuners geeft effectief gedrag bij leerkrachten' wordt door alle BOOT-medewerkers gevolgd en direct met praktijk- en werkopdrachten in de scholen ingezet. De leergang bestaat - verdeeld over het cursusjaar - uit 4 hele cursusdagen, 4 tussentijdse intervisiemomenten en een scholingsdag met BOOT- medewerkers en IB-ers. Deze gezamenlijke scholingsdag dient als vertrekpunt voor het nieuwe schooljaar 2022-2023, waarin de intern begeleiders zullen worden geschoold in dezelfde leergang in het begeleiden/centraal stellen van de leerkracht.	Zie Handelingsgericht werken: Vertrouwen in ontwikkeling. Alle nieuwe startende medewerkers zijn begeleid d.m.v. video-interactiebegeleiding. Vanwege Covid is het niet gelukt om alle EDI-scholingen te laten doorgaan.
NoorderBasis wijst scholen aan in overleg met directeuren die opleidingsschool worden.	Dit doel is gesteld omdat NoorderBasis enerzijds haar verantwoordelijkheid wil nemen om potentiële leerkrachten goed op te leiden en anderzijds om de eigen organisatie blijvend te voorzien van goed gekwalificeerde leerkrachten.	In juni 2021 is De Cirkel in Assen gecertificeerd als opleidingsschool na een audit door Scope. De Parel in Drachten, De Springplank in Leek en De Driesprong en De Parel in Assen zijn in 2021 gestart om opleidingsschool te worden en zullen in 2022 geauditeerd worden.
NoorderBasis is toegetreden tot SCOPE en gaat Pabo-studenten opleiden in de basisscholen.	Dit doel is gesteld om de samenwerking met Hogeschool Viaa te verstevigen en hangt sterk samen met het doel om opleidingsscholen te creëren.	NoorderBasis is sinds 2020 onderdeel van het samenwerkingsverband SCOPE (https://scopesamenopleiden.nl/). In 2021 hebben 47 leerkrachten de opleiding tot werkplekcoach afgerond en zijn in totaal 30 leerkrachten gestart.
NoorderBasis stelt opleiders in de basisschool aan die stagiaires gaan plaatsen en begeleiden.	Dit doel ligt in het verlengde van het doel om toe te treden tot SCOPE.	Om dit doel te halen zijn twee medewerkers benoemd tot schoolopleiders. Deze medewerkers besteden een groot deel van hun tijd aan de begeleiding en plaatsing van stagiaires. Het gestelde doel is gehaald. In de toekomst zal gekeken moeten worden of de capaciteit toereikend is.
Medewerkers worden betrokken bij nieuw te maken beleid.	Dit doel is gesteld om medewerkers meer bewust mee te laten denken over wat er nodig is in de school. Hoe beantwoordt de school aan de gestelde visie en doelen. Hiermee wordt een groter draagvlak bereikt, wat belangrijk is om samen verder te komen.	Dit blijven doorlopende doelen.

<p><i>De P&O afdeling is bekend bij alle medewerkers en acteert pro actief door regelmatig nieuwsbrieven te versturen en collega's persoonlijk te ontmoeten.</i></p>	<p>Dit doel is gesteld om het werken binnen NoorderBasis zo prettig mogelijk te laten zijn. Medewerkers moeten zoveel mogelijk helderheid krijgen/hebben over hoe zaken zijn geregeld binnen de organisatie. Daarbij wordt ook altijd gezocht naar de persoonlijke relatie met de medewerkers.</p>	<p>Dit is een doorlopend en blijvend doel. Het doel om persoonlijk in contact te komen met collega's wordt o.a. gehaald door als P&O afdeling aan te schuiven bij gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers, maar ook door individuele gesprekken over bijvoorbeeld verzuim, arbeidsvoorwaarden of pensioen. Het plan om vanuit Noordhorn een bezoek te brengen aan alle teams en e.e.a. te vertellen over het stafkantoor heeft door Covid-19 helaas geen doorgang kunnen vinden. Daarnaast wordt regelmatig informatie over actuele thema's verstuurd naar alle medewerkers.</p>	
<p><i>NoorderBasis biedt programma's aan door externen om medewerkers te ondersteunen.</i></p>	<p>Dit doel is gesteld om naast individuele ondersteuning ook groepen te kunnen bedienen. Met name aan de preventieve kant is hier nog wat te halen. Om die reden is er een contract gesloten met Probaat. Deze organisatie richt zich met name op het voorkomen van uitval door "burn-out". Daarnaast biedt onze ARBO dienst (FitVerzuimbeheer) in samenspraak met P&O programma's aan voor leidinggevenden hoe om te gaan met verzuim en het ondersteunen van medewerkers daarin.</p>	<p>Ook hier is sprake van doorlopende doelen. De activiteiten vragen structureel aandacht en evaluatie.</p>	
<p><i>Elk jaar worden voortgangs- c.q. functioneringsgesprekken gehouden met alle directeuren.</i></p>	<p>Dit doel is gesteld omdat ook directeuren recht hebben op een dergelijk gesprek, waarin zowel terug als vooruit wordt gekeken. Bovendien ontstaat er zo voor de bestuurder jaarlijks een moment om afspraken te maken waar nodig.</p>	<p>Dit doel is doorlopend en is ook dit jaar gehaald. Met alle directeuren zijn voortgangsgesprekken gehouden, waarvan een verslag is gemaakt.</p>	
<p><i>Elke schoolplan periode wordt er minimaal één beoordelingsgesprek gehouden met alle directeuren.</i></p>	<p>In een beoordelingsgesprek wordt teruggekeken en wordt er een oordeel gegeven over het functioneren van de directeur.</p>	<p>Dit doel is doorlopend. In 2021 zijn geen beoordelingsgesprekken gehouden.</p>	
<p><i>Alle medewerkers ondertekenen het identiteitsdocument en zijn bewust christen.</i></p>	<p>Dit doel is gesteld omdat de identiteit van NoorderBasis als organisatie alleen te borgen is als de medewerkers deze identiteit dragen. Wij willen medewerkers daar ten allen tijde over kunnen spreken en waar nodig op aanspreken.</p>	<p>Dit doel wordt gehaald door bij de aanstelling het bewuste document te laten ondertekenen.</p>	

<p>We werken binnen NoorderBasis met actueel en toegankelijk personeelsbeleid.</p>		<p>De aanzet hiertoe is gegeven aan het einde van het schooljaar 2019/2020. Afspraken daarvoor zijn aan het begin van het schooljaar 2020-2021 gemaakt. Gedurende 2021 is hier verder aan gewerkt. Ter ondersteuning hierbij is gebruik gemaakt van de diensten van Verus. Dit heeft geresulteerd in een beleidsstuk op hoofdlijnen wat op termijn verdere uitwerking behoeft op de verschillende onderdelen. Leidend daarbij is dat het beleid en de uitwerking ervan makkelijk toegankelijk wordt voor alle medewerkers. Vernieuwing van het personeelsbeleidsplan dient voor aanvang van de zomervakantie 2022-2023 gerealiseerd te zijn.</p>	
<p>Het verzuimpercentage blijft onder de 4%.</p>	<p>Dit doel is gesteld om de kosten die gemoeid zijn met verzuim op een beheersbaar niveau te houden. We willen grip houden op verzuim door leidinggevenden bewust te maken van hun rol in gespreksvoering en begeleiding van de medewerker. Daarnaast willen we de randvoorwaarden voor de collega's zo inrichten dat we verzuim door werkdruk beheersbaar willen houden. Leidinggevenden worden ondersteund via de Arbodienst en P&O.</p>	<p>Het verzuimpercentage in het schooljaar 2020/2021 is uitgekomen op 5,37. Een deel van het percentage is toe te schrijven aan de coronacrisis die het hele schooljaar ook onze vereniging parten heeft gespeeld. Dit heeft vooral impact gehad op re-integratietrajecten van medewerkers die al langere tijd afwezig zijn. Met name in perioden van lockdown is het lastig re-integreren in onderwijs gerelateerd werk.</p>	
<p>Verdergaande automatisering salarisadministratie/P&O.</p>	<p>We willen medewerkers binnen NoorderBasis zoveel en zo makkelijk mogelijk zelf toegang geven tot gegevens en tot het doorgeven van wijzigingen in de persoonlijke gegevens. Daarnaast willen we ook dat leidinggevenden makkelijk gegevens uit kunnen wisselen met de salarisadministratie.</p>	<p>Dit is een doorlopend proces dat voortdurend aandacht vraagt en heeft.</p>	

Toekomstige ontwikkelingen/strategisch personeelsbeleid

NoorderBasis staat als organisatie voor primair onderwijs in het noorden van het land midden in de samenleving. Landelijke ontwikkelingen gaan ook ons niet voorbij. Hier beschrijven we een aantal van die ontwikkelingen die we op ons af zien komen.

- Dalend leerlingaantal

Sinds enige jaren hebben we te maken met een daling van het aantal leerlingen. In de huidige bekostigingssystematiek heeft dit tot gevolg dat de toekenning van financiële middelen zal terug lopen. Dit zal ook gevolgen hebben voor de personeelskosten. De verwachting is, gezien de leeftijdsopbouw binnen NoorderBasis, dat we keuzes omtrent het verlagen van personele kosten kunnen opvangen met natuurlijk verloop.

- Arbeidsmarkt

Landelijk gezien blijft het tekort aan leerkrachten een groot probleem. Nog steeds hebben veel besturen grote moeite om goed gekwalificeerde leerkrachten te werven. Het lukt ons gelukkig nog steeds om onze formaties rond te krijgen. Potentiële medewerkers weten NoorderBasis goed te vinden en ook de samenwerking met

Hogeschool Viaa en NHL Stenden Hogeschool werpt op dit punt haar vruchten af. De inzet is om deze activiteiten voort te zetten en waar mogelijk uit te breiden.

- *Digitalisering*

De coronacrisis die is ontstaan in het voorjaar van 2020 heeft ons gedwongen om in één keer de switch te maken van klassikaal onderwijs naar thuisonderwijs. Veel leerkrachten hebben deze andere manier van werken zich in korte tijd eigen moeten maken. Vastgesteld kan worden dat dit in veel gevallen ook heel goed is verlopen. Hier liggen echter ook nog wel de nodige uitdagingen. Wat kunnen we in de toekomst meenemen en waar kunnen we onze winst mee doen. Tegelijkertijd is het belangrijk oog te hebben voor de medewerkers die minder makkelijk de overstap hebben gemaakt of kunnen maken.

- *Leeftijdsmfasen*

Bij NoorderBasis werken mensen uit allerlei levensfasen. Het is belangrijk daar oog voor te hebben. Elke fase brengt weer andere vraagstukken met zich mee. De ontwikkelingen in het onderwijs gaan snel. Van leerkrachten en ondersteuners verwachten we dat ze met deze ontwikkelingen mee gaan en toepassen. Dit vraagt kennis, bewustzijn en flexibiliteit. Scholing en professionalisering helpt daarin. Daarnaast ook maatwerk en gesprek over wat anders kan en hoe tegemoet gekomen kan worden aan individuele behoeften.

- *Vervanging/flexibele personeelsplanning*

NoorderBasis maakt al enige jaren gebruik van een zogenaamde invalpool. De medewerkers die in de pool zitten kiezen meestal zelf voor de flexibiliteit, een enkele keer zijn het medewerkers die zich melden bij NoorderBasis en niet meteen ergens een vaste plek kunnen krijgen. Daarnaast is er ook een categorie medewerkers die naast hun vaste baan nog één of meerdere dagen beschikbaar zijn. We vinden het belangrijk om steeds genoeg mensen in de pool te houden om ook te kunnen blijven voorzien in toekomstige vervangingsvraagstukken. Om die reden hebben we doorlopend een vacature open staan voor leerkrachten.

- *Interne mobiliteit*

Binnen NoorderBasis bevorderen we zoveel mogelijk zowel verticale als horizontale mobiliteit. We geven elk jaar in februari/maart zowel leerkrachten als onderwijsassistenten de mogelijkheid om aan te geven of en zo ja, waar ze het volgend schooljaar zouden willen werken. We verwachten hiermee een gezonde doorstroming in teams te bereiken en collega's de gelegenheid te geven om ook in andere scholen te kijken en daar gebruik te maken van hun capaciteiten. Verticale mobiliteit bevorderen we door mogelijkheden te bieden aan onderwijsassistenten om zich verder te scholen tot leerkracht of leerkrachten om door te groeien naar de functie van directeur of intern begeleider. In het schooljaar 2020/2021 leverde de uitnodiging om mobiliteit aan te vragen 31 aanvragen op. Hiervan zijn uiteindelijk 8 aanvragen gerealiseerd.

- *Professionalisering/scholing*

Zie hiervoor het aparte hoofdstuk over het gelijknamige onderwerp.

Uitkeringen na ontslag

Bij NoorderBasis is sprake van ontslagbeleid, dat is uitgewerkt in het personeelsbeleidsplan. Het functioneren en beoordelen van de medewerkers krijgt een plek in de gesprekkencyclus. De persoonlijke ontwikkeling krijgt daarin een belangrijke plek; belangrijke instrumenten zijn daarvoor de zogenaamde kijkwijzer waarmee leidinggevenden een goed beeld kunnen krijgen van de individuele competenties van leerkrachten. Wanneer ontslag onvermijdelijk is, zal altijd eerst onderzocht worden of medewerkers herplaatst kunnen worden in een andere functie. Wanneer dit niet mogelijk blijkt, wordt bij ontslag zorgvuldig rekening gehouden met rechten van medewerkers en ontslagprocedures. Na ontslag kunnen medewerkers naast de reguliere WW-uitkering recht hebben op de zogenaamde bovenwettelijke uitkeringen. Zij worden hier altijd op gewezen en waar nodig ondersteund bij het aanvragen. De uitkeringslasten komen in beginsel voor rekening van de werkgever. Omdat de werkgever echter verplicht is aangesloten bij het Participatiefonds en daar ook premie voor betaalt, kunnen deze kosten ten laste van dit fonds worden gebracht. Het Participatiefonds toetst echter, middels de zogenaamde instroomtoets, of het ontslag voldoet aan de eisen die daarvoor in het betreffende reglement zijn vastgelegd. Onze interne procedure inzake ontslag wordt dus geïjkt aan de regels die het Participatiefonds stelt. Op deze wijze minimaliseert NoorderBasis de kosten van uitkeringen na ontslag. Wanneer een ontslag niet aan deze normen voldoet, dienen de kosten voor de werkloosheidsuitkeringen door de werkgever gedragen te worden.

In 2021 is een bedrag van € 78.921,60 verrekend met de bekostiging. Het betreft hier uitkeringslasten die om verschillende redenen niet door het Participatiefonds worden vergoed.

Aanpak werkdruk

Proces

Toen bekend werd dat er financiële middelen voor werkdrukverlaging beschikbaar zouden komen voor het schooljaar 2019/2020 (en verder) zijn veel teams op de scholen direct aan de slag gegaan. Veelal was al in grote lijnen in beeld waar de werkdruk het meeste werd ervaren. Op alle scholen hebben de schoolteams ideeën aangedragen over de besteding van de middelen. Op basis daarvan zijn plannen van aanpak opgesteld. Uiteraard is bij dit proces de schooldirecteur nauw betrokken geweest. Uiteindelijk hebben alle school-MR'en ingestemd met de plannen en is men begonnen met de inzet van de financiële middelen. Dit is ook in overleg met het centraal kantoor gedaan in verband met de onderlinge afstemming.

Besteding

De middelen voor werkdrukverlaging zijn op veel verschillende manieren ingezet, zoals: ondersteuning door middel van een conciërge of onderwijsassistent, vervanging van leerkrachten zodat zij konden worden vrijgespeeld voor administratieve taken, kleinere klassen, materiële zaken als Ipads of bepaalde digitale methoden.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2021	Eventuele toelichting
Personeel	€ 645.679,38	
Materieel	€ 36.267,55	
Professionalisering		
Overig		

Niet-financiële maatregelen

In onze organisatie is 'werkdruk' al jaren een steeds weer terugkerend thema. De organisatie en scholen zijn zich bewust van het belang van het verminderen van de werkdruk. Daarom heeft dit onderwerp al langer de voortdurende aandacht. Niet-financiële maatregelen richten zich bijvoorbeeld op efficiënter werken, geen overbodige administratie, digitaal inrichten van processen en collegiale consultatie en intervisie.

Besteding prestatiebox

Binnen NoorderBasis hebben de scholen de vrijheid om eigen beleid te voeren. Een deel van de middelen wordt bovenschools afgeroomd. Deze worden vooral ingezet op professionalisering van bijvoorbeeld onderwijsteams waar het met name gaat om gezamenlijk onderwijsaanbod. Op scholen worden deze gelden naast professionalisering ingezet voor kwaliteitsverbetering, cultuureducatie, wetenschap en techniek en talentontwikkeling.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

- De belangrijkste risico's en onzekerheden die op NoorderBasis afkomen op het gebied van personeelsbeleid:
 1. *Arbeidsmarkt wat betreft leraren*

Dit blijft een punt van aandacht. De problemen met betrekking tot het lerarentekort spelen weliswaar in veel grotere mate in het westen, maar ook in onze regio zien we jaarlijks dat vacatures niet vanzelfsprekend worden opgevuld.
 2. *Arbeidsmarkt wat betreft schooldirecteuren*

Ook voor schooldirecteuren geldt dat de arbeidsmarkt een punt van aandacht is. Tot nu toe lukt het gelukkig nog steeds om vacatures ingevuld te krijgen, vooral met interne kandidaten.
 3. *Leerlingenkrimp*

Een teruglopend leerlingaantal is een blijvend probleem voor NoorderBasis. Immers leerlingen zijn dé bestaansvoorwaarde voor NoorderBasis en het leerlingaantal is mee bepalend voor de hoogte van de bekostiging.
 4. *Verzuim*

Met name het verzuim dat psychisch of werk(druk) gerelateerd is vraagt nu en in de toekomst specifieke aandacht. Ontwikkelingen gaan snel in het onderwijs en vragen soms een grote mate van flexibiliteit. Dit wordt door bepaalde groepen medewerkers lastiger opgebracht.

- NoorderBasis zoekt voortdurend naar het treffen van passende maatregelen om aan deze risico's en onzekerheden het hoofd te bieden door:
 1. Zich als organisatie zoveel mogelijk te profileren als een werkgever waar het prettig werken is.

Dit doen we o.a. door bijvoorbeeld zoveel mogelijk PABO studenten stagemogelijkheden te bieden en ze goed te begeleiden. We willen in beperkte mate mogelijkheden geven aan zij-

instromers. Tenslotte werven we jaarlijks één of twee keer in algemene zin via sociale media. Op die manier hopen we met potentiële collega's in contact te komen.

2. De werving van directeurs blijft lastig. We proberen hier vooral gebruik te maken van persoonlijke netwerken. Verder proberen we goed zicht te houden op vaardigheden en belangstelling van interne kandidaten.
3. De krimp van het aantal leerlingen en het beperken daarvan is wellicht één van de grootste uitdagingen voor NoorderBasis. Tegelijk is het ook een fenomeen waar moeilijk grip op is te krijgen. Er wordt veel gedaan aan naamsbekendheid en het in beeld brengen van onze identiteit. We willen duidelijk maken dat we ons als scholen nadrukkelijk onderscheiden. Belangrijk hierbij is een gedegen analyse van leerlingstromen en het maken van goede prognoses.
4. Het is breed bekend dat veel medewerkers in het onderwijs te maken krijgen met burn-out verschijnselen. Van belang is het vroegtijdig onderkennen en herkennen van deze verschijnselen. Onze leidinggevenden zijn hier voor een deel in toegerust. Belangrijk is om dit te onderhouden en zo nodig verder uit te bouwen. Verder is er een nauwe samenwerking met onze Arbodienst die enerzijds gericht is op snel ingrijpen waar het kan en nodig is en anderzijds op duurzame terugkeer in het werk.

Ondanks Covid 19 konden ook in 2021 de geplande bouwactiviteiten doorgang vinden. Hieronder een overzicht van de verschillende projecten.

2.3 Huisvesting en facilitaire zaken

Doelen en resultaten

NoorderBasis wil passende huisvesting voor haar scholen. Uitgangspunt is daarbij dat schoolgebouwen in goede staat van onderhoud zijn, een goed binnenklimaat hebben en dat de scholen uitdagende speelpleinen hebben. NoorderBasis streeft naar een verduurzaming van de schoolgebouwen en grijpt elke kans daartoe aan.

NoorderBasis werkt met een meerjaren onderhoudsplanning voor de gebouwen, hierdoor kunnen de inkomsten voor onderhoud in lijn worden gebracht met de uitgaven. De schoolgebouwen zijn economisch van de gemeente en nieuwbouw, uitbreidingen en grote aanpassingen worden dan ook door de gemeente bekostigd.

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces is gestart en loopt nog

Rood = Doel is niet gehaald

Doel	Toelichting	Resultaat
Verbouw/aanpassingen schoolgebouwen	Gebouwen in stand houden en/of verbeteren d.m.v. verbouwen of nieuwbouw in overleg met gemeenten volgens de opgestelde integrale huisvestingsplannen.	<p><u>GBS De Horizon - Bedum</u> De uitbreiding (140 m2) bij GBS de Horizon is rond de zomer opgeleverd. Door groei van de school was deze uitbreiding noodzakelijk.</p> <p><u>GBS De Princenhof - Leeuwarden</u> De uitbreiding met 1 lokaal en eigen ruimte voor kinderopvang bij GBS de Princenhof is eveneens rond de zomer opgeleverd. Deze uitbreiding heeft een prachtig functioneel gebouw opgeleverd.</p> <p><u>GBS De Parel - Drachten</u> De leerlingen en team van GBS de Parel (incl. kinderopvang Prokino) zijn in december verhuisd naar een voormalig schoolgebouw aan de Eikesingel. Hier zijn veel aanpassingen door ons verricht om het onderwijs op een goede wijze te kunnen laten plaatsvinden. De voormalig gymzaal is weer als gymzaal verbouwd en ingericht, zodat de kinderen niet met bussen vervoerd hoeven te worden naar een externe gymzaal.</p>
Realisatie nieuwe schoolgebouwen		<p><u>GBS De Wiekslag - Schildwolde</u> GBS de Wiekslag kon in april 2021, na een goede periode in de tijdelijke huisvesting, intrek nemen in een prachtig nieuw schoolgebouw, waarbij ook de buitenruimte prachtig is ingericht.</p> <p><u>GBS Het Baken - Delfzijl</u> GBS het Baken kon in de zomervakantie weer verhuizen, eveneens naar een prachtig nieuw gebouw. Hierbij is ook de buitenruimte met nieuwe parkeerplaatsen en een kiss & ride gerealiseerd. De Gemeente Eemsdelta heeft dit alles in een zeer prettig en constructieve samenwerking voor ons gerealiseerd.</p> <p><u>GBS Het Prisma - Uithuizermeeden</u> Rond de herfstvakantie konden leerlingen en team van GBS het Prisma hun intrek nemen in een prachtig schoolgebouw incl. ingericht speelterrein. Ook hier is de parkeerplaats voor de school compleet nieuw aangelegd en ingericht, zodat het halen en brengen van de leerlingen veilig kan plaatsvinden.</p> <p><u>GBS De Lichtbron - Hoogezand</u> In december is GBS de Lichtbron verhuisd naar én een nieuwe plek én een nieuwe school aan de Keyserstraat in Hoogezand. Ook het buitenterrein incl. parkeren is compleet nieuw ingericht.</p>
Vorbereiding renovatie- en nieuwbouwplannen		<p><u>GBS De Poort – Ten Boer</u> Gaandeweg het jaar werd duidelijk dat de verschillende budgetten van GBS de Poort, de NCG en de Gemeente Groningen aanleiding gaven om te onderzoeken of nieuwbouw niet tot de mogelijkheden zou behoren. Dit onderzoek heeft erin geresulteerd dat we in 2022 een nieuwe school kunnen gaan bouwen!</p> <p><u>GBS Eben Haëzer - Ureterp</u> Voor onze school in Ureterp is eind 2021 door de raad een voorbereidingskrediet beschikbaar gesteld voor (ver) nieuwbouw van de school. De eerste overleggen met de gemeente hebben ondertussen plaatsgevonden. We gaan in 2022 de</p>

		<p>plannen verder uitwerken en het streven is om in 2023 te starten met de bouw. <u>GBS De Leilinde - Winschoten</u> We zijn blij dat we met de gemeente Oldambt overeenstemming hebben kunnen bereiken voor aanpassingen (onderwijskundig en klimaat) voor onze school GBS de Leilinde. De plannen zullen in 2022 worden uitgevoerd. Hiervoor zullen de kinderen en het team naar een tijdelijke locatie moeten. <u>GBS Het Mozaïek - Haren</u> De renovatieplannen van GBS het Mozaïek incl. een uitbreiding zijn verder uitgewerkt. We zijn blij dat we in overleg met de Gemeente Groningen in 2022 tot uitvoering kunnen overgaan. <u>GBS De Lichtkring - Zuidlaren</u> De bouwvergunning voor nieuwbouw GBS de Lichtkring is verstrekt, leerlingen en team zijn rond de herfstvakantie verhuisd naar een tijdelijke huisvesting. Het streven en de verwachting is om medio 2022 daadwerkelijk te slopen en te starten met de nieuwbouw. We moeten nog even een vervolgonderzoek (flora en fauna) afwachten. <u>GBS De Fontein - Buitenpost</u> Ook voor onze school de Fontein kunnen we in samenspraak met de Gemeente het gebouw aanpassen (klimaat, onderwijskundig en eenvoudige renovatie). De eerste plannen hebben we met de gemeente besproken. We hopen en verwachten in 2022 wat meer duidelijkheid te ontvangen. De aanbesteding van de nieuwe school heeft inmiddels plaatsgevonden en volgend jaar kunnen de definitieve gunningen plaatsvinden zodat er gauw kan worden gesloopt en gebouwd. De verwachting is dat het gebouw (incl. gymzaal en kinderopvang) en terreinen in het voorjaar van 2023 gereed zullen zijn.</p>	
Duurzaamheid	We denken bij duurzaamheid aan o.a. aardbevingsbestendigheid, gasloze scholen en het aanbrengen van zonnepanelen.	<p>Voor de 4 nieuwbouwprojecten die gerealiseerd zijn in de provincie Groningen geldt dat de scholen aardbeving bestendig zijn, gasloos en voorzien van zonnepanelen. We konden dit realiseren dankzij de goede samenwerking met de verschillende gemeenten.</p> <p>Op dit moment hebben op het totale scholenbestand 14 gebouwen zonnepanelen en 3 gebouwen een groen dak.</p>	

Toekomstige ontwikkelingen

NoorderBasis verwacht in de toekomst verdere verduurzaming van de schoolgebouwen.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaam bouwen is een breed begrip. Bij duurzaam bouwen en verbouwen wordt er rekening gehouden met de effecten op het milieu. Dat moet dan zowel bij het ontwerp van een gebouw gebeuren als tijdens bouw, verbouw, renovatie of sloop. Bij duurzaam bouwen gaat het ook over het gebruik van het gebouw.

Daarnaast vindt NoorderBasis maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk. We streven ernaar opdrachten in de regio uit te zetten. Daarmee voorkomen we onnodige reisbewegingen en stimuleren we de lokale economie.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces is gestart en loopt nog

Rood = Doel is niet gehaald

Doel	Toelichting	Resultaat
<i>Alle scholen streven naar een 0-begroting en dragen samen de vereniging.</i>	Elke ingediende formatie wordt door de werkgroep formatie kritisch bekeken. Bij een tekort wordt er meegedacht hoe en of dit tekort teruggebracht kan worden. Bij een overschot wordt gekeken of dit ten bate van de vereniging kan vallen of alsnog ingezet kan worden.	Bij zowel de begroting als de formatieplanning komt dit als onderwerp/actie naar voren en wordt gekeken waar eventuele mogelijkheden liggen. Het is gelukt om binnen de gestelde kaders te blijven qua financiële inzet.
<i>Alle scholen onderzoeken verschillende toekomstscenario's bij dalende en stijgende leerlingaantallen.</i>	Scholen passen hun formatie en hun uitgavenpatroon aan bij het toekomstscenario van de school. Hierbij is het (soms) nodig om groei voor te financieren en krimp eerder te effectueren in de formatie.	Alle scholen werven actief leerlingen door middel van open dagen, zijn zichtbaar tijdens activiteiten in de omgeving en pakken kansen om zich te profileren tijdens evenementen, markten of in de (plaatselijke) krant. Vanwege COVID-19 hebben deze activiteiten in 2021 slechts voor een deel kunnen plaatsvinden. Het doel om goed zichtbaar te zijn in de omgeving is door COVID-19 minder goed gelukt. Wel is er steeds gezocht naar wegen om nog wel iets van de school te laten zien. Naast het actief werven van leerlingen hebben alle scholen hun formatie ingericht op de naderende groei/krimp.

Opstellen begroting

Het opstellen van de begroting is een proces geweest met de volgende stappen:

- Er is gebruik gemaakt van de tool van Cogix; deze is ingericht en gevuld door financiën.
- Directeuren hebben hun plannen gemaakt; de gewenste budgetten zijn vervolgens in Cogix opgevoerd.
- De controller en P&O-adviseur hebben met elk van de directeuren een gesprek gevoerd over de begroting. Daarbij zijn de onderwerpen leerlingaantallen, bekostiging, investeringen, formatie en jaarlijkse budgetten aan de orde geweest.
- Na deze gesprekken is de begroting met daarin de bovenschoolse begroting besproken tussen de bestuurder, directeur bedrijfsvoering en controller. Daarbij is ook de link met het strategisch beleidsplan gelegd. Daar waar van toepassing zijn strategische doelen vertaald naar een budget en opgenomen in de begroting.
- De totaalbegroting is opgemaakt door de controller en voorzien van een toelichting.
- Na goedkeuring door de Raad van Toezicht is de begroting in het directeurenoverleg besproken en voor advies voorgelegd aan de GMR.

Het strategisch beleid richt zich op het verder versterken van de onderwijskwaliteit, het behouden en uitdragen van onze herkenbare christelijke identiteit en het bestrijden van de krimp. Uiteraard dragen de onderwijskwaliteit en onze identiteit bij aan onze wervingskracht. We willen daarnaast ook centraal investeren op onze naamsbekendheid en PR. Gelet op de uitdagingen en de financiële positie van NoorderBasis zullen we de komende jaren werken met een negatieve begroting. Omdat NoorderBasis fors is gekrompen qua leerlingaantallen wordt hier in 2022 vol op ingezet om dit om te buigen.

Vanuit het strategisch beleid zijn de volgende posten specifiek in de meerjarenbegroting 2022 opgenomen met als doel het bijdragen aan het goed functioneren van de scholen en daarmee ook de kwaliteit en uitstraling:

1. Extra middelen t.b.v. krimp, o.a. door extra inzet op PR.
2. Extra investering in het directe instructiemodel d.m.v. met name scholing voor de komende jaren en het uitbreiden van de orthotheek.
3. Extra middelen in de komende jaren voor toekomstgerichtheid en waarborgen continuïteit.
4. Verder vormgeven van de christelijke identiteit en vorming in de praktijk: jaarlijks budget.
5. Investeren in duurzaamheid: investeren in duurzame gebouwen en aanschaf duurzame producten.
6. Investeren in materiaal voor handelingsgericht werken.

Toekomstige ontwikkelingen

Als het gaat om ontwikkelingen in de toekomst zal er vooral gekeken moeten worden naar de krimp bij NoorderBasis. Daarnaast zullen de effecten van de invoering van de vereenvoudiging bekostiging PO per 2023 een rol kunnen spelen, met name daar waar het gaat om allocatie van middelen. Ook het tekort aan leraren kan zorgen voor herijking van bestaand formatiebeleid. In 2021 is NoorderBasis gestart met een uitgebreide risicoanalyse, waarbij met name de krimp een grote rol speelt. In 2022 wordt deze risicoanalyse verder vorm gegeven en vertaald naar noodzakelijke reserves en doelen en actiepunten.

Treasury

Het treasurystatuut van NoorderBasis is erop gericht dat de financiële continuïteit van de organisatie wordt gewaarborgd. Er worden geen risico's aangegaan. Er zijn geen beleggingen, leningen en derivaten. Om risico te spreiden zijn financiële middelen naast stallen bij de huisbankier ABN AMRO ook gestald bij de Rabobank. Omdat er liquide middelen boven de € 1 miljoen waren heeft NoorderBasis behoorlijk extra financiële lasten gehad.

In [bijlage 9](#) is het treasurystatuut van NoorderBasis terug te vinden.

Coronacrisis

De coronacrisis heeft tot gevolg gehad dat personeelsleden ziek thuis zijn geweest, maar vooral ook afwezig waren in afwachting van (de uitslag van) een test of quarantaine. Daardoor moesten er meer vervangers ingezet worden, waardoor er meer kosten zijn gemaakt. Daarnaast zijn extra uitgaven geweest op het gebied van hygiëne, voorzorgsmaatregelen en schoonmaak. Hier staat tegenover dat er minder inval nodig was tijdens de sluiting van scholen, dat er minder geld werd uitgegeven aan reiskosten en dat er minder incidentele uitgaven waren (zoals bijv. uitjes, losse uitgaven t.b.v. project).

In de meerjarenbegroting van 2022 is niet specifiek voorzichtiger begroot vanwege de coronacrisis.

Allocatie van middelen

Subsidies van OCW worden aan de scholen toegekend op basis van hun leerlingaantallen. Een deel van deze subsidies wordt afgeroomd om bovenschoolse en gezamenlijke uitgaven te bekostigen. Hierbij valt te denken aan de kosten van het centraal kantoor met daarin de disciplines secretariaat, onderwijsbegeleiding, huisvesting, ICT, financiën, P&O en personeels- en salarisadministratie. Gezamenlijke kosten bestaan bijvoorbeeld uit beheer en investeringen ICT, investeringen huisvesting, investeringen meubilair, professionalisering, administratie, Arbo, begeleiding personeel en Cao-regelingen (ouderschapsverlof, duurzame inzetbaarheid).

Van de personele vergoeding is 19% afgeroomd en van de vergoeding Personeel- en Arbeidsmarktbeleid is 24% afgeroomd, van de materiële vergoeding is dat 44%.

Onderwijsachterstandenmiddelen

De vergoeding onderwijsachterstand middelen die toegekend wordt aan een school is voor die school beschikbaar. Deze vergoeding wordt toegevoegd aan de reguliere budgetten. Scholen zijn vrij in de besteding hiervan.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

Binnen NoorderBasis wordt de planning- en control cyclus gehanteerd als besturingsmechanisme. Planning en control definiëren we als alle voorgenomen activiteiten die in een bepaalde periode moeten gebeuren (planning), de informatie over deze uitvoering van deze activiteiten, de evaluatie van deze uitvoering (gemeten met diverse instrumenten en vastgelegd in terugkerende documenten) en de gewenste aanpassing van de planning of aanpassing van de uitvoering (control).

Door het goed neerzetten van de planning- en control cyclus is er meer transparantie en duidelijkheid over de uit te voeren taken en wie, wanneer, welke bevoegdheid en verantwoordelijkheid daarin heeft. Hierdoor kan, in combinatie met het financieel beleid, tijdig worden ingespeeld op interne en externe ontwikkelingen en kan beter gestuurd worden op de resultaten. Risico's binnen de organisatie worden hierdoor verminderd. Instrumenten van de gehanteerde planning- en control cyclus bij NoorderBasis zijn onder andere het strategisch beleidsplan, de begroting, de meerjarenbegroting, tussentijdse rapportages (2x per jaar), bestuur formatieplan (inclusief allocatiemodel) en het jaarverslag met bijbehorende jaarrekening. Op schoolniveau zijn vooral het schoolplan, het schooljaarplan, het schoolformatieplan en de schoolbegroting aan de orde.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Binnen de verschillende geledingen zijn we al langere tijd in gesprek over de reservepositie van de vereniging, de risico's die we lopen en de bestedingsruimte die er is om impulsen te geven aan het onderwijs. Hierbij speelde de maatschappelijke discussie over 'bovenmatige reserves' bij onderwijsinstellingen ook een rol. Dit gesprek werd in 2020 gesterkt door de publicaties vanuit OC&W over dit onderwerp en een ontvangen brief over toezicht vanuit OC&W over de besteding van de 'bovenmatige middelen' bij onderwijsinstellingen. De inspectie heeft een 'signaleringswaarde' ontwikkeld om bovenmatige reserves bij onderwijsinstellingen te signaleren. Deze signaleringswaarde wordt het 'normatief eigen vermogen' genoemd. De aanleiding hiervoor is de conclusie van de inspectie dat de reserves in het onderwijs geleidelijk toenemen. Als toezicht/handhaving hierop gaan plaatsvinden dan valt NoorderBasis in de risicocategorie.

Het normatief eigen vermogen wordt berekend op basis van de volgende variabelen:

- aanschafwaarde van de gebouwen;
- de boekwaarde van de resterende materiële vaste activa;
- de totale baten.

Het normatief eigen vermogen geldt alleen voor het publieke deel van het eigen vermogen. Privaat vermogen wordt buiten beschouwing gelaten. Als het eigen vermogen groter is dan het normatief eigen vermogen dan kan dit bovenmatig zijn. Vanaf verslagjaar 2020 wordt het bestuur gevraagd verantwoording af te leggen over de hoogte van de reserves in het jaarverslag. Hierbij moeten reserves boven het normatief eigen vermogen onderbouwd worden. Een voorbeeld hiervan is dat het bestuur spaart voor grote investeringen in de toekomst. De komende jaren wordt een bovenmatig eigen vermogen afgebouwd indien hier geen juiste onderbouwing voor is. Vanaf 2024 kan er gehandhaafd worden door het ministerie van OCW. Op dit moment is nog niet duidelijk hoe het ministerie dit gaat doen.

Het volgende overzicht geeft de berekening van het normatief eigen vermogen bij NoorderBasis weer op basis van de jaarcijfers over 2021, conform de berekeningswijze van OCW.

Totaal eigen vermogen	16.518.331
Privaat eigen vermogen	1.613.122

Feitelijk eigen vermogen	14.905.209
Normatief eigen vermogen	10.273.961

Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 4.631.248

Ratio eigen vermogen: 1,45

Binnen het publieke eigen vermogen is een bestemmingsreserve NPO opgenomen. Deze middelen zullen in de komende 3 jaar ingezet worden om de opgelopen corona-achterstanden in de te halen, conform de opgestelde plannen door de scholen. Het gaat om een bedrag van € 532.398 waarvan de besteding vastligt in plannen.

Verder zal in 2022 de jaarlijkse vordering op DUO afgeboekt worden in verband met de overgang naar kalenderjaar-bekostiging. In 2022 zal hierdoor een negatief resultaat van ongeveer € 1,3 miljoen ontstaan die ten laste gebracht zal worden van de algemene reserve van Noorderbasis.

In het kader van het aangescherpte toezicht op de financiën en het bewustzijn van de aanwezigheid van risico's voor NoorderBasis zijn we in 2021 een projectgroep gestart, met externe begeleiding, om de risico's die NoorderBasis loopt goed in kaart te brengen. De projectgroep bestaat uit medewerkers van het stafbureau die werkzaam zijn op de verschillende onderdelen van de bedrijfsvoering van de vereniging. De onderdelen onderwijs, ICT, huisvesting, HRM en financiën zijn vertegenwoordigd binnen de werkgroep.

In een eerste sessie met de werkgroep is een aanzet gemaakt met het benoemen van de risico's die NoorderBasis loopt op de verschillen de deelgebieden. De volgende deelgebieden zijn hierbij benoemd:

- a. Risico's ten aanzien van aantal leerlingen;
- b. Risico's ten aanzien van personeel;
- c. Risico's ten aanzien van kwaliteit onderwijs;
- d. Risico's ten aanzien van de organisatie;
- e. Risico's ten aanzien van huisvesting;
- f. Risico's ten aanzien van inventaris, apparatuur en ICT;
- g. Risico's met politieke achtergrond.

De risico's op de verschillende deelgebieden zijn door alle projectleden besproken, dus ook buiten het eigen deelgebied. Dit leverde zeer interessante beelden op. De gezamenlijk besproken risico's zijn vervolgens door de projectleden voor hun eigen deelgebied verder uitgewerkt en ingedeeld naar significantie. Een risico kan omschreven worden als: kans * impact. Een risico is significant als zowel de kans dat deze zich voordoet, als de impact ervan groot is. Om een goede inschatting te maken van de belangrijkste risico's, moet dus per risico een beoordeling plaatsvinden van de kans en de impact. Dit is gedaan met behulp van onderstaande matrix

KANS X IMPACT		<- IMPACT ->		
KANS ><		Laag	Midden	Hoog
	Hoog			
	Midden			
	Laag			

De risico's worden geschat op de kans en op de financiële impact op basis van de financiële gegevens van de vereniging:

Kans
Laag: 0-10% (onwaarschijnlijk)
Midden: 10%-50% (mogelijk, waarschijnlijk)
Hoog: > 50% (bijna zeker)

Impact
Laag: tot € 100.000
Midden: van € 100.000 - €500.000
Hoog: > € 500.000

Onder de risico's met een hoge kans en een hoge impact zijn de volgende beschreven;

- Krimp van het aantal leerlingen in de verschillende krimpregio's binnen het dekkingsgebied van NoorderBasis
- Daling van het marktaandeel van het gereformeerd onderwijs
- Toename werkdruk door regeldruk en complexiteit onderwijsbehoefte
- Personeelstekort, onder andere leraren, IB en orthopedagogen.
- Te lage BVO norm ten opzichte van de onderwijsbehoefte, eigen bijdrage nieuwbouw.
- Benodigde aanpassingen in de ventilatie van de schoolgebouwen.

Het laatst benoemde risico is niet zo zeer een risico, maar een keuze en redelijk goed in te schatten qua verwachte kosten. Op een aantal scholen is de luchtkwaliteit niet conform de gewenste kwaliteit. Er zijn aanvragen ingediend om in aanmerking te komen voor de Suvis-subsidie. Deze subsidie betreft 30% van de kosten voor de benodigde aanpassingen in de gebouwen. Tevens is NoorderBasis in gesprek met de verschillende gemeenten over een bedrag in het restant van de kosten. De gemeenten gaan hier verschillend mee om. De totale kosten van de gewenste aanpassingen worden geschat op een bedrag van € 1.675.000. De inzet van NoorderBasis tijdens de gesprekken met de gemeente gaat uit van een gelijke bijdrage in de kosten, dus zowel de gemeente als Noorderbasis 35%. Hiervoor is een kapitaal vanuit NoorderBasis nodig á € 586.250.

De overige risico's zijn minder goed in te schatten qua financiële impact. De krimp in de verschillende regio's en de daling van het marktaandeel maakt dat de krimp op een aantal scholen een behoorlijke impact kan hebben. In meerjarenbegroting 2022-2025 is een dalend leerlingenaantal opgenomen op basis van de prognoses van de directeuren.

We zien hier het volgende verloop qua leerlingaantallen.

NoorderBasis	okt-2019	okt-2020	okt-2021 (prognose oktober 2020)	okt-2021	okt-2022	okt-2023	okt-2024
Totaal aantal leerlingen	4.023	3.980	3.954	3.867	3.809	3.702	3.580

Concreet betekent dit dat het aantal leerlingen per 1 oktober 2021 met 113 is gedaald t.o.v. 1 oktober 2020.

Daarna zet de daling door. Wat opvalt is de afwijking van het werkelijk aantal leerlingen per 1 oktober 2021 t.o.v. de prognose voor deze datum een jaar geleden.

Op basis van bovenstaande leerlingaantallen zijn de volgende financiële resultaten begroot voor de komende jaren.

	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Omschrijving	2022	2023	2024	2025
1 Resultaat	-309.964	-426.345	-432.019	-748.287

Het totale negatieve resultaat in de meerjarenbegroting betreft een bedrag van ruim 1,9 miljoen. In verband met de onverwachte sterke daling van de leerlingaantallen per 1-10-2021 heeft na het vaststellen van de meerjarenbegroting een verdere analyse van de opbouw van de leerling-populatie plaatsgevonden. Als we de trend van de afgelopen jaren doorzetten zullen de leerlingaantallen nog verder dalen dan in de meerjarenbegroting vanuit is gegaan. Er zal, met ondersteuning van een extern bureau, een nieuwe leerling-prognose opgesteld worden voor alle afzonderlijke scholen, waarbij ook de omgevingsfactoren meegenomen zullen worden.

Voor dit moment leunen we op onze eigen informatie en de zichtbare trends. Ook is er gekeken naar de impact van de leerlingendaling op de individuele scholen. In de meerjarenbegroting is een taakstelling qua personele kosten opgenomen zodat de personele begroting op de scholen in balans is. Ook bij een sterkere leerlingendaling dan opgenomen in de meerjarenbegroting verwachten we een sluitende personele begroting op de scholen te kunnen presenteren. Waar geen rekening mee gehouden is, is een eventuele sluiting van scholen of het wijzigen van een hoofdvestiging naar een nevenvestiging. Bij het omzetten van een hoofdvestiging naar een nevenvestiging vervallen een aantal vaste bekostigingsbedragen, wat een in totaal een negatief resultaat van € 160.000 per school per jaar, (incl. het vervallen van de kleine scholentoeslag) kan betekenen. Op dit moment bevindt zich één school in de gevarenszone per 1-10-2022 qua leerlingenaantallen ten opzichte van de gemeentelijke opheffingsnormen en geldende uitzonderingscriteria.

Vanuit het thema 'krimp' zijn er vele overige financiële risico's te benoemen zoals bijvoorbeeld de uitkeringskosten bij de realisatie van personele taakstellingen. Verder bewegen de materiële kosten en de overheadkosten minder snel mee met de daling van het leerlingenaantal. De huisvestings- en afschrijvingslasten en de kosten voor het stafbureau zullen bijvoorbeeld nagenoeg niet dalen als er minder leerlingen in de school aanwezig zijn. Bij een sterkere leerlingendaling dan opgenomen in de meerjarenbegroting, levert dit dus een groter negatief resultaat op. Dit risico is op dit moment echter moeilijk in bedragen uit te drukken. De geactualiseerde leerlingprognoses zullen gebruikt worden

bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2023-2026. Er zal dan tevens een inschatting gemaakt worden van het verloop van de formatie voor de berekening van de verwachte uitkeringskosten. Verder zijn de risico's m.b.t. de onderwijskwaliteit, werkdruk en lerarentekort moeilijk in geld uit te drukken. Wel worden de gewenste investeringen, om de risico's te beperken, geïnventariseerd. Naar verwachting zullen de gewenste investeringen duidelijk zijn bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2023-2026.

Tenslotte wordt er landelijk veel gesproken over de huisvestingskosten in het onderwijs, en de verwerkingwijze van het groot onderhoud. NoorderBasis activeert het uitgevoerde groot onderhoud maar denkt er over om een voorziening groot onderhoud te creëren op basis van de meerjarenonderhoudsplannen, om zo de kosten voor de komende jaren goed in beeld te hebben. Naar verwachting zal een deel van het eigen vermogen nodig zijn om te starten met een toereikende onderhoudsvoorziening.

Samenvatting inzet vermogen NoorderBasis 2022-2025

Inzet NPO middelen conform plannen (bestemmingsreserve)	532.000
Afboeken vordering DUO per 31-12-2022	1.300.000
Tekorten meerjarenbegroting 2022-2025	1.900.000
Ventilatie schoolgebouwen	586.000
	<u>4.318.000</u>

Samenvatting verwachte risico's 2022-2025

Omzetting hoofdlocatie naar nevenvestiging vanaf 2023-2024	320.000
Grotere leerlingendaling dan opgenomen in de meerjarenbegroting	n.t.b.
Uitkeringskosten door taakstellingen	n.t.b.
Personeelskwaliteit en werkdruk	n.t.b.
Voorziening groot onderhoud	n.t.b.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	3.980	3.867	3.809	3.702	3.580

Zoals ook eerder beschreven heeft NoorderBasis te maken met een krimpend aantal leerlingen. In de meerjarenbegroting is het effect hiervan zichtbaar.

FTE

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur / management	25,32	24,54	25	25	25
Onderwijzend personeel	230,86	247,94	235	232	227
Ondersteunend personeel	83,75	75,16	89	84	80

Vanwege wegvallen van extra middelen en vanwege krimp is de verwachting dat de inzet in fte's de komende jaren zal dalen. NoorderBasis denkt dit ruimschoots op te kunnen vangen door natuurlijk verloop.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten (bedragen * € 1.000)

	Vorig jaar (T-1) 2020	Begroting Versl. jaar (T) 2021	Realisatie versl. jaar (T) 2021	T+1 2022	T+2 2023	T+3 2024	Verskil verslagjaar t.o.v. begroting	Verskil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	29.052	28.252	30.358	30.730	28.881	27.396	2.106	1.306
Overige overheidsbijdragen en subsidies	116	48	55	40	42	42	7	-61
Overige baten	486	286	810	311	301	302	524	324
TOTAAL BATEN	29.654	28.587	31.223	31.081	29.224	27.739		
LASTEN								
Personeelslasten	25.400	24.732	25.399	27.005	25.266	23.728	667	-1
Afschrijvingen	1.006	1.074	1.134	1.232	1.283	1.359	60	128
Huisvestingslasten	1.147	1.165	1.192	1.216	1.205	1.205	27	45
Overige lasten	1.731	1.905	1.827	1.903	1.862	1.847	-78	96
TOTAAL LASTEN	29.284	28.876	29.552	31.356	29.616	28.139		
SALDO								
Saldo baten en lasten	370	-289	1.671	-275	-392	-399	1.961	1.301
Saldo financiële baten en lasten	-16	-20	-43	-35	-35	-33	-23	-27
TOTAAL RESULTAAT	354	-309	1.628	-310	-427	-432	1.938	1.274

Voor 2021 is een negatief resultaat begroot van € 309.496. Het werkelijke resultaat is € 1.627.698. Dit resultaat is grotendeels het gevolg van extra ontvangen subsidies die nog niet volledig zijn besteed en van minder inzet van de gereserveerde frictiemiddelen.

Vanwege CAO-aanpassing is de reguliere subsidie hoger dan begroot.

Daarnaast zijn er extra middelen van de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs ontvangen, die niet voorzien waren.

Een aantal doelsubsidies, zoals extra hulp in de klas en inhaal- en ondersteuningsprogramma's als gevolg van Covid, zijn ontvangen en ingezet. In een aantal gevallen heeft dit geleid tot minder reguliere inzet vanwege krapte op de arbeidsmarkt en het daardoor niet beschikbaar hebben van benodigd personeel.

Er is voor € 127.344 ontvangen aan groeibekostiging die, vanwege de t-1 bekostigingssystematiek, niet heeft geleid tot extra uitgaven.

Van de ontvangen NPO-gelden ad € 1.193.350 is € 532.398 nog niet besteed en toegevoegd aan een bestemmingsreserve NPO.

Omdat het aantal leerlingen op 1 oktober 2021 fors lager was dan de prognoses lieten zien is minder inzet van regulier personeel nodig geweest. De bekostiging daarentegen is gebaseerd op t-1 en dus niet lager dan begroot.

In 2021 is een frictiepot van in totaal € 750.000 begroot voor het opvangen van calamiteiten, het eventueel niet halen van een deel van de taakstellingen, investeren in groei- en krimpscholen. Deze frictiepot is slechts voor een deel ingezet.

Ook zijn niet alle werkdrukmiddelen al volledig besteed. Er is € 370.888 toegevoegd aan de bestemmingsreserve werkdrukmiddelen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat een deel hiervan bestemd is voor toekomstige afschrijvingen van gedane investeringen uit de werkdrukmiddelen. Binnen de materiële lasten zie je in een aantal gevallen extra uitgaven als gevolg van covid, zoals schoonmaakkosten, en aan de andere kant minder inzet van middelen voor bijvoorbeeld uitjes of inhuur derden voor projecten.

Balans in meerjarig perspectief (* € 1.000)

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	7.623	7.494	8.877	9.245	8.721
Totaal vaste activa	7.623	7.494	8.877	9.245	8.721
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	1.709	2.570	2.000	2.000	2.000
Liquide middelen	8.711	9.536	8.303	7.358	7.300
Totaal vlottende activa	10.420	12.106	10.303	9.358	9.300
TOTAAL ACTIVA	18.043	19.600	19.180	18.603	18.021
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	12.548	13.268	12.958	12.531	12.099
Bestemmingsreserves publiek	733	1.621	1.521	1.421	1.311
Bestemmingsreserves privaat	1.593	1.613	1.563	1.513	1.463
Totaal eigen vermogen	14.874	16.501	16.042	15.465	14.883
VOORZIENINGEN	372	388	388	388	388
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.797	2.710	2.750	2.750	2.750
TOTAAL PASSIVA	18.043	19.600	19.180	18.603	18.021

De liquide middelen zijn gestegen ten opzichte van vorig jaar. Oorzaak hiervan is met name de extra NPO-middelen en andere middelen die nog niet volledig ingezet konden worden, zoals de werkdrukmiddelen. Het vermogen is hierdoor ook gestegen. De financiële positie is goed te noemen. Tegelijkertijd zijn we ons er bewust van dat bijvoorbeeld de NPO-middelen nog uitgegeven gaan worden. Daarvoor is een bestemmingsreserve gevormd, zoals dat ook het geval is bij de werkdrukmiddelen. Daarnaast zijn er een aantal risico's zoals beschreven in de risicoparagraaf. Omdat er een negatief resultaat begroot is voor de komende jaren zal het eigen vermogen terug lopen. In deze meerjarenbalans is nog geen rekening gehouden met het wegvallen van de vordering op het Ministerie vanwege de overgang naar de nieuwe bekostiging. Tegelijkertijd is de verwachting dat geïnvesteerd moet worden in de gebouwen. De MVA zullen hierdoor stijgen. Door deze ontwikkelingen zullen de liquide middelen dalen. Echter, zoals in de volgende paragraaf terug te zien is zal de liquiditeit blijvend zeer goed zijn. Ook de solvabiliteit en het weerstandsvermogen blijven ruim boven de ondergrens. Dat betekent dat NoorderBasis in staat is dit soort extra investeringen op te kunnen vangen. Er is geen aanvullende financiering nodig, maar NoorderBasis wil dit ook voorkomen.

NoorderBasis wil blijvend investeren in goede, veilige en duurzame schoolgebouwen. Daarnaast moeten de leermiddelen minimaal op peil blijven en bij voorkeur een kwaliteitsontwikkeling doormaken. De benodigde ICT-middelen zullen voldoende moeten blijven. Belangrijk bij de investeringen is dat de financiële positie gezond blijft. De kengetallen worden hierbij mee als uitgangspunt genomen. Ook de ontwikkeling in leerlingaantal speelt hierbij een rol.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signalering
Solvabiliteit	0,82	0,84	0,84	0,83	0,83	Ondergrens: <0,30
Weerstandsvermogen	25%	29%	23%	22%	22%	Ondergrens: < 5%
Liquiditeit	3,72	4,47	3,75	3,40	3,38	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	1,19%	5,21%	-1,00	-1,46	-1,56	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur.

Toelichting:

- De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen en het vreemd vermogen. Hiermee wordt inzicht verschaft in de financieringsopbouw en dit geeft inzicht in de mate van het al dan niet kunnen voldoen aan de financiële verplichtingen op de lange termijn. De solvabiliteit is, uitgaande van een streefwaarde van 0,5 goed te noemen. De streefwaarde voor het kengetal zoals geformuleerd door de Commissie Don is 0,3. Dus ook deze waarde is voor Noorderbasis goed te noemen.

- Het weerstandsvermogen geeft aan of Noorderbasis in staat is om onvoorziene tegenvallers op te kunnen vangen. Hierbij wordt doorgaans als streefwaarde een minimum van 10% gehanteerd. Deze is door het resultaat fors verbeterd. Berekening; Eigen vermogen -/- materiele vaste activa / bijdrage ministerie OCW.
- De liquiditeit geeft aan of de Noorderbasis op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen, waarbij als streefwaarde een minimum van 1 geldt. Doordat de schulden op korte termijn meer afnamen dan de afname van de vlottende middelen is onze liquiditeitspositie ook iets verbeterd van 3,72 naar 4,47. Deze is daarmee uitstekend te noemen.
- De rentabiliteit geeft aan hoe groot het resultaat is, uitgedrukt in een % van de totale baten. In 2021 is sprake van een positief resultaat.

Reservepositie

We gaan de komende jaren naar verwachting meer uitgeven dan we binnenkrijgen en teren in, daarnaast zitten we in een krimpscenario met een relatief groot aantal kleine scholen. Daardoor is een hoger eigen vermogen dan gemiddeld te verantwoorden. In het hoofdstuk over risico's is hierover meer beschreven en een onderbouwing gegeven.

JAARREKENING 2021

Noordhorn,
28 juni 2022

Algemene toelichting jaarrekening 2021

Grondslagen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de regeling Jaarverslag Onderwijs (WJZ/2007/50507) van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de wijziging van de Regeling Jaarverslag Onderwijs (VO/FBI-2009/107875) d.d. 28 april 2009 en WJZ-2010/237131 d.d. 22 september 2010.

In deze regelingen worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving ook van toepassing verklaard op de onderwijssector.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Voor zover niet anders is vermeld in deze toelichting worden de activa en passiva gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op basis van de aanschafwaarde, verminderd met de lineaire afschrijving op basis van de verwachte levensduur. De activa waarvan de waarde meer dan € 500 bedraagt worden geactiveerd voor zover deze zijn gefinancierd uit publieke gelden.

Kosten van groot onderhoud worden per component geactiveerd en op basis van de levensduur wordt hierover afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

Gebouwen:	5%-16,67%
Inventaris:	3,33%-25%
Leermiddelen:	8,33%-12,5%

Vorderingen

Waardering geschiedt bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Na eerste verwerking worden de vorderingen gewaardeerd tegen garmortiseerde kostprijs.

Het Ministerie van OCW heeft de personele subsidie toegekend per schooljaar.

Deze toekenningen worden voor 5/12 deel toegerekend aan het boekjaar 2021.

Liquide middelen

Waardering geschiedt tegen nominale waarde.

Algemene reserve publiek

Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt op basis van de reguliere onderwijstaak.

Reserve eerste waardering

In verband met het activeren van bezittingen met ingang van het boekjaar 2005 heeft een nulmeting plaatsgevonden. Op basis hiervan is de reserve eerste waardering gevormd. De afschrijvingscomponent wordt naar rato van onttrokken aan deze reserve en valt jaarlijks vrij ten gunste van de algemene reserve.

Reserve werkdrukmiddelen

Deze reserve wordt opgebouwd uit de middelen voor werkdrukverlaging die door het ministerie van OCW worden toegekend verminderd met de uitgaven die scholen hiervoor doen.

Bestemmingsreserve privaat

Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt door het bevoegd gezag.

Bestemmingsreserve schoolfonds

Dit betreft het vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het schoolfonds. Het resultaat voor het schoolfonds wordt jaarlijks gemuteerd.

Voorziening Jubileumuitkeringen

De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortjaar, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van al het personeel en wordt gewaardeerd tegen contante waarde.

Overige kortlopende schulden, overig

Middelen die eigendom zijn van de ouders, maar ten goede komen aan (projecten via) de school worden verantwoord in de balans.

Grondslag voor bepaling van het resultaat

De jaarrekening wordt opgesteld op basis van historische kosten.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Hierbij worden de bijdragen vanuit het Ministerie van OCW toegerekend op basis van 7/12e en 5/12e deel.

Lasten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden verwerkt in het verslagjaar.

Financiële en buitengewone baten en lasten worden afzonderlijk in de staat van baten en lasten verantwoord.

De jaarrekening is opgesteld na voorgestelde resultaatsbestemming.

Consolidatie

In deze jaarrekening zijn alle geldstromen verwerkt waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijkheid draagt. In de balans is nader onderscheid gemaakt tussen de eigen middelen van het bevoegd gezag en de publieke middelen.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Balans per 31 december 2021

	31-12-2021	31-12-2020
ACTIVA		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	€ 3.449.534	€ 3.704.013
1.2.2 Inventaris en apparatuur	€ 3.191.698	€ 2.970.806
1.2.3 Leermiddelen	€ 852.944	€ 948.394
Totaal materiële vaste activa	<u>€ 7.494.175</u>	<u>€ 7.623.213</u>
Totaal vaste activa	<u>€ 7.494.175</u>	<u>€ 7.623.213</u>
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	€ 175.614	€ 93.391
1.5.2 OCW	€ 1.277.610	€ 1.277.574
1.5.6 Overige overheden	€ 824.882	€ 64.142
1.5.7 Overige vorderingen	€ 269.720	€ 257.706
1.5.8 Overlopende activa	€ 22.729	€ 16.169
Totaal vorderingen	<u>€ 2.570.555</u>	<u>€ 1.708.982</u>
1.7 Liquide middelen	<u>€ 9.535.588</u>	<u>€ 8.711.129</u>
Totaal vlottende activa	<u>€ 12.106.143</u>	<u>€ 10.420.111</u>
Totaal activa	<u>€ 19.600.318</u>	<u>€ 18.043.324</u>
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserve publiek	€ 13.267.604	€ 12.547.922
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek	€ 1.621.064	€ 732.690
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat	€ 1.613.122	€ 1.593.481
Totaal eigen vermogen	<u>€ 16.501.791</u>	<u>€ 14.874.093</u>
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	€ 388.297	€ 371.878
2.2.3 Overige voorzieningen	€ -	€ -
Totaal voorzieningen	<u>€ 388.297</u>	<u>€ 371.878</u>
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	€ 275.003	€ 269.102
2.4.4 OCW (kortlopende)	€ 133.085	€ 133.085
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	€ 825.746	€ 830.762
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	€ 341.474	€ 320.519
2.4.9 Overige kortlopende schulden	€ 302.301	€ 387.459
2.4.10 Overlopende passiva	€ 832.622	€ 856.426
Totaal kortlopende schulden	<u>€ 2.710.230</u>	<u>€ 2.797.354</u>
Totaal passiva	<u>€ 19.600.318</u>	<u>€ 18.043.324</u>

Staat van baten en lasten over 2021

	2021		2020
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	€ 30.357.699	€ 28.252.327	€ 29.052.183
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 55.577	€ 48.008	€ 116.237
3.5 Overige baten	€ 810.220	€ 286.363	€ 486.054
Totaal baten	€ 31.223.496	€ 28.586.698	€ 29.654.473
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	€ 25.399.139	€ 24.731.553	€ 25.400.049
4.2 Afschrijvingen	€ 1.134.320	€ 1.073.896	€ 1.006.215
4.3 Huisvestingslasten	€ 1.192.493	€ 1.165.430	€ 1.146.957
4.4 Overige instellingslasten	€ 1.826.664	€ 1.905.301	€ 1.731.425
Totaal lasten	€ 29.552.617	€ 28.876.180	€ 29.284.646
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo baten en lasten	€ 1.670.879	€ -289.482	€ 369.827
5. Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	€ 0	€ -	€ 112
5.5 Rentelasten	€ 43.181	€ 20.000	€ 15.788
Saldo financiële baten en lasten	€ -43.181	€ -20.000	€ -15.677
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	€ 1.627.698	€ -309.482	€ 354.151

A.1.2. Kasstroomoverzicht over 2021

	2021	2020
<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>		
Resultaat	€ 1.627.698	€ 354.151
Aanpassingen voor		
- Afschrijvingen	€ 1.126.073	€ 1.004.504
- Mutaties voorzieningen	€ 16.419	€ 93.396
	<u>€ 1.142.492</u>	<u>€ 1.097.900</u>
Mutaties werkkapitaal		
- Vorderingen	€ (861.573)	€ (109.593)
- Kortlopende schulden	€ (87.124)	€ (131.638)
	<u>€ (948.697)</u>	<u>€ (241.231)</u>
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		
(Des)investeringen materiële vaste activa	€ (997.034)	€ (1.552.035)
	<u>€ (997.034)</u>	<u>€ (1.552.035)</u>
<u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>	€ -	€ -
	<u>€ -</u>	<u>€ -</u>
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u>€ 824.459</u>	<u>€ (341.215)</u>
Beginstand liquide middelen	€ 8.711.129	€ 9.052.344
Mutatie liquide middelen	€ 824.459	€ (341.215)
<u>Eindstand liquide middelen</u>	<u>€ 9.535.588</u>	<u>€ 8.711.129</u>

Toelichting bij de balans per 31 december 2021

ACTIVA

	Aanschaf- waarde	Afschrijving cumulatief	Boekwaarde 31-12-2020	Investerings 2021	Desinvestering en 2021	Correctie afschrijving voorgaande jaren	Afschrijvingen	Aanschafwaar de 31-12-2021	Afschrijving cumulatief 31- 12-2021	Boekwaarde 31-12-2021
1.2 Materiële vaste activa										
1.2.1 Gebouwen en terreinen	€ 6.839.698	€ 3.135.685	€ 3.704.013	€ 141.499	€ -	€ -	€ 395.979	€ 6.981.197	€ 3.531.663	€ 3.449.534
1.2.2 Inventaris en apparatuur	€ 6.576.370	€ 3.605.564	€ 2.970.806	€ 775.035	€ 11.943	€ -	€ 542.200	€ 7.339.461	€ 4.147.764	€ 3.191.698
1.2.3 Leermiddelen	€ 2.642.380	€ 1.693.986	€ 948.394	€ 92.443	€ -	€ -8.247	€ 196.141	€ 2.734.823	€ 1.881.880	€ 852.944
Totaal materiële vaste activa	€ 16.058.448	€ 8.435.234	€ 7.623.213	€ 1.008.977	€ 11.943	€ -8.247	€ 1.134.320	€ 17.055.482	€ 9.561.307	€ 7.494.175

Onder 1.2.1 staat o.a. een saldo ad € 0,45 verantwoord betreffende de aanschafwaarde van een in 1992 door de gemeente overgedragen stuk tuingrond bij de vijver gelegen bij de school in Heerenveen.

	31-12-2021	31-12-2020
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	€ 175.614	€ 93.391
1.5.2 OCW	€ 1.277.610	€ 1.277.574
1.5.6 Overige overheden	€ 824.882	€ 64.142
1.5.7 Overige vorderingen		
1.5.7.1 Personeel	€ 22.792	€ 11.581
1.5.7.2 Overige vorderingen	€ 246.928	€ 246.125
Totaal overige vorderingen	€ 269.720	€ 257.706
1.5.8 Overlopende activa		
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	€ 22.729	€ 16.169
Totaal overlopende activa	€ 22.729	€ 16.169
Boekwaarde per 31 december	€ 2.570.555	€ 1.708.982
1.7 Liquide middelen		
1.7.1 Kasmiddelen / schoolrekeningen	€ 41.339	€ 41.305
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	€ 9.494.249	€ 8.669.824
Totaal liquide middelen	€ 9.535.588	€ 8.711.129

PASSIVA

	Stand per 1-1-2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021
2.1 Eigen vermogen				
2.1.1 Algemene reserve publiek	€ 12.547.922	€ 704.771	€ 14.912	€ 13.267.604
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek				
2.1.2.1 Reserve eerste waardering	€ 65.991	€ -	€ -14.912	€ 51.079
2.1.2.7 Reserve werkdrukmiddelen	€ 666.699	€ 370.888	€ -	€ 1.037.587
2.1.2.8 Reserve NPO	€ -	€ 532.398	€ -	€ 532.398
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat				
2.1.3.1 Bestemmingsreserve privaat	€ 1.303.671	€ 13.012	€ -	€ 1.316.684
2.1.3.2 Bestemmingsreserve vervoerfonds	€ -	€ -	€ -	€ -
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds	€ 289.810	€ 6.629	€ -	€ 296.439
Totaal eigen vermogen	€ 14.874.093	€ 1.627.698	€ -	€ 16.501.791

	Stand per 1-1-2021	Dotatie	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021
2.2 Voorzieningen				
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	€ 371.878	€ 36.548	€ -20.129	€ 388.297
2.2.3 Overige voorzieningen	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal voorzieningen	€ 371.878	€ 36.548	€ -20.129	€ 388.297

2.4 Kortlopende schulden			
2.4.3 Crediteuren	€ 275.003		€ 269.102
2.4.4 OCW (kortlopende)	€ 133.085		€ 133.085
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekering	€ 825.746		€ 830.762
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	€ 341.474		€ 320.519
2.4.9 Overige kortlopende schulden	€ 302.301		€ 387.459
2.4.10.1 Vooruitontvangen gemeentegelden	€ -		€ -
2.4.10.2 Overige overlopende passiva	€ 832.622		€ 856.426
Totaal kortlopende schulden	€ 2.710.230		€ 2.797.354

Model G: Geoordeelde doelsubsidies OCW**G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule**

Omschrijving	Toewijzings-kenmerk	Toewijzings-datum	Presatie afgerond
Min OCW IOP2	IOP2-42607-PO	44120	ja
Min OCW IOP5	IOP5-42607-PO	12-7-2021	ja
Subsidie studieverlof 20/21	108534	44131	ja
Subsidie studieverlof 20/21	109528	44035	ja
Subsidie studieverlof 19/20	9/633/33965	43669	ja
Subsidie voor studieverlof 21/22	129020	44398	nee

Toelichting op de staat van baten en lasten 2021

	2021		2020
	werkelijk	begroting	werkelijk
BATEN			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW			
3.1.1.1 OCW	€ 26.812.200	€ 25.953.734	€ 26.456.398
Totaal rijksbijdrage OCW	€ 26.812.200	€ 25.953.734	€ 26.456.398
3.1.2 Overige subsidies OCW			
3.1.2.1.1 Geoormerkte subsidies	€ 1.979.447	€ 848.593	€ 1.070.959
3.1.2.2.1 Niet-geoormerkte subsidies	€ 374	€ -	€ 19.746
3.1.2.3.1 OCW Toerekening investeringssubsidies	€ -	€ -	€ -
Totaal overige subsidies OCW	€ 1.979.821	€ 848.593	€ 1.090.705
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV			
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	€ 1.565.678	€ 1.450.000	€ 1.505.080
Totaal ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	€ 1.565.678	€ 1.450.000	€ 1.505.080
Totaal rijksbijdragen OCW	€ 30.357.699	€ 28.252.327	€ 29.052.183
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies			
3.2.1.2 Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	€ 33.004	€ 48.008	€ 113.971
Totaal gemeentelijke bijdragen en subsidies	€ 33.004	€ 48.008	€ 113.971
3.2.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	€ 22.573	€ -	€ 2.266
Totaal gemeentelijke bijdragen en subsidies	€ 22.573	€ -	€ 2.266
Totaal overige overheidsbijdragen	€ 55.577	€ 48.008	€ 116.237
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	€ 64.343	€ 45.823	€ 62.010
3.5.2 Detachering personeel	€ 31.999	€ -	€ -
3.5.3 Schenking	€ -	€ -	€ -
3.5.4 Sponsoring	€ -	€ -	€ -
3.5.5 Ouderbijdragen	€ 144.827	€ 157.030	€ 144.239
3.5.6 Overige baten	€ 569.052	€ 83.510	€ 279.804
Totaal overige baten	€ 810.220	€ 286.363	€ 486.054
Totaal baten	€ 31.223.496	€ 28.586.698	€ 29.654.473
LASTEN			
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	€ 18.952.684	€ 23.613.903	€ 19.216.816
4.1.1.2 Sociale lasten	€ 2.557.350	€ -	€ 2.548.931
4.1.1.3 Pensioenpremies	€ 3.021.262	€ -	€ 2.672.963
Totaal lonen en salarissen	€ 24.531.297	€ 23.613.903	€ 24.438.710
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 36.548	€ 25.000	€ 127.451
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	€ 265.173	€ 103.900	€ 290.034
4.1.2.3 Overige personele lasten	€ 941.275	€ 988.750	€ 901.479
Totaal overige personele lasten	€ 1.242.996	€ 1.117.650	€ 1.318.964
4.1.3 Af: uitkeringen	€ -375.153	€ -	€ -357.625
Totaal personeelslasten	€ 25.399.139	€ 24.731.553	€ 25.400.049

4.2 Afschrijvingen

4.2.2	Materiele vaste activa	€	1.134.320	€	1.073.896	€	1.006.215
Totaal afschrijvingen		€	1.134.320	€	1.073.896	€	1.006.215

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1	Huur	€	20.310	€	30.100	€	19.057
4.3.2	Verzekeringen	€	-	€	-	€	-
4.3.3	Onderhoud	€	165.779	€	165.750	€	160.881
4.3.4	Energie en water	€	386.662	€	447.050	€	383.330
4.3.5	Schoonmaakkosten	€	506.187	€	447.000	€	510.063
4.3.6	Heffingen	€	85.769	€	74.950	€	72.461
4.3.7	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	€	-	€	-	€	-
4.3.8	Overige huisvestingslasten	€	27.786	€	580	€	1.164
Totaal huisvestingslasten		€	1.192.493	€	1.165.430	€	1.146.957

4.4 Overige instellingslasten

4.4.1	Administratie- en beheerslasten	€	519.592	€	628.835	€	553.056
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	€	979.622	€	958.874	€	940.551
4.4.4	Overige lasten	€	327.450	€	317.592	€	237.817
Totaal overige instellingslasten		€	1.826.664	€	1.905.301	€	1.731.425

Totaal lasten		€	29.552.617	€	28.876.180	€	29.284.646
----------------------	--	---	-------------------	---	-------------------	---	-------------------

5.1	Rentebaten	€	0	€	-	€	112
Totaal rentebaten		€	0	€	-	€	112

5.5	Rentelasten	€	-43.181	€	-20.000	€	-15.788
Totaal rentelasten		€	-43.181	€	-20.000	€	-15.788

Saldo financiële baten en lasten		€	43.181	€	20.000	€	15.900
---	--	---	---------------	---	---------------	---	---------------

A.1.

A.1.7 Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel
Stichting SWV PO 20-01	Stichting	Groningen
Stichting SWV VO 20-01	Stichting	Groningen
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Friesland	Stichting	Leeuwarden

A.1.A WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector**WNT-verantwoording 2021 VGPO Noorderbasis**

De WNT is van toepassing op VGPO Noorderbasis. Het voor VGPO Noorderbasis toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 163.000¹. Het betreft het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D².

Complexiteitpunten totale baten 6, bekostigde leerlingen 3 en onderwijssoorten 3 en in totaal 12 punten.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt³

Gegevens 2021			
bedragen x € 1	R. van den Berg	J. Weening	P. Kralt
Functiegegevens⁵	Directeur-Bestuurder	Directeur-bestuurder	Directeur-bestuurder
Aanvang ⁶ en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/12 - 31/12	1/12 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷	1	1	1
Dienstbetrekking ⁸	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging⁹			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 113.304	€ 6.567	€ 6.606
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.061	€ 1.346	€ 1.293
Subtotaal	€ 135.365	€ 7.913	€ 7.899
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	€ 163.000	€ 13.844	€ 13.844
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ¹¹	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 135.365	€ 7.913	€ 7.899
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹²		N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹³	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 202014			
bedragen x € 1			
Functiegegevens⁵	Directeur-bestuurder		
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/12 - 31/12		
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷	1		
Dienstbetrekking ⁸	Ja		
Bezoldiging⁹			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 117.271		
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 18.869		
Subtotaal	€ 136.140		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	€ 157.000		
Bezoldiging	€ 136.140		

A.1.E Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021			
bedragen x € 1	J.C.W. van der Velden	W. Datema	P. Roggema
Functiegegevens²	Voorzitter	Penningmeester	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging ³	€ 5.400	€ 3.600	€ 3.600
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	€ 24.450	€ 16.300	€ 16.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ⁵	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 5.400	€ 3.600	€ 3.600
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ⁶			
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ⁷	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020			
bedragen x € 1	J.C.W. van der Velden	W. Datema	P. Roggema
Functiegegevens²	Voorzitter	Penningmeester	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging ³	€ 5.400	€ 3.600	€ 3.600
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	€ 23.550	€ 15.700	€ 15.700

Gegevens 2021			
bedragen x € 1	J. van der Heide	M. Poll-Vogelzang	D. Steenhuizen
Functiegegevens²	Lid	Lid	Amt. Secr.
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-30/06	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging ³	€ 1.800	€ 3.600	€ 1.800
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ⁵	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 1.800	€ 3.600	€ 1.800
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ⁶			
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ⁷	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020			
bedragen x € 1	J. van der Heide	D. Steenhuizen	
Functiegegevens²	Lid	Amt. Secr.	
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01-31/12	
Bezoldiging			
Bezoldiging ³	€ 3.600	€ 1.700	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	€ 15.700	€ 15.700	

A.1.10 Niet uit de balans blijvende verplichtingen / gebeurtenissen na balansdatum

Op balansdatum zijn er mogelijk verplichtingen in het kader van langdurig zieken en WW-uitkeringen. De mogelijke omvang van de verplichting is echter onvoldoende bekend en in te schatten.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht van Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs in Noord Nederland

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs in Noord Nederland gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs in Noord Nederland op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs in Noord Nederland zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2021. In dit kader is het bestuur tevens

verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat

een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 29 juni 2022

Van Ree Accountants

w.g.

R. van der Weerd RA MSc

Statutaire winstbestemming

Vorstel bestemming van het resultaat	
Algemene reserve publiek	€ 704.771
Toevoeging algemene reserve publiek	€ 14.912
Onttrekking reserve eerste waardering	€ -14.912
Middelen aanpak werkdruk	€ 370.888
NPO - middelen	€ 532.398
Onttrekking reserve ICT	€ -
Bestemmingsreserve privaat	€ 13.012
Bestemmingsreserve vervoer	€ -
Bestemmingsreserve schoolfonds	€ 6.629
Totaal	€ 1.627.698

D1 Gegevens rechtspersoon**Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs NoorderBasis**

Bestuursnummer 42607
 Postbus Postbus 6
 PC en woonplaats 9800 AA ZUIDHORN
 Telefoon 0594-500649
 E-mail j.weening@noorderbasis.nl

Contactpersoon P.E. Boerma-Jansma
 Telefoon 0594-500649
 E-mail n.boerma@noorderbasis.nl

<u>00CS</u>	GBS de Leilinde Burg. Wichersstraat 14 9671 JA WINSCHOTEN	<u>04DE</u>	GBS De Triangel Rode Kruislaan 78 9728 CX GRONINGEN
<u>01WQ</u>	GBS De Rank Floralaan 3 9301 KE RODEN	<u>04WW</u>	GBS Eben Haëzer Foareker 54 9247 AM URETERP
<u>03HO</u>	GBS Klim-op Boerdamsterweg 12 9991 BN Middelstum	<u>05LB</u>	GBS de Horizon Marijkelaan 3 9781 EG Bedum
<u>03HR</u>	GBS De Cirkel Prins Bernhardstraat 11 9402 AR ASSEN	<u>05OZ</u>	CBS De Ster Dorpshuisweg 36 9617 BN HARKSTEDEN
<u>03HS</u>	GBS Oranje Nassau Linthorst Homanloane 5 9288 BA KOOTSTERTILLE	<u>05SZ</u>	GBS De Wiekslag Schoollaan 1 9621 AT SCHILDWOLDE
<u>03KR</u>	GBS de Lichtbron Keyserstraat 7 9601 HL Hoogezand	<u>06EB</u>	GBS Rehoboth Prinses Margrietstraat 3 9744 CL HOOGERKERK
<u>03ZV</u>	Basisschool Futura Beugel 201 8447 AT HEERENVEEN	<u>06EC</u>	GBS De Princenhof Prinsessenweg 2 8931 EG LEEUWARDEN
<u>04DE</u>	GBS Christal Wilgenstraat 47 9861 EE GROOTEGAST	<u>06EK</u>	GBS Dr. R.J. Damschool Langelandsterweg 1 9982 BC UITHUIZERMEEDEN
<u>06EN</u>	GBS Het Bakken Stuurboordlaan 1 9934 JN DELFZIJL	<u>09JG</u>	GBS Het Palet Froukemaheerd 1 9736 RA GRONINGEN
<u>06EO</u>	GBS De Parel Aletta Jacobsweg 78 9408 AM ASSEN	<u>09JJ</u>	GBS De Brug Boslaan 38 9801 HG ZUIDHORN
<u>06EY</u>	GBS de Lichtkring Larikslaan 2 9471 RM ZUIDLAREN	<u>14ZB</u>	GBS De Springplank Oldenoert 55 9351 KV LEEK

<u>06HJ</u>	GBS De Schakel Op de Keppels 1B 9101 DG DOKKUM	<u>21NI</u>	GBS De Fontein Molenstraat 17a 9285 PA BUITENPOST
<u>06JE</u>	GBS Piet Prins Maarsdreef 22 9501 AM STADSKANAAL	<u>22LH</u>	SBO De Meerpaal Koperstraat 4 9743 RW GRONINGEN
<u>06NB</u>	GBS Het Mozaïek Tussenziel 25 9753 EL HAREN	<u>22LV</u>	GBS Onder de Wieken De Omloop 10 9883 PW OLDEHOVE
<u>06SE</u>	GBS de Poort Kievitstraat 6 9791 ER Ten Boer	<u>26MK</u>	SO-VSO De Steiger Koperstraat 4 9743 RW GRONINGEN
<u>07KK</u>	GBS De Handpalm Prins Bernhardstraat 3 9965 RA Leens	<u>29XN</u>	GBS De Driesprong ML Kingweg 46 9403 PA ASSEN
<u>08JH</u>	GBS De Parel Eikesingel 62 9203 NZ Drachten		

<p>Missie en visie</p> <p>Scholen met de Bijbel - Werken met Plezier, Trots, Vertrouwen en Eigenaarschap</p>	
<p>Wat wordt er gevraagd?</p> <p>Leerlingen, ouders en overheid</p>	<p>Leerlingen en ouders</p> <p>Bijbelgetrouw onderwijs vanuit Christelijke overtuiging</p> <p>Goede leerkracht die mijn kind ziet</p> <p>Aanbod voor de toekomst (OP1)</p> <p>Kwalitatief goed onderwijs: Goede resultaten (OR1-OP28)</p> <p>Ouders zijn ambassadeurs en dragen de identiteit</p> <p>Het belang van de leerling (OR3)</p> <p>Maatschappij en overheid</p> <p>Doorgonden van informatie (KA2) en verantwoording en dialoog (KA3)</p> <p>Stelsel van kwaliteitszorg (KA1)</p> <p>Nationaal Programma Onderwijs goed inzetten.</p> <p>Financieel gezond</p> <p>Ondernemerschap, Lef en Durf</p> <p>Scholen financieel zelfstandig en dragen samen de vereniging</p> <p>Toekomstgericht en continuïteit borgen + actief werven van leerlingen</p>
<p>Hoe doen we dat?</p> <p>Processen</p>	<p>Onderwijsprocessen</p> <p>Goed en veilig pedagogisch klimaat (SK12)</p> <p>Brede ontwikkeling en burgerschap bevorderen (OR2)</p> <p>Passend onderwijs en doorgaande lijn (OP6)</p> <p>Direct instructiemodel hanteren (OP3)</p> <p>Handelingsgericht werken: Vertrouwen in ontwikkeling (OP4)</p> <p>Relaties</p> <p>Samenwerking met gemeenten en externe instanties</p> <p>Open staan voor nieuwe collega's en samenwerking scholen</p> <p>Onderzoek en ontwikkeling</p> <p>Zichtbaar en onderscheidend onderwijsconcept in de</p> <p>Visie op leren, trends en ontwikkelingen ICT</p> <p>Maatschappij</p> <p>Maatschappelijk actief en betrokken in de buurt</p> <p>Duurzame scholen</p>
<p>Welke ondersteuning is hiervoor nodig?</p> <p>Leren & groeien</p>	<p>Medewerker</p> <p>Plezier, trots, vertrouwen en eigenaarschap</p> <p>Professionele dialoog & erkennen van ongelijkheid</p> <p>Scholing & professionaliteit: een leven lang leren</p> <p>Medewerker</p> <p>Plezier, trots, vertrouwen en eigenaarschap</p> <p>Professionele dialoog & erkennen van ongelijkheid</p> <p>Scholing & professionaliteit: een leven lang leren</p> <p>Informatie</p> <p>NoorderBasis als sterk merk positief christelijk</p> <p>Goede informatie voorziening en AVG-proof.</p> <p>Organisatie</p> <p>Herkenbaar als NoorderBasis-school.</p> <p>Persoonlijk leiderschap</p>

JAARVERSLAG

2021-2022



Missie en visie

Missie

Werken aan de basis betekent voor ons:

B = Betrokken leerlingen krijgen we door boeiend onderwijs

A = Activerende werkvormen en Directe Instructie zorgen voor effectieve lessen

S = Sociaal-emotionele vorming geven we in een veilig klimaat

I = Innovatief zijn we door actueel en onderbouwd te werken

S = Succeservaringen blijven kinderen bij voor het leven

Visie

NoorderBasis heeft 33 scholen waarin *basisonderwijs* wordt gegeven. Onze scholen staan in een veranderende wereld. Door techniek en social media komt de wereld heel dichtbij. *Wat* we leren verandert snel, de manier *waarop* is echter niet veranderd! Kennis is en blijft de basis van onderwijs, waarmee je vaardigheden kunt ontwikkelen die nodig zijn in deze wereld.

Bij **NoorderBasis** werken we met **plezier**, zijn we **trots** op onze scholen, krijgen én geven we **vertrouwen** en hebben we **eigenaarschap** in ons werk.

Aanbod voor de toekomst (OP1)

De scholen van NoorderBasis zorgen voor een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod. Het aanbod is gericht op voorbereiden op de samenleving en sluit aan op het niveau van de leerlingpopulatie. Wat nog moet worden ontwikkeld, is het doelgericht werken met referentieniveaus, passend bij de leerlingpopulatie en schoolweging.

doelstellingen	voortgang	voltooid
Alle scholen hebben hun aanbod voor burgerschapsvorming vastgelegd in een kwaliteitskaart of borgingsdocument.		open
NoorderBasis heeft 3 regionale plusklassen met hoog aanbod op leren leren.	<i>Doelstelling gehaald. Procedures zijn beschreven in beleid. Toelatingscommissie is uitgebreid met orthopedagoog en IB'er.</i>	voltooid
Alle scholen hebben het aanbod en methode gebruik beschreven		voltooid

Bijbelgetrouw onderwijs vanuit Christelijke overtuiging

NoorderBasis staat open voor christenen die een Bijbelgetrouwe basisschool zoeken voor hun kind dat aansluit bij hun geloofsopvoeding thuis. NoorderBasis werkt met een identiteitsdocument dat wordt ondertekend door alle medewerkers en nieuwe ouders. Medewerkers geven leerlingen bijbelgetrouw onderwijs, vanuit de opdracht om kinderen te vertellen van God. Elke school heeft een methode voor Bijbelonderwijs. NoorderBasis ontwikkelt jaarlijks een vereniging breed identiteitsthema en organiseert identiteitsbijeenkomsten met ouders.

Kwalitatief goed onderwijs: Goede resultaten (OR1-OP28)

Voor onze beleidsvorming, doorlopen wij een vierjarige cyclus van profilering, evaluatie, bezinning, planning en uitvoering (de pdca-Demingcyclus). Die cyclus beslaat de gehele schoolplanperiode. Voorafgaand aan het opstellen van dit schoolplan hebben we dus eerst een schoolprofiel opgesteld waarin we duidelijk maken wat voor school we willen zijn. Vervolgens hebben we een zelfevaluatie uitgevoerd om erachter te komen waar we staan met betrekking tot ons doel. In dit schoolplan gaan we dus vaststellen wat we in deze planperiode willen bereiken en hoe we dat gaan aanpakken. Daarna zal dit schoolplan uitgewerkt worden in actieplannen, die vervolgens uitgevoerd zullen worden, waarmee de 4-jaarlijkse cyclus wordt afgerond. Alle scholen van NoorderBasis zitten in het basisarrangement. Resultaten worden geanalyseerd en besproken door directie en besproken met de directeuren onderwijsondersteuning. Wat nog moet worden ontwikkeld zijn schooleigen normen passend bij de leerlingpopulatie van de scholen + een vaststellen van een gegarandeerd curriculum per school. De scholen ontwikkelen een toetsbeleid.

doelstellingen	voortgang	voltooid
Alle scholen formuleren streefdoelen voor de referentieniveaus van rekenen, taal en lezen passend bij de leerlingpopulatie.	<i>De scholen hebben m.b.v. de handreiking Stap voor stap naar eigen schoolnormen van de PO-Raad streefdoelen vastgesteld.</i>	open
Alle scholen hebben overgangscriteria beschreven voor de overgang 2-3 en overgang in periode 3-8.	<i>Deze actie is nog niet afgerond.</i>	open

Doorgonden van informatie (KA2) en verantwoording en dialoog (KA3)

In NoorderBasis werken we vanuit vertrouwen. NoorderBasis geeft medewerkers de ruimte en het begrip om hun werk te doen. Bij vragen over acties of besluiten vragen we eerst naar de achtergrond en motieven, voordat er wordt ingegrepen. Dit geldt voor elke geleiding. We gaan graag samen het gesprek aan over de school. Wat nog ontwikkeld moet worden is dat NoorderBasis een actieve dialoog voert met de stakeholders (leerlingen, ouders, GMR, RVT, overheid, omgeving).

doelstellingen	voortgang	voltooid
Directeuren Onderwijsondersteuning worden jaarlijks uitgenodigd voor een schoolbezoek om samen over de schoolontwikkeling te spreken.	<p>2020-2021: <i>Alle gesprekken met directeuren en bestuurder en directeuren onderwijs zijn in de periode maart-juni 2021 online of fysiek gevoerd.</i></p> <p>2020-2021: <i>Vanwege Covid-19 worden schoolbezoeken alleen gepland indien nodig.</i></p>	voltooid

Nationaal Programma Onderwijs goed inzetten.

Het onderwijs krijgt een flink bedrag per leerling om achterstanden of leervertragingen weg te werken. Deze gelden zijn incidenteel voor twee jaar. Als NoorderBasis zetten we dit in naast de reguliere formatie. We willen vooral goed inzetten op extra ondersteuning en het vergroten van leerkrachtvaardigheden.

doelstellingen	voortgang	voltooid
NoorderBasis houdt de reguliere formatie en de extra inzet d.m.v. de NPO-gelden gescheiden, zodat het goed kan worden verantwoord.		open
Alle scholen maken een schoolscan om evt. leerachterstanden in kaart te brengen.	2021: <i>Dit is gerealiseerd. Alle scans staan in Teams bij bestanden NPO gelden. Op basis van deze scan worden plannen gemaakt, die worden genoteerd in format NPO-gelden.</i>	voltooid
NoorderBasis maakt een format voor alle scholen waarin de evidence-based interventies kunnen worden genoteerd en zorgt voor een centrale plek in de cloud waarin dit kan worden gezet.	2021: <i>Alle formats zijn gemaakt en per school is aangegeven wat het te besteden budget is. Deze staan in Teams bij bestanden.</i>	voltooid

Onderwijs processen

Passend onderwijs en doorgaande lijn (OP6)

NoorderBasis participeert in samenwerkingsverbanden 20.01, 21.01 en 22.01 en levert een bijdrage aan het ontwikkelen en bevorderen van passend onderwijs. Daarnaast werken de scholen van NoorderBasis samen met voorschoolse voorzieningen en kinderopvang om een goede doorgaande lijn te realiseren.

doelstellingen	voortgang	voltooid
NoorderBasis heeft geen thuiszitters en voert hierop actief beleid. Als thuiszitten dreigt te ontstaan, wordt actief gestuurd op een oplossing.	<p><i>Doelstelling van 0 thuiszitters is niet gehaald. Regie wordt gevoerd op thuiszitters. Hoogbegaafde thuiszitters zijn in beeld en worden gecoacht op een snelle terugkeer in de groep.</i></p> <p><i>Renger fungeert als regievoerder op deze processen en praat Gea bij over de actuele stand van zaken.</i></p>	open
NoorderBasis faciliteert bovenschoolse plusklassen in Friesland, Groningen en Drenthe.	<i>doelstelling behaald op 1 september 2019</i>	voltooid
NoorderBasis heeft beleid beschreven m.b.t. ondersteuning van hoogbegaafdheid in de basisondersteuning en extra ondersteuning.	<i>protocol hoogbegaafdheid is geschreven en besproken in directieoverleg</i>	voltooid

Direct instructiemodel hanteren (OP3)

Nieuwe lesstof (cognitie) leren we aan door middel van het Directe Instructie Model. Voor mensvaardigheden en persoonlijkheidsvorming zijn andere vormen van onderwijsoverdracht ook geschikt, die aansluiten bij het schoolconcept. De balans tussen deze drie domeinen is belangrijk. Wat nog moet worden geborgd, is langdurige aandacht voor scholing en verdieping op het gebied van directe instructie.

doelstellingen	voortgang	voltooid
Alle nieuwe medewerkers krijgen scholing aangeboden op het gebied van EDI.	2020 - 2021: scholing wordt uitgebreid met observatie door cursusleider icm directeur 2019-2020: In het scholingsaanbod wordt EDI basis aangeboden, een EDI+ en EDI voor kleuters.	open
Nieuwe directeuren worden geschoold in het gebruik van de kijkwijzer van EDI en het inspectiekader.		open
Om kansengelijkheid te bevorderen scholen we alle leerkrachten op het gebied van differentiëren in de groep	2021: Scholing is opgenomen in aanbod voor 2021-2022 en verbreed tot alle groepen, niet slechts groep 8.	open
Alle scholen gebruiken het Directe Instructie Model.	2019-08-26: Afgesproken is dat EDI wordt gebruikt in de instructielessen en dat in lesbezoeken en audits op dit onderwerp wordt beoordeeld.	voltooid
Alle startende leerkrachten krijgen Beeldcoaching.	De regie op inzet beeldcoaches is geregeld. Alle startende leerkrachten krijgen een beeldcoach. Door corona is niet alles doorgegaan. Dit heeft wel de aandacht en prioriteit.	voltooid
Directeuren gebruiken de kijkwijzer van EDI (uitgebreid en/of verkort) tijdens lesobservaties,	2019-2020: Er is een kijkwijzer opgesteld en beschikbaar voor alle directeuren.	voltooid

Handelingsgericht werken: Vertrouwen in ontwikkeling (OP4)

Wij vertrouwen in groei van de ontwikkeling van onze medewerkers en leerlingen. Daarom werken alle scholen volgens het principe van Handelingsgericht Werken en Arrangeren. Wat nog moet worden door ontwikkeld is het cyclisch werken rondom leerling en groep om labelen en stigmatisering te voorkomen. BOOT wordt in het proces preventief ingezet. - We werken preventief aan de sociale - en leerontwikkeling van leerlingen en medewerkers

doelstellingen	voortgang	voltooid
Het aantal IQ onderzoeken is schooljaar 20-21 met tenminste 10 % afgenomen (vergeleken met 18-19) uiteindelijke doelstelling is IQ onderzoek alleen bij hefboomfunctie	Door corona zijn de cijfers niet betrouwbaar.	open
IB en BOOT worden geschoold in effectief communiceren persoonlijk en in ParnasSys.	scholing is uitgezet in november	open
Alle directeuren, IB'ers en orthopedagogen zijn geschoold in HGW 2.0.	Voor de IB'ers komt er een vervolg op HGW 2.0: doel: IB'ers vergroten hun vaardigheden mbt het planmatig werken en communicatie met partners In het schooljaar 2018 2019 zijn alle directeuren en IB'ers geschoold in het HGW 2.0	voltooid
SMART doelstelling formuleren voor AB/ ortho/ LK tijdens onderzoeksfase.	BOOT heeft onder leiding van Gea Boersema smartdoelen geformuleerd die regelmatig worden gemonitord en geëvalueerd.	voltooid
AB en orthopedagoog vragen feedback op hun adviezen na schoolbezoek.	Dit is besproken en ingezet.	voltooid

Open staan voor nieuwe collega's en samenwerking scholen

NoorderBasis is toegetreden tot Scope en levert hierdoor stageplekken voor stagiaires van VIAA. Ook stagiaires van andere pabo's zijn welkom, zoals Stenden. Enkele scholen zijn aangewezen als opleidingsscholen. Alle scholen staan open voor stagiaires en opleidingsplaatsen. Wat nog moet worden ontwikkeld, is dat leerkrachten van opleidingsscholen de opleiding tot Werkplekcoach volgen.

doelstellingen	voortgang	voltooid
80% van de leerkrachten op een opleidingsschool zijn geschoold tot Werkplekcoach.	2021: Circa 50% van de leerkrachten is geschoold tot werkplekcoach. In 2021-2022 starten twee groepen van in totaal 35 collega's de cursus.	open
NoorderBasis wijst scholen aan in overleg met directeuren die opleidingsschool worden.	2021: De Cirkel in Assen is gecertificeerde opleidingsschool geworden na een audit van Scope. 2019: De scholen in Assen, Groningen, Zuidhorn, Drachten en Leeuwarden zijn in eerste instantie aangewezen. Op alle andere scholen mogen collega's zich inschrijven voor WPC-cursus.	voltooid
NoorderBasis treedt toe tot SCOPE en gaat pabo-studenten opleiden in de basisscholen.	2019-2020: NoorderBasis is toegetreden tot SCOPE en zorgt voor opleidingsscholen en werkplekcoaches in de scholen.	voltooid
NoorderBasis stelt opleiders in de basisschool aan die stagiaires gaan werven en begeleiden.	2019-2020: NoorderBasis heeft twee schoolopleiders aan gesteld.	voltooid
NoorderBasis werft actief studenten voor de scholen en profileert zich bij pabo's en andere opleidingscentra.	NoorderBasis is zeer actief op zoek naar nieuwe medewerkers en zichtbaar bij o.a. VIAA en Stenden aanwezig.	voltooid

Leren en groeien

NoorderBasis als sterk merk positief christelijk

De websites zijn up to date en VenstersPO wordt goed bijgehouden en voorzien van toelichting door school. NoorderBasis stelt zijn scholen beschikbaar als kerk, stemlokaal, voor gemeentelijke activiteiten en als oefenruimte voor muziekverenigingen of andere culturele activiteiten.

doelstellingen	voortgang	voltooid
Alle scholen hebben een PR plan.		open
Alle scholen gebruiken Social Media en kiezen (een) medium(s) dat ze actief gebruiken.		open
Alle scholen hebben een up to date website.	2019-2020: Alle scholen hebben een up-to-date website inclusief schoolgids + sop.	voltooid
Alle scholen hebben de indicatoren van VenstersPO voor min. 80% gevuld en voorzien van een toelichting.	Alle scholen hebben Vensters ingevuld.	voltooid
Alle scholen maken hun schoolgids via VenstersPO.	2019-2020: 27 van de 33 scholen hebben een schoolgids via Vensterspo.	voltooid

Plezier, trots, vertrouwen en eigenaarschap

Medewerkers werken met plezier bij- en zijn trots op NoorderBasis. Ze krijgen het vertrouwen om hun vak uit te oefenen en beslissen mee over hoe dat het beste kan op de scholen. NoorderBasis organiseert jaarlijks diverse activiteiten waardoor medewerkers elkaar kunnen ontmoeten in een ontspannen setting om contact en ontmoeting te stimuleren. Ondersteuning wordt voor medewerkers preventief aangeboden en ingezet in samenwerking met externe organisaties om zo werkgeluk te bevorderen en werkdruk tegen te gaan. P&O is zichtbaar in de organisatie en informeert regelmatig d.m.v. nieuwsbrieven over nieuwe ontwikkelingen. Wat nog moet worden ontwikkeld is een vorm om medewerkers actief te betrekken bij het nadenken over nieuw beleid. Ook wordt er een nieuw personeelsbeleidsplan geformuleerd.

doelstellingen	voortgang	voltooid
Er is een nieuw personeelsbeleid vastgesteld voor NoorderBasis.	<i>2021: Het conceptbeleidsplan is af en ligt voor inspraak bij de intervisiegroepen. De verwachting is dat het in september/oktober 2021 naar de GMR kan.</i>	open

Persoonlijk leiderschap

Goed leiderschap is cruciaal voor goede scholen, maar leiderschap is er op elk niveau. Allereerst leiderschap over jezelf, maar ook leiding geven aan een klas, een bouw, over een taak of in een functie. Schoolleiders zijn hierin echter cruciaal. Zij hebben een voorbeeldrol en geven leiding aan de teams. De bestuurder heeft jaarlijks met alle directeuren een functioneringsgesprek en minimaal één keer per schoolplanperiode een beoordelingsgesprek. Wat nog moet worden ontwikkeld is systematische jaarlijkse scholing voor directeuren.

doelstellingen	voortgang	voltooid
Alle directeuren scholen zich jaarlijks bij.	<i>2020-2021: Traject Toekomstgericht onderwijs en Leiding geven aan verandering i.s.m. CBE Amsterdam voor alle directeuren.</i> <i>2019-2020: Traject Persoonlijk Leiderschap met 360 graden feedback in samenwerking met CBE Amsterdam voor alle directeuren.</i>	voltooid

Bijlage 3

IX Managementstatuut

Artikel 1-Begripsbepalingen.

- a. Bevoegd gezag
Het college van bestuur van de Vereniging Gereformeerd Primair Onderwijs NoorderBasis
- b. College van Bestuur
Het college van bestuur bestaat uit de voorzitter college van bestuur die is belast met het besturen van de vereniging en de door de vereniging in stand gehouden scholen.
- c. Raad van toezicht
Leden van de raad van toezicht die worden benoemd door de Algemene vergadering. De raad van toezicht houdt toezicht.
- d. Directeur bedrijfsvoering
Directeur die, onder de verantwoordelijkheid van het college van bestuur belast is met de bedrijfsvoering van de organisatie.
- e. Directeur huisvesting
Directeur die onder de verantwoordelijkheid van het college van bestuur belast is met de huisvestingszaken van de organisatie.
- f. Directeur onderwijsondersteuning
Directeur die, onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur belast is met het initiëren van het bovenschools onderwijskundig beleid en het opstellen van het bovenschools beleid ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs.
- g. Locatiedirecteuren
De directeuren die belast zijn met de leiding van een locatie, d.w.z. een of meer scholen zoals bedoeld in art. 29 eerste lid WPO .
- h. Mandaat



De bevoegdheid van de directeur bedrijfsvoering, de directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren om in naam en onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag de toebedeelde taken en bevoegdheden te verrichten.

- i. Scholen
De scholen voor Primair en Voortgezet Onderwijs die vallen onder het bevoegd gezag
- j. Managementstatuut
Reglement waarin de door het bevoegd gezag aan de directeur bedrijfsvoering, directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren gemandateerde taken en bevoegdheden zijn vastgelegd (art. 31 WPO)
- k. Stafkantoor
Kantoor in Noordhorn waar de ondersteunende functies gehuisvest zijn
- l. Wet
Wet op het Primair Onderwijs
- m. Medezeggenschapsraad
De (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad volgens de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS)

Artikel 2-Vaststelling en wijziging

Het college van bestuur stelt de directeur bedrijfsvoering, directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren in de gelegenheid advies uit te brengen over de vaststelling en iedere wijziging van het managementstatuut.

1. De directeur bedrijfsvoering, directeur huisvesting, directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren worden door het college van bestuur in de gelegenheid gesteld – voordat het advies wordt uitgebracht – met het college van bestuur overleg te voeren.
2. Het college van bestuur stelt de directeur bedrijfsvoering, directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte of het college van bestuur aan het uitgebrachte advies gevolg wil geven.
3. Indien het college van bestuur het advies niet of niet geheel wil volgen, stelt het de directeur bedrijfsvoering, directeur huisvesting, directeur



onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren in de gelegenheid met hem overleg te voeren, alvorens definitief over het advies te besluiten. Het college van bestuur brengt het definitieve besluit zo spoedig mogelijk ter kennis van de directeur bedrijfsvoering, directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren.

Artikel 3 -Directeurenoverleg

1. Het college van bestuur, de directeur bedrijfsvoering, directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren vormen tezamen een directeurenoverleg. De voorzitter van het college van bestuur is voorzitter van het directeurenoverleg.
2. Het directeurenoverleg is belast met:
 - a. bespreken van gemeenschappelijke zaken;
 - b. adviseren naar aanleiding van voorstellen van het college van bestuur respectievelijk de directeur bedrijfsvoering of directeuren onderwijsondersteuning.

Artikel 4-Taken en bevoegdheden van het college van bestuur

1. Het college van bestuur heeft de algemene eindverantwoordelijkheid voor de instandhouding van de scholen, de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering.
2. Het college van bestuur stelt een strategische beleidsplan vast, na goedkeuring te hebben verkregen van de raad van toezicht. Op basis van dit strategisch beleidsplan stelt het college van bestuur eens in de twee jaar een plan vast, waarin op hoofdlijnen in ieder geval aandacht besteed wordt aan de organisatie, het functiebouwwerk, de huisvesting, het onderwijsbeleid, het toelatingsbeleid en het personeelsbeleid.
3. Het college van bestuur stelt het (bestuurs)formatieplan vast.
4. Het college van bestuur is bevoegd tot het aangaan van samenwerking met andere instellingen.
5. Het college van bestuur is bevoegd tot, na verkrijgen van de goedkeuring van de algemene ledenvergadering/raad van toezicht, het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring en van registergoederen en tot het aangaan van overeenkomsten waarbij de vereniging zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt, zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een



- ander verbindt, of voor handelingen die nader bij huishoudelijk reglement te noemen bedrag of waarde te boven gaan.
6. Het college van bestuur benoemt, schorst, en ontslaat het personeel, met uitzondering van zichzelf.
 7. Als het college van bestuur uit twee leden of meer leden bestaat, bekleedt de voorzitter van het college van bestuur de functie van voorzitter.
 8. De raad van toezicht voert functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken met de leden van het college van bestuur.
 9. Het college van bestuur stelt het managementstatuut vast.
 10. Het college van bestuur stelt het medezeggenschapsreglement vast.
 11. De statuten vermelden in art 8 lid 10 de besluiten waarvoor het college van bestuur voorafgaande schriftelijke goedkeuring moet hebben van de raad van toezicht.
 12. De raad van toezicht kan het college van bestuur mandaat verlenen ten aanzien van de taken en bevoegdheden zoals genoemd in voorgaande leden van dit artikel.

Artikel 5 -Taken en bevoegdheden college van bestuur

1. Het college van bestuur draagt zorg voor de voorbereiding en uitvoering van de besluiten, zoals genoemd in artikel 4 eerste lid van het managementstatuut.
2. Het college van bestuur voert het overleg in het decentraal georganiseerd overleg en met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.
3. Het college van bestuur voert de functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken met de directeur bedrijfsvoering, de directeuren onderwijsondersteuning, de locatiedirecteuren en de directeur huisvesting.
4. De voorzitter van het college van bestuur is voorzitter van het directeurenoverleg.
5. Het college van bestuur kan de directeur bedrijfsvoering, de directeur onderwijsondersteuning, de locatiedirecteuren of anderen in dienst van het bevoegd gezag mandaat verlenen ten aanzien van de taken en bevoegdheden zoals genoemd in voorgaande leden van dit artikel. Het college van bestuur stelt een regeling vast waarin het mandaat, zoals genoemd in dit lid, beschreven wordt.

Artikel 6-Taken en bevoegdheden van de directeur bedrijfsvoering, directeur onderwijsondersteuning, directeur huisvesting en de locatiedirecteuren



1. De directeur bedrijfsvoering
 - a. Leiding geven aan de afdeling P&O en afdeling financiën op het stafkantoor, het voeren van de jaarlijkse functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken met de medewerkers;
 - b. Het initiëren van personeelsbeleid en het geven van ondersteuning aan locatiedirecteuren bij de uitvoering van het beleid;
 - c. Verantwoordelijk voor het opstellen van het bestuursformatieplan;
 - d. Het initiëren van financieel beleid;
 - e. Het aansturen van de afdeling financiën, verantwoordelijk voor het opstellen van het jaarrekening en de begroting.

2. de directeur onderwijsondersteuning is bevoegd tot:
 - a. het initiëren van het bovenschools onderwijskundig beleid en het geven van ondersteuning aan locatiedirecteuren bij de uitvoering van het beleid;
 - b. het opstellen van het bovenschools kwaliteitsbeleid ten aanzien van het onderwijs;
 - c. uitvoeren van alle taken en bevoegdheden die in zijn functiebeschrijving zijn opgenomen.
 - d. Het leiding geven aan het bovenschools onderwijs ondersteuningsteam (BOOT). Het voeren van de jaarlijkse gesprekken met de medewerkers in BOOT.
 - e. verrichten van taken en bevoegdheden die door het college van bestuur overeenkomstig artikel 5 lid 5 van dit statuut aan hem zijn gemandateerd.

3. De directeur huisvesting
 - a. Het initiëren van het huisvestingsbeleid en het geven van ondersteuning aan locatiedirecteuren bij de uitvoering van het beleid;
 - b. Het uitvoeren van de alle taken en bevoegdheden die in zijn functiebeschrijving zijn opgenomen.
 - c. Het leidinggeven aan de projecten tav de huisvesting.
 - d. Verrichten van taken en bevoegdheden die door het college van bestuur overeenkomst artikel 5 lid 5 van dit statuut aan hem zijn gemandateerd.

4. De locatiedirecteuren hebben- met inachtneming van de beleids- en financiële uitgangspunten, die door of namens het college van bestuur zijn vastgesteld- de volgende taken en bevoegdheden:



- a. De locatiedirecteur is belast met de dagelijkse leiding van de school
- b. De locatiedirecteur is belast met de zorg voor de schoolorganisatie en de kwaliteit van het onderwijs op de school.
- c. De locatiedirecteur geeft leiding aan het personeel van de school, en draagt er zorg voor dat met de individuele personeelsleden functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gevoerd.
- d. De locatiedirecteur onderhoudt de contacten met de leerlingen van de school en hun ouders.
- e. De locatiedirecteur beheert de door het college van bestuur aan de school toegekende formatieve en financiële middelen en doet daartoe uitgaven voor zover deze binnen de goedgekeurde begroting en het vastgestelde beleid zijn toegestaan.
- f. De locatiedirecteur voert namens het bevoegd gezag overleg met de (lokale) medezeggenschapsraad.
- g. De locatiedirecteur voert alle taken en verantwoordelijkheden uit die in zijn functiebeschrijving zijn opgenomen.

4

Artikel 7-Regeling toedeling, bestemming en aanwending van de bekostiging

1. Het college van Bestuur stelt de directeur bedrijfsvoering, de directeur onderwijsondersteuning, de directeur huisvesting en de locatiedirecteuren in de gelegenheid advies uit te brengen over ten minste:
 - a. De vaststelling en wijziging van de meerjarenbegroting door het college van bestuur;
 - b. De vaststelling van de jaarrekening door het college van bestuur;
 - c. De criteria die het college van bestuur toepast bij de verdeling van de totale lumpsum tussen de gemeenschappelijke voorzieningen op bovenschools niveau en de voorzieningen op schoolniveau;
 - d. De criteria die het college van bestuur toepast bij het toedelen van middelen tussen de afzonderlijke scholen.
2. De directeur bedrijfsvoering, directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren worden door het college van bestuur in de gelegenheid gesteld – voor het in lid 1 bedoelde advies wordt uitgebracht- met het college van bestuur overleg te voeren.
3. Het college van bestuur stelt de directeur bedrijfsvoering, directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en met redenen omkleed of hij het aan hem uitgebrachte advies wil honoreren in zijn advies aan de raad van toezicht.



4. Indien het college van bestuur het advies niet of niet geheel wil volgen, stelt het college van bestuur de directeur bedrijfsvoering, de directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren in de gelegenheid met hem overleg te voeren, alvorens definitief over het advies te besluiten. Het college van bestuur brengt het definitieve besluit zo spoedig mogelijk ter kennis aan de directeur bedrijfsvoering, de directeur onderwijsondersteuning en de locatiedirecteuren.
5. De locatiedirecteuren zijn bevoegd, na goedkeuring van het college van bestuur, uitgaven te doen met inachtneming van de door het college van bestuur vastgestelde begroting voor de school.

Artikel 8-Rapportage

1. Het college van bestuur informeert de raad van toezicht – overeenkomstig de door het college van bestuur vastgestelde richtlijnen- over het verloop en de resultaten van het gevoerde beleid van de organisatie.
2. De directeur bedrijfsvoering informeert het college van bestuur – overeenkomstig de door het college van bestuur vastgestelde richtlijnen- over het verloop en de resultaten van zijn taken en bevoegdheden.
3. De directeur onderwijs informeert het college van bestuur – overeenkomstig de door het college van bestuur vastgestelde richtlijnen- over het verloop en de resultaten van zijn taken en bevoegdheden.
4. De locatiedirecteuren informeren het college van bestuur– overeenkomstig de door het college van bestuur vastgestelde richtlijnen- over het verloop en de resultaten van het gevoerde beleid van de scholen.

Artikel 9-Schorsing en vernietiging van besluiten

1. Het college van bestuur kan maatregelen en/of besluiten van de directeur bedrijfsvoering, de directeuren onderwijsondersteuning, de locatiedirecteuren of derden wegens strijd met enig geldende regeling en/of wegens mogelijke schade aan de belangen van de vereniging en de scholen, bij gemotiveerd besluit geheel of gedeeltelijk vernietigen.
2. Het college van bestuur kan een besluit of maatregel van de directeur bedrijfsvoering, de directeuren onderwijsondersteuning, de locatiedirecteuren of derden schorsen, indien het besluit of de maatregel naar zijn oordeel voor vernietiging in aanmerking komt. Ziet het college van bestuur binnen twee weken nadat het schorsingsbesluit is genomen, af van een vernietiging dan vervalt tegelijkertijd de schorsing.



Artikel 10-afwezigheid college van bestuur

1. Bij afwezigheid van het college van bestuur zijn de directeur bedrijfsvoering en de directeur onderwijsondersteuning gezamenlijk de vervanger van het college van bestuur waarbij de directeur bedrijfsvoering als voorzitter optreedt.

Artikel 11-Werkingsduur

1. Het managementstatuut geldt voor het tijdvak 1 januari 2020 tot 1 januari 2021 en wordt vervolgens stilzwijgend verlengd met een periode van telkens twee jaren.
2. Een tussentijdse wijziging van het managementstatuut treedt in werking op de dag volgend op de dag waarop het college van bestuur tot wijziging heeft besloten.

Artikel 11 Slotbepaling

1. In alle gevallen waarin dit statuut niet voorziet, alsmede in geval van geschil over interpretatie van dit statuut, beslist het college van bestuur.
2. Het college van bestuur draagt er zorg voor dat een exemplaar van het managementstatuut in het gebouw van de school ter inzage beschikbaar is op een voor een ieder toegankelijke plaats.. Het dagelijks bestuur zendt een exemplaar van het managementstatuut, alsmede elke wijziging daarvan, zo spoedig mogelijk na de vaststelling ter kennisgeving aan de inspectie.

Aldus vastgesteld door het college van bestuur op:
.....te Noordhorn



Bijlage 4

Gegevens Noorderbasis

Naam volgens de statuten

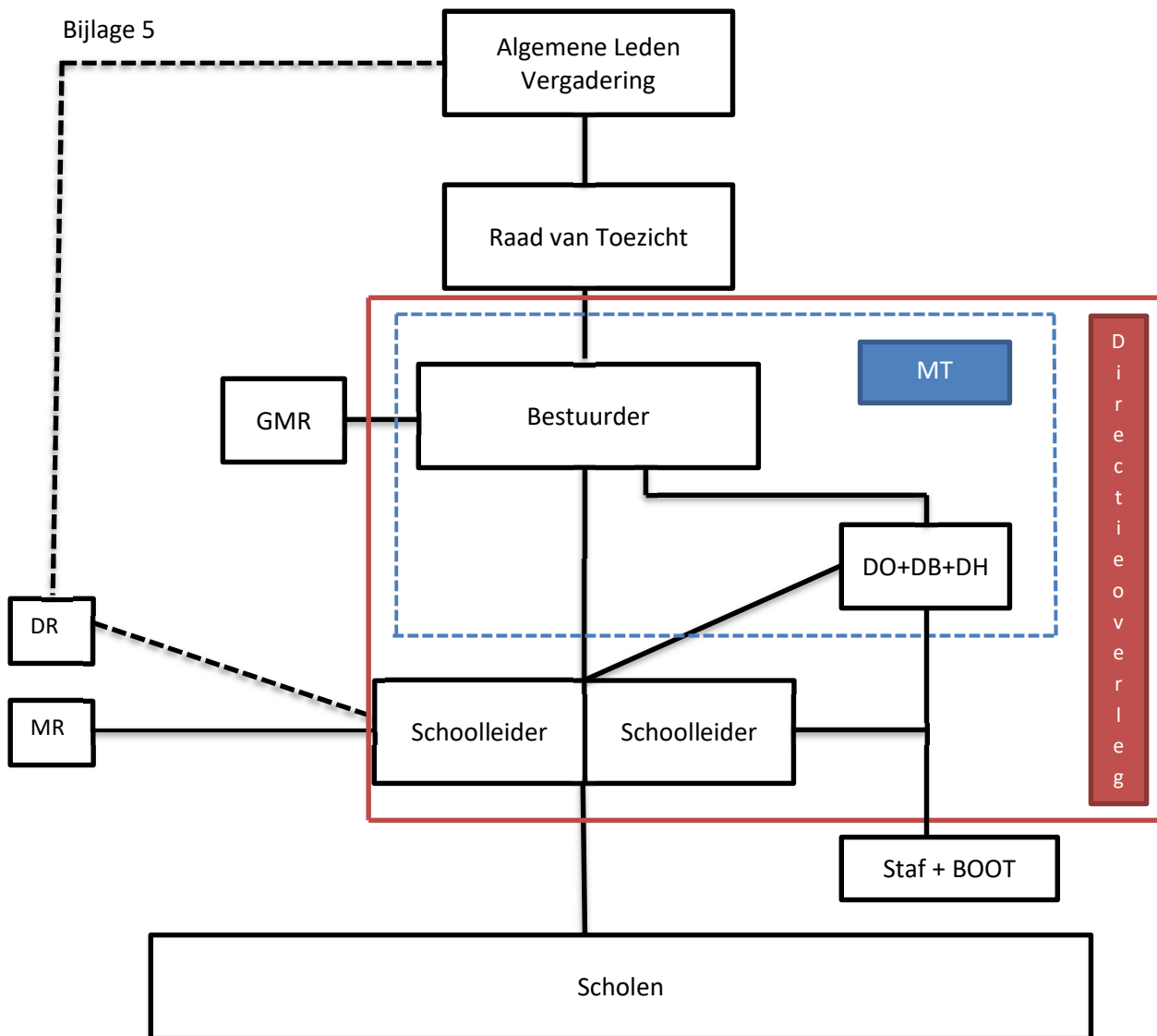
Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs NoorderBasis

<u>Bezoekadres</u>	<u>Postadres</u>	tel.nr.:	0594-500649
Industrieweg 22	Postbus 6	e-mailadres:	info@noorderbasis.nl
9804 TG Noordhorn	9800 AA Zuidhorn		

Kvk-nr. NoorderBasis: 54002036 Bestuur nummer NoorderBasis: 42607

Scholen NoorderBasis (met brinnummers)

- | | |
|---|--|
| 1. 21 NI Buitenpost – De Fontein | 20. 03 HR Assen – De Cirkel |
| 2. 06 HJ Dokkum – de Schakel | 21. 29 XN Assen – De Driesprong |
| 3. 08 JH Drachten – de Parel | 22. 06 EO Assen – De Parel |
| 4. 22LH Groningen - De Meerpaal | 23. 05LB Bedum – de Horizon |
| 5. 26 MK Groningen – De Steiger | 24. 06EN Delfzijl – Het Bakken |
| 6. 04 DE01 Groningen – De Triangel | 25. 05OZ Harkstede – De Ster |
| 7. 09 JG Groningen – Het Palet | 26. 03KR Hoogezand – De Lichtbron |
| 8. 04 DE Grootegast - Christal | 27. 07KK Leens – De Handpalm |
| 9. 06 NB Haren – Het Mozaïek | 28. 03HO Middelstum – Klim-op |
| 10. 03 ZV Heerenveen – Futura | 29. 06JE Stadskanaal – Piet Prins |
| 11. 06 EB Hoogkerk - Rehoboth | 30. 06SE Ten Boer – De Poort |
| 12. 03 HS Kootstertille – Oranje Nassau | 31. 06EK Uithuizermeeden – Dr. R.J.Damschool |
| 13. 14 ZB Leek – De Springplank | 32. 00CS Winschoten – De Leilinde |
| 14. 06 EC Leeuwarden – De Princenhof | 33. 06EY Zuidlaren – De Lichtkring |
| 15. 22 LV Oldehove – Onder de Wieken | |
| 16. 01 WQ Roden – De Rank | |
| 17. 05 SZ Schildwolde – De Wiekslag | |
| 18. 04 WW Ureterp – Eben Haëzer | |
| 19. 09 JJ Zuidhorn – De Brug | |



GMR = Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
 DR = Deelraad (schoolniveau)
 MR = Medezeggenschapsraad (schoolniveau)
 BOOT = Bovenschools onderwijs ondersteuningsteam

MT = Managementteam
 DO = Directeur onderwijsondersteuning
 DB = Directeur bedrijfsvoering
 DH = Directeur huisvesting

Jaarverslag 2021

Evenals 2020 was ook dit jaar een bijzonder jaar. Toen we gaandeweg het jaar dachten weer enigszins het normale leven terug te krijgen, liepen de besmettingscijfers weer op. Met als gevolg wederom beperkingen in het elkaar ontmoeten.

Wat is het dan fijn dat we over de techniek beschikken om elkaar online te kunnen zien en spreken! Op deze manier konden de vergaderingen wel door gaan. Ook in dit afgelopen jaar hebben we Gods Zegen op ons werk weer mogen ervaren.

Vergaderingen

In 2021 heeft de GMR acht keer een formele vergadering gehad, waarvan twee keer gezamenlijk met de Raad van Toezicht. Daarnaast is er meerdere malen overleg geweest met betrekking tot de onderwerpen op de agenda en rondom de verkiezingen. De bestuurder is bij de vergaderingen veelvuldig aangesloten en heeft de leden geïnformeerd over de lopende zaken. Wanneer het onderwerp hiertoe aanleiding gaf, werden andere functionarissen uitgenodigd voor de vergadering.

Besproken onderwerpen

In 2021 zijn er weer diverse onderwerpen op tafel gekomen bij de GMR waaronder het veiligheidsbeleidsplan, het personeelsbeleidsplan, het bestuursformatieplan en ICT. We hebben ons meer kunnen verdiepen in de ondersteuningsplanraad (OPR). Er was dit jaar veel aandacht voor de verkiezingen en de begroting is besproken.

Jaarlijkse avond met MR leden Noorderbasis

Onze jaarlijkse avond met alle Medezeggenschapsraden van Noorderbasis kon dit jaar wederom helaas niet doorgaan. We hopen dat dit in 2022 wel weer mogelijk is óf dat we wellicht een online versie kunnen houden.

Scholing (G)MR leden

Helaas konden er dit jaar geen fysieke bijeenkomsten gehouden worden. Desondanks heeft een aantal MR leden begin dit jaar een online MR cursus kunnen volgen.

Vacature Raad van Toezicht

Conform artikel 18 van het Medezeggenschapsreglement GMR van Noorderbasis heeft de GMR het recht om één lid van de Raad van Toezicht aan te stellen. In verband met één aftredend lid en één tussentijds aftredend lid van de Raad van Toezicht is de GMR ook dit jaar weer betrokken geweest bij de sollicitatieprocedure voor een nieuw lid. De voorzitter van de GMR heeft zitting genomen in de sollicitatiecommissie en is betrokken bij het advies aan de Raad van Toezicht.

Aankondiging vertrek bestuurder

In het najaar hoorden wij dat onze bestuurder, Roelof van den Berg, bij de Raad van Toezicht had aangegeven per 1-1-2022 niet meer werkzaam te zullen zijn voor NoorderBasis. De GMR heeft zijn inzet en betrokkenheid zeer gewaardeerd.

De GMR zal de komende periode betrokken worden bij het proces voor het aanstellen van een nieuwe bestuurder. Vooralsnog zullen de werkzaamheden worden opgevangen door

Pieter Kralt en Johannes Weening. De Raad van Toezicht hoopt rond de zomer van 2022 de vacature van bestuurder in te kunnen vullen.

Samenstelling GMR

Vanwege de beperkingen die ook nog in 2021 actueel waren, heeft de voorzitter aangegeven bereid te zijn om nog iets langer deze rol te vervullen. Per januari 2022 neemt Hilko Bos de rol van voorzitter voor zijn rekening.

Vanwege het vertrek van één lid van de oudergeleding afgelopen zomer, zijn er (voor het eerst) verkiezingen gehouden. Het is zeer uitzonderlijk dat er ditmaal 5 sollicitanten hebben gereageerd op de vacature, waardoor er verkiezingen uitgeschreven moesten worden (conform het reglement).

In 2021 heeft de GMR afscheid genomen van twee leden uit de oudergeleding en één lid uit de personeelsgeleding. Er zijn twee nieuwe ouders toegetreden tot de GMR. Zodra de vacature voor een lid uit de personeelsgeleding weer is vervuld, komt het totaal aantal leden binnen de GMR hiermee weer op acht, met een gelijke vertegenwoordiging van personeels- en oudergeleding.

Per augustus 2021 wordt vergaderd in de volgende samenstelling:

Oudergeleding	School:	Plaats:	Aftredend:
Alwina van der Mark-Leijssenaar	De Cirkel	Assen	Aftredend december 2021
Roos-Anne den Ouden	De Parel	Drachten	2023
Jack Lenting	De Rank	Roden	2023
Maryse ten Klooster	De Brug	Zuidhorn	2025
Hilko Bos	Onder de Wieken	Oldehove	2025

Personeelsgeleding	School:	Plaats:	Aftredend:
Hannah Bijlsma	De Cirkel	Assen	2025
Jan Peter Zomer	Klim-Op	Middelstum	Aftredend december 2021
Elze van Barneveld	De Horizon	Bedum	2023
Tannita de Vries	De Meerpaal	Groningen	2023

Namens de GMR NoorderBasis,

Alwina van der Mark-Leijssenaar
Voorzitter GMR NoorderBasis

December 2021

Jaarverslag vertrouwenspersonen NoorderBasis 2021

Het jaar 2021 was evenals het jaar 2020 een bijzonder jaar. Het coronavirus hield Nederland nog steeds in zijn greep. Dit heeft een grote impact op de leerlingen, de ouders en het onderwijzend personeel gehad. Leek het om en nabij de zomer beter te gaan, toch kwam er een nieuwe 'golf', wat uiteindelijk resulteerde in het opnieuw sluiten van de scholen.

Wij weten zo niet of deze crisis van invloed is geweest op het werk van de vertrouwenspersonen. We weten wel dat het jammer is dat we als vertrouwens- en contactpersonen niet fysiek bij elkaar konden komen. Ervaringen uitwisselen en van elkaar kunnen leren blijkt toch iedere keer nuttig te zijn. We hopen dat hier volgend jaar verandering in mag komen.

Omdat NoorderBasis 2 vertrouwenspersonen heeft, volgt hieronder een apart verslag van beide personen.

Dhr. C. (Cees) van den Berg

In het jaar 2021 ben ik twee keer geconsulteerd als vertrouwenspersoon. Het betrof situaties die op het grensgebied liggen van de vertrouwenspersoon. Het betrof geen situatie van leerlingen, onderwijzend personeel van NoorderBasis. In beide situaties heb ik informatie gegeven over de mogelijkheden en onmogelijkheden.

Het is een rustig jaar geweest. Hierbij heb ik niet de illusie dat er een jaar niet gepest is of dat er geen grensoverschrijdend gedrag is geweest. Ik wil alleen vaststellen dat er richting mij als vertrouwenspersoon geen contact over opgenomen is.

Dhr. B. (Bert) Bloemendal

Als vertrouwenspersoon heb ik het afgelopen jaar meerdere keren contact gehad met directeuren, leerkrachten of ouders over een aantal zaken die in of buiten de school speelden. Gelukkig waren het geen ernstige zaken, maar ik merk dat iedere zaak toch invloed heeft op de persoon die een melding doet. Mijn uitgangspunt is ook altijd om iedere melder/melding serieus te nemen. Vaak kon er, middels gesprekken of bemiddeling, een goede oplossing worden gevonden.

Beide merken tenslotte nog het volgende op:

Al een aantal jaren geleden is er een kwaliteitsslag gemaakt binnen het scholenverband en daarvan plukken we nu de vruchten. We merken minder van ontevredenheid over het schoolbeleid en over het oppakken van pesten en ander grensoverschrijdend gedrag.

Bijlage 7

Op het moment dat we dit schrijven, komen er in Nederland op vele vlakken allerlei meldingen naar voren.

Het onderschrijft nog eens het belang van de contact- en vertrouwenspersonen. Zorgen voor een luisterend oor, zich gehoord voelen en het creëren van veiligheid is essentieel. Daarvoor dragen we allemaal verantwoordelijkheid maar daar willen we als vertrouwenspersoon zeker voor staan.

Met vriendelijke groet,

Cees van den Berg en Bert Bloemendal
Vertrouwenspersonen NoorderBasis
Februari 2022

Ondersteuningsgids

Noorderbasis



1. Voorwoord

Dit is de onderwijs-ondersteuningsgids van NoorderBasis, schooljaar 2020-2021. In dit handboek staat een beschrijving van de basisondersteuning zoals wij die op de scholen van Noorderbasis vormgeven. Daarnaast dient het document als wegwijzer om tegemoet te komen aan aanvullende en/of extra ondersteuningsbehoeften binnen en buiten de eigen school.

Dit handboek is vooral bedoeld voor leerkrachten en beschrijft de manier van werken binnen NoorderBasis binnen de eigen school en in de klas.

2. Algemene informatie

NoorderBasis heeft 33 scholen waarin basisonderwijs wordt gegeven. Binnen de scholen van NoorderBasis werken wij planmatig volgens de handelingsgericht werken (HGW) cyclus; waarnemen, begrijpen, plannen, realiseren en evalueren. We gebruiken het leerlingvolgsysteem ParnasSys ter ondersteuning van datgene waar het om gaat: de onderwijsprocessen. Wij kijken naar *dit* kind in *deze* groep, bij *deze* leerkracht, op *deze* school en van *deze* ouders. Hierbij staat de professionele leerkracht centraal.

Er wordt naast een systematische en planmatige nascholing van leerkrachten en onderwijsassistenten, door de intern begeleider (IB'er) onderwijskundige ondersteuning gegeven. Dit om de zorgbreedte binnen scholen te vergroten. Naast scholing worden interne en externe deskundigen en middelen voor ondersteuning ingezet. Deze ondersteuning wordt binnen NoorderBasis ingezet door middel van het Bovenschools Onderwijskundig Ondersteunings Team (BOOT).

Passend onderwijs vraagt van ons dat we uitgaan van de leer- onderwijsbehoeften en talenten van kinderen. Dat betekent dat we moeten zoeken naar passende vormen van onderwijs. Groepsvorming en een veilig en stimulerend klimaat staan voorop. En daarnaast de ontwikkeling van de totale persoonlijkheid van het kind.

Bij het streven naar een succesvolle schoolloopbaan en het bieden van onderwijs aan elke leerling, waarbij we het maximale uit ieder kind willen halen, werken wij opbrengstgericht:

- We stellen hoge doelen (werken doelgericht), werken hier planmatig en resultaatgericht aan en volgen de leerlingen systematisch in hun vorderingen.
- We analyseren onze gegevens (methodetoetsen en methode onafhankelijke toetsen) systematisch en gebruiken deze gegevens voor het plannen van een vervolgaanbod.
- De leerkrachten geven een effectieve instructie, stemmen hun onderwijsdoelen, inhouden en didactiek af op de verschillen tussen de leerlingen en reflecteren daarnaast dagelijks op het effect van hun lessen.

Ouders zijn de eerstverantwoordelijken voor de opvoeding en vorming van een kind. Scholen zijn er voor het onderwijs aan de kinderen. Bij een ononderbroken ontwikkeling gedurende de tijd op de basisschool is het betrekken van de ouders dus van wezenlijk belang. Communicatie, openheid en duidelijkheid vanuit de school naar de ouders is een eerste vereiste. Ouders en school zijn educatieve partners. Daar waar de ontwikkeling in het gedrang komt, wordt gezamenlijk gezocht naar passende hulp binnen de vereniging en zo nodig daarbuiten. Op

basis van de zorgplicht is de school waar de leerling staat ingeschreven verplicht om ervoor te zorgen dat er een passende onderwijsplek gevonden wordt, wanneer de huidige plek niet meer passend blijkt te zijn. Wat de school zelf te bieden heeft, is beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). In de procesgang arrangeren wordt beschreven hoe er naast de basisondersteuning en de eigen expertise ook extra ondersteuning kan worden ingezet in de vorm van een arrangement. De afspraken hieromtrent verschillen per samenwerkingsverband.



Figuur 1: Piramide onderwijs- en ondersteuningsroute (Pameijer, 2017, p. 137).

Binnen NoorderBasis hebben we afgesproken dat de basisondersteuning op de scholen maximaal wordt ingezet in de school en in de klassen. Voor extra ondersteuning kan 'bovenschools' een onderwijsarrangement aangevraagd worden. Op die manier maken wij Passend Onderwijs mogelijk in de school.

3. Handelingsgericht werken

Handelingsgericht werken gaat over goed onderwijs. Volgens Pameijer (2017) is het doel ervan kwaliteit van het onderwijs en de leerlingbegeleiding verbeteren:

De volgende vragen komen bij HGW aan de orde: hoe bevorderen we schoolplezier, welbevinden, motivatie, leeropbrengsten, sociale competenties en een soepele overgang naar het voortgezet onderwijs? Hoe realiseren we schoolsucces voor alle leerlingen? Hoe zorgen we ervoor dat zij zich conform hun capaciteiten en talenten ontwikkelen? De zeven uitgangspunten van HGW geven houvast bij het zoeken naar antwoorden (Pameijer, 2017, p. 24).

1. Ons handelen is doelgericht.

We werken steeds doelgericht: waar willen we naartoe en wat hebben we daarvoor nodig? Doelen zijn de eerste stap bij het formuleren van onderwijsbehoeften zowel voor de hele klas, als voor subgroepjes als voor de individuele aanpak van leerlingen. Bovendien gebruiken we ze om onze aanpak regelmatig te evalueren. De doelen die we formuleren zijn zo SMARTI mogelijk (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden en inspirerend).

2. Afstemming en wisselwerking tussen kind en zijn omgeving.

Leerlingen verschillen, maar groepen, leerkrachten, scholen en ouders verschillen ook! Kinderen ontwikkelen zich in verschillende systemen: op school met hun leerkracht en medeleerlingen, thuis met hun ouders, broertjes/zusjes, oma/opa, oppas en in hun vrije tijd. Er is sprake van wisselwerking: een kind ontwikkelt zich in interactie met zijn ouders, leerkracht en andere kinderen. Kind en omgeving beïnvloeden elkaar voortdurend.

3. Onderwijsbehoeften van de leerlingen centraal stellen.

"Wat heeft deze leerling, van deze ouders, in deze klas, bij deze leerkracht op deze school de komende periode nodig?" Onderwijsbehoeften geven aan wat een leerling nodig heeft om onderwijsdoelen te bereiken. Ze bieden tevens aanknopingspunten voor het handelen van de leerkracht. Het werken vanuit onderwijsbehoeften concretiseert het streven naar afstemming (Stevens, 2002): leerlingen verschillen en de aanpak van de leerkracht en de ouders doet ertoe. M.a.w. We accepteren dat leerlingen verschillen en zijn bereid om met deze verschillen om te gaan. Ze bieden tevens een zinvol en helder kader voor communicatie over onderwijs op maat en vormen de basis voor een goede preventieve basiszorg.

4. De leerkracht doet ertoe.

Zij/hij kan afstemmen op de verschillen tussen de leerlingen en zo het onderwijs passend maken.

Kinderen ontwikkelen zich steeds in interactie met hun omgeving. Vanuit de context is er steeds sprake van wederzijdse beïnvloeding. Zijn we ons bewust van de wisselwerking tussen leerling en leerkracht, leerlingen onderling, kind en ouders en tussen school en ouders, dan kan dat ons stimuleren tot reflectie: "Welk effect heeft mijn aanpak op deze leerling en hoe kan ik mijn aanpak beter afstemmen op wat deze leerling nodig heeft?"

5. Positieve aspecten zijn van groot belang.

Dit gaat niet alleen om de positieve aspecten van het kind, maar ook van de leerkracht, de groep, de school en de ouders. Positieve aspecten van kinderen, leerkracht, school en ouders bieden perspectieven: dat wat goed gaat, willen we verder uitbouwen in ons plan van aanpak. We betrekken positieve kenmerken in het formuleren van doelen en we gebruiken ze ook in het formuleren van "hulpzinnen onderwijsbehoeften". Aandacht voor het positieve biedt tegengewicht aan het vormen van een te negatief, problematisch beeld. We spreken kinderen, ouders, leerkrachten, school aan op hun sterke kanten.

6. Constructief samenwerken tussen school en ouders.

Constructief samenwerken met collega's, leerlingen, ouders en externe deskundigen is essentieel. Het levert verfrissende ideeën op als betrokken elkaar met oprechte interesse bevragen en met een open mind naar elkaar luisteren. Samen weten ze meer dan alleen. Praten met collega's, leerlingen, ouders en deskundigen helpt een team bij het realiseren van passend onderwijs en ondersteuning opmaat. In de samenwerking heeft eenieder zijn eigen positie en verantwoordelijkheid. Alle betrokkenen respecteren die. Ze denken met elkaar mee, maar gaan niet op elkaars stoel zitten. (Pameijer, 2017, p.61).

7. De werkwijze van school is systematisch en transparant.

Het is voor iedereen duidelijk hoe we binnen HGW werken en waarom we zo werken. We maken heldere afspraken over wie doet wat, waarom, waar, hoe en wanneer. De systematiek van onze werkwijze bewaken we met handelingsgericht werken.

4. Pedagogisch en didactisch

Organisatorische leerkrachtvaardigheden

Organisatorische vaardigheden zijn onmisbaar bij het managen van een klas. Naast het organiseren zelf gaat het om het plannen, coördineren, leidinggeven en het controleren van leeractiviteiten. De leerkracht organiseert het onderwijs zo dat alle leerlingen voldoende aandacht en tijd krijgen om te leren.

Door middel van klassenmanagement scheidt een leerkracht een veilige omgeving, waarin leerlingen actief, betrokken en succesvol leren en ontwikkelen. De leerkracht heeft overzicht over de klas en kan de aandacht bewust verdelen. Bijvoorbeeld nieuwe stof uitleggen en tegelijk aandacht hebben voor de het pedagogisch klimaat.

Didactische leerkrachtvaardigheden

Een goed klassenmanagement kan evenmin zonder didactische vaardigheden. Hieronder valt het aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De kinderen in de klas hebben verschillende mogelijkheden en behoeften. De leerkracht is in staat om succesvolle instructies en lesactiviteiten te creëren. Het is van belang dat leerlingen leren dat zijzelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces. Het geven van verantwoordelijkheid bij het leerproces, hoe leer je en wat heb je nodig, zorgt voor motivatie en betrokkenheid. Klassenmanagement richt zich ook op het scheppen van een positief werkklimaat. De leerkracht bewaakt scherp de voortgang van de les. Hierbij hoort dat de leerkracht zorgt voor een maximale actieve leertijd van alle leerlingen in de klas.

Overige leerkrachtvaardigheden

Als het gaat om klassenmanagement is het ook belangrijk dat de leerkracht duidelijk, consequent en evenwichtig is. Een proactieve houding waarin leiding gegeven wordt, is dan zichtbaar.

Een kernuitspraak als het gaat om goed klassenmanagement is: Het gaat niet alleen om het oplossen van problemen, maar vooral om het voorkomen van problemen. Dit zorgt bijvoorbeeld voor minder lesonderbrekingen en dus voor meer effectieve leertijd.

Klasinrichting

Een klaslokaal moet een georganiseerde uitdagende leeromgeving zijn. De inrichting van het lokaal draagt bij aan het werkklimaat in de klas. Per dag brengen kinderen veel tijd door in het lokaal. Bij de inrichting van het klaslokaal let de leerkracht op:

- De ruimte voor instructie; een geschikte plek van de instructietafel, voldoende ruimte voor een kring, zonder dat er met meubilair geschoven moet worden. Het is belangrijk dat alle kinderen het digibord of het screen en de leerkracht kunnen zien.
- De ruimte voor materialen; een duidelijke ordening in en het gemakkelijk bereikbaar zijn van boeken en schriften.

- De looproute; de looproute, die de leerlingen nemen om materialen te pakken of naar de toilet te gaan, moet logisch zijn. Dit geeft rust. De route moet ook makkelijk begaanbaar zijn en zo weinig mogelijk storend voor leerlingen.
- De aankleding van de wanden; naast instructies betreffende leerstofinhouden (letters, spellingregels, afspraken) ook ruimte voor werk van de kinderen

Regels en afspraken

Regels en afspraken zijn duidelijk, deze worden aangeleerd en geoefend. De regels en afspraken worden zoveel mogelijk samen met de leerlingen gemaakt en besproken. Betrokken zijn en de verantwoordelijkheid voelen, helpt om te voldoen aan de afspraken waardoor meer aangepast gedrag ontstaat. En op die manier is meer ruimte voor onderwijstijd.

Zelfstandig werken

Binnen de school wordt aandacht besteed aan het werken aan zelfstandigheid van de leerlingen zodat zij minder afhankelijk zijn van de directe aansturing en feedback van de leerkracht.

Organisatie van instructies en ondersteuning

De leerkracht heeft een duidelijke week- en dagplanning waarin de extra instructie en de planmatige ondersteuning door de leerkracht (en eventueel onderwijsassistent) zichtbaar is.

5. Ondersteuning

5.1 Basisondersteuning

Basisondersteuning is een belangrijk begrip binnen passend onderwijs. Basisondersteuning is datgene wat alle scholen binnen het samenwerkingsverband minimaal moeten kunnen bieden aan leerlingen. In een definitie gevat: *basisondersteuning is het geheel aan preventieve en licht curatieve interventies, die binnen de ondersteuningsstructuur van de school, eventueel in samenwerking met ketenpartners, planmatig en volgens een overeengekomen kwaliteitsniveau worden uitgevoerd.*

5.1.1 Hoe ziet de basisondersteuning eruit in onze scholen?

In eerste instantie gaat het om een veilig en stimulerend klimaat in onze scholen en binnen de klassen. Leerkrachten werken op een actieve manier aan de relatie met alle leerlingen in de groep. Dit wordt ondersteund met inzet op sociale vaardigheden met behulp van een bewezen effectieve manier van werken in alle groepen. Daarnaast wordt het sociaal emotioneel functioneren in kaart gebracht met behulp van een volgmodel voor sociaal emotionele ontwikkeling. Welbevinden en betrokkenheid zijn daarin de belangrijkste voorwaarden om tot leren te komen.

Ook is goed klassenmanagement van wezenlijk belang bij het kunnen bieden van de basisondersteuning. Onder goed klassenmanagement valt ook het realiseren van handelingsgericht werken en opbrengstgericht werken. Hierbij zijn de leerkrachtvaardigheden van wezenlijk belang.

5.1.2 Ondersteuningsfaciliteiten binnen de school

Op elke school binnen NoorderBasis is een intern begeleider (IB'er) aangesteld. De taakinvulling van de IB'er richt zich met name op het vorm en inhoud geven aan de ondersteuningsstructuur op de school en de ondersteuning van de leerkracht in het bieden van onderwijs aan alle leerlingen. Daarnaast is de IB'er de schakel naar alle ondersteuning die voor een leerling kan worden ingezet. De IB'er is er voor leerkrachten en ouders die vragen en/of zorgen hebben over de ontwikkeling van een leerling. Hierbij kan de IB'er de hulp van BOOT inschakelen. Daarnaast onderhoudt de IB'er de externe contacten rondom ondersteuning zoals; de GGD, WIJ-teams, Veilig thuis, GGZ en andere instellingen. Ook maakt zij/hij deel uit van het IB-netwerk binnen NoorderBasis.

De leerkracht verzamelt, ordent, en analyseert relevante en actuele toetsgegevens van alle leerlingen in een (digitaal) groepsoverzicht. De directeur en de IB'er analyseren de toetsgegevens op schoolniveau. De analyse wordt twee keer per jaar in het schoolteam besproken en er worden gezamenlijke acties vastgesteld. Deze manier van werken zorgt ervoor dat leren van en met elkaar structureel vorm krijgt. Hierin worden de kwaliteitsaspecten van het onderwijsleerproces, de onderwijsondersteuning en begeleiding voor de leerling

door de leerkrachten specifiek meegenomen. De acties worden opgenomen in het schooljaarplan.

Het schooljaarplan wordt elk jaar geëvalueerd en de resultaten worden vastgelegd in het schooljaarverslag. De combinatie van doelen vanuit de evaluatie en de doelen uit het schoolplan vormt de basis van het nieuwe jaarplan.

Het strategisch beleidsplan geeft in grote lijnen aan waar de school in vier jaar naartoe wil werken, passend binnen de strategische kaders en doelen van Noorderbasis.

5.1.3 Bovenschools onderwijskundig ondersteuningsteam (BOOT)

Vroegtijdig signaleren en passende interventies worden geboden binnen de school om te voorkomen dat de problematiek of de achterstand te hoog oploopt. Het BOOT heeft hier een preventieve en ondersteunende rol in. Dit team bestaat uit een orthopedagoog generalist, orthopedagogen met specialisme, school psycholoog en ambulante begeleiders met verschillende specialisaties. (AB-ers). Het BOOT staat onder leiding van de directeur onderwijssteuning van NoorderBasis.

Als er binnen de school zaken/vragen zijn, die na overleg met ouders, planmatig werken, collegiale consultatie en betrokkenheid van de IB'er niet opgelost worden, kan de vraag door de IB'er bij het BOOT neergelegd worden. Vanuit het BOOT zal dan ondersteuning geboden worden. Lichte ondersteuning wordt geboden door de AB-ers. Deze hulp kan via de directeur onderwijssteuning aangevraagd worden. Formulieren voor aanmelding voor de orthopedagoog voor een consult of een onderzoek zijn digitaal beschikbaar en worden ingediend bij de directeur onderwijssteuning van NoorderBasis. In overleg met BOOT wordt een ondersteuner toegewezen aan de school die de aanvraag gedaan heeft waarbij de contacten verlopen via de IB'er.

5.2 Externe ondersteuning

Als een leerling meer of andere ondersteuning nodig heeft dan in de basisondersteuning kan worden geboden, komt hij of zij in aanmerking voor extra ondersteuning. Het samenwerkingsverband bepaalt wat er onder basisondersteuning en onder extra ondersteuning wordt verstaan. De uitwerking hiervan verschilt per samenwerkingsverband.

Binnen de scholen van Noorderbasis geldt dat er sprake kan zijn van extra ondersteuning als de basisondersteuning zoals hierboven omschreven niet voldoet. Dat wil zeggen als de leerkracht binnen de basisondersteuning onvoldoende tegemoet kan komen aan de onderwijsbehoefte van een leerling ondanks een goede organisatie.

5.2.1 Samenwerking met ketenpartners

De school kan in het belang van de leerling samenwerken met partners buiten de school. Het kan gaan om GGZ instellingen, eerstelijns psychologen of hulp voor jeugd vanuit de gemeente. Afstemming tussen betrokken partijen is van essentieel belang om effectief ondersteuning te organiseren. De IB'er onderhoudt contacten met deze ketenpartners en is een eerste aanspreekpunt vanuit de school. De directeur wordt door de IB'er op de hoogte gebracht en bepaalt uiteindelijk met welke instanties wordt samengewerkt binnen de school.

Kind, ouder en leerkracht staan centraal. Daar omheen staan -in ieder geval- directeur en de intern begeleider. De directeur is in alle gevallen de eindverantwoordelijke. De IB'er ondersteunt en coördineert vanuit haar/zijn functie.

Bij vragen die vooral het leren en/of het gedrag (leer-of leefvragen) in de school betreft, wordt er in eerste instantie gebruik gemaakt van het BOOT. Voor vragen die met name over de thuissituatie gaan, kunnen de scholen terecht bij de jeugdhulp van de gemeente. Als de vragen beide gebieden betreft, wordt er met beide partijen contact op genomen en multidisciplinair gewerkt. Vanzelfsprekend gebeurt dit altijd in samenspraak met de ouders.

Hulp voor jeugd vanuit de gemeente

Op elke school heeft de IB'er een korte lijn naar de hulp voor jeugd vanuit de gemeente en de GGD. In veel gevallen is er een contactpersoon voor de school voor (vroeg)signalering en preventie in en om de school. De contactpersoon is er ook om bij een opvoedingshulpvraag de communicatielijnen tussen school en ouders open te houden en houdt de IB'er op de hoogte van de voortgang.

Als externe adviseurs handelingsadviezen geven aan de school, maakt de school de afweging of de uitvoering hiervan voor het onderwijs aan de leerling wenselijk en uitvoerbaar is. De school communiceert het standpunt dat ze inneemt naar de ouders.

6. Werkwijze in de klas

In de klassen wordt gewerkt volgens het model handelingsgericht werken. Dit model beschrijft een manier van cyclisch werken.

Het doel van de HGW-cyclus is in het onderwijs zoveel mogelijk af te stemmen op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen.

Deze cyclus kent vijf fasen en acht stappen:

1. Waarnemen: gegevens analyseren en begrijpen, onderwijsaanbod evalueren en signaleren van de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.
2. Formuleren van doelen, handreikingen (alle leerlingen) en onderwijsbehoeften (sommige leerlingen)
3. Het onderwijsaanbod en de extra ondersteuning plannen: leerlingen samenvoegen en lessen voorbereiden.
4. Realiseren: onderwijsaanbod uitvoeren voor groep, subgroepen en individuele leerlingen en extra ondersteuning bieden.
5. Evalueren: de impact van het lesgeven en ondersteunen evalueren, bogen wat werkt en de doorgaande lijn bewaken (Pameijer, 2017, p. 188).



Figuur 2: De HGW-cyclus voor de groep (Pameijer, 2017, p. 189)

Voor elke groep worden de onderwijsbehoeften in kaart gebracht en een leerstofplanning gemaakt voor de basisgroep. Voor kinderen met een aangepaste instructiebehoefte worden hulplannen opgesteld. Dit zijn de leerlingen die extra instructie/verwerking nodig hebben of leerlingen die meer aankunnen.

Bij de uitvoering van het werk in de klas kan het voorkomen dat een kind kortdurende extra ondersteuning nodig heeft. Als na twee weken extra hulp blijkt dat de hulp nog niet het gewenste effect heeft gehad, dan wordt er een hulplan opgesteld voor deze leerling.

Vier keer per jaar vindt er een groepsbespreking plaats tussen de IB'er en de leerkracht. We werken hierbij planmatig. Dit kan zijn op groeps- en individueel niveau. In november en maart/april is er een tussenevaluatie over de stand van zaken in de groep en bij de leerlingen. De plannen worden dan, waar nodig, bijgesteld. In februari en juni worden nieuwe plannen opgesteld door de leerkracht. Deze worden besproken met de IB'er tijdens de groepsbespreking.

De leerkracht houdt de uitvoering van de plannen bij op het gebied van product en proces in ParnasSys. Hierbij wordt regelmatig een notitie gezet bij uitvoering. Zo kan de leerkracht volgen wat het effect is van de ondersteuning. De IB'er houdt toezicht op de uitvoering van de plannen, komt regelmatig in de klas kijken en geeft op aanvraag van de leerkracht feedback op de uitvoering van haar/zijn plan.

6.1 Criteria en afspraken niveaus

Leerlingen verschillen in de mate waarin en de manier waarop ze ondersteuning nodig hebben. We onderscheiden daarin leer en/of leefvragen. Ter bevordering van de sociale samenhang in de groep en om het klassenmanagement uitvoerbaar te houden, worden de individuele onderwijsbehoeften zoveel mogelijk geclusterd en verwerkt in een groepsaanbod.

De basisgroep zal de doelen die worden gesteld in de reguliere methode kunnen behalen met de normale instructie en verwerkingen. Binnen deze groep zal ook een aantal leerlingen zijn die verlengde instructie en/of extra oefening nodig hebben. De hulp aan deze leerlingen wordt door de leerkracht verwerkt in de weekplanning.

Richtlijn is bij reken- en/of taalachterstand een uur extra lestijd in de week.

6.2.1 Leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben

Op onze scholen zijn de volgende niveaus van ondersteuning aanwezig om aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen:

- a. Kortdurende ondersteuning (zonder hulpplan). Maximaal 2 weken.
- b. Langer durende ondersteuning op basis van een hulpplan (ongeveer 8 weken met zo nodig verlenging = een zorgperiode).
- c. Langdurende begeleiding uitgewerkt in een werkplan met een gepland aanbod in het kader van een beschreven ontwikkelingsperspectief dat afwijkt van het gemiddelde perspectief.

Binnen de vereniging kan de expertise van de school uitgebreid worden door ambulante begeleiders en/of orthopedagogen. Buiten de vereniging door expertise vanuit het samenwerkingsverband of vanuit jeugdzorg.

Ad. a) Kortdurende ondersteuning (zonder hulpplan)

Bij het nakijken van het gemaakte werk, kan blijken dat een leerling de leerstof niet goed heeft begrepen. Door middel van extra instructie, re-teaching of pre-teaching wordt getracht het kind "bij de les" te houden. Deze extra begeleiding mag ten hoogste 2 weken duren.

Als dan geen resultaat is geboekt, zal er een analyse gemaakt moeten worden van de problematiek.

Ad. b) Langer durende ondersteuning op basis van een hulpplan (ongeveer 8 weken)

Op basis van de volgende criteria wordt gekozen voor planmatige hulp, beschreven in een hulpplan:

- Na twee weken kortdurende zorg zonder hulpplan blijft het kind problemen met de leerstof houden en er is een specifieke aanpak nodig
- Bij de methodetoets scoort het kind twee achtereenvolgende keren onvoldoende.
- Bij de Cito-toets scoort het kind twee keer een IV/D of één keer een V/E. (Hierbij moet ook worden gekeken naar de resultaten van de methode gebonden toetsen.)
- Ook bij een 'lage III/ C' kan getracht worden het kind op een hoger niveau te krijgen door middel van langer durende ondersteuning.

Bij de kortdurende ondersteuning wordt een notitie gemaakt welke hulp gegeven wordt. Bij langdurige hulp (een zorgperiode) worden de ouders geïnformeerd. Ook als de extra hulp stopt, verdient het aanbeveling de ouders in te lichten. Vervolghulpplannen kunnen tijdens de spreekavonden met de ouders worden doorgesproken. Hulpplannen worden in ParnasSys gemaakt en ouders kunnen veelal via het ouderportaal de plannen inzien.

Ad. c) Ontwikkelingsperspectief/aangepast uitstroomprofiel (op basis van een hulpplan eigen leerlijn). De keuze om over te gaan op een aangepast ontwikkelingsperspectief (OP) is als een leerling, ondanks goede inzet van de school niet presteert op 1F niveau of bij een significante voorsprong.

In het OP staat de eigen leerlijn van het kind op basis van de te verwachten leerresultaten eind groep 8. Dit kan berekend worden aan de hand van het leerrendement op dat moment. Aan de ouders wordt duidelijk gemaakt naar welk eindniveau van hun kind toegewerkt zal worden. Deze leerlijn wordt via een werkplan uitgezet.

Deze werkplannen worden aan het einde van de periode waarop ze betrekking hebben geëvalueerd en bieden de mogelijkheid om de uitgezette leerlijn eventueel in de loop van de tijd bij te stellen.

Binnen NoorderBasis is de volgende richtlijn afgesproken; dat er voor de onderbouwing een onderzoek heeft plaatsgevonden door een orthopedagoog van NoorderBasis of een extern bureau. Dit heeft als doel de onderwijsbehoefte helder in beeld te krijgen.

Voor het ontwikkelingsperspectief wordt uitgegaan van het leerrendement. Een ontwikkelingsperspectief wordt bijgesteld naar boven of naar beneden als het leerrendement van de leerling herhaaldelijk (minimaal twee keer) niet overeenkomt met het verwachte leerrendement. Ook hier wordt eerst gekeken naar het leerrendement en naar het instructie- en leerstofaanbod. Bijstelling van het ontwikkelingsperspectief gebeurt ook altijd in overleg met de IB'er.

De ouders zetten een handtekening onder het handelingsdeel en zijn op de hoogte van de ontwikkeling van hun kind.

Als de school, ondanks het handelen dat heeft plaatsgevonden, niet kan voldoen aan de specifieke onderwijsbehoeften van de leerling, kan worden besloten tot aanmelding bij een school die kan voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van de leerling. De school meldt de leerling aan.

6.2.2 De meer-en hoogbegaafde leerlingen

Ons uitgangspunt bij het lesgeven aan hoogbegaafde leerlingen is zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de leerbehoefte van deze leerlingen.

Het vormgeven van onderwijs aan hoogbegaafden begint bij de erkenning dat deze kinderen recht hebben, net als ieder ander kind, op onderwijs op maat. Ook als dat betekent dat dit onderwijs afwijkt van een basisaanbod.

Zie voor de werkwijze en de plusklas de bijlage beleid NoorderBasis.

6.2.3 Leerlingen met specifieke leerproblemen

Voor leerlingen met specifieke leerproblemen zoals ernstige lees- en/of spellingproblemen of ernstige rekenproblemen heeft Noorderbasis protocollen opgesteld. Wij werken volgens deze protocollen.

Zie bijlage dyslexiebeleid en het protocol RWD.

6.2.4 Leerlingen met specifieke gedragsproblemen

Voor leerlingen met specifieke gedragsproblemen heeft NoorderBasis een protocol opgesteld. De school kan hierbij tegen grenzen aanlopen. Deze staan beschreven in het SOP.

6.2.5 Sociale veiligheid

Kinderen horen zich op school veilig te kunnen ontwikkelen. Daarom zorgen we voor een veilige omgeving waarin de fysieke en emotionele veiligheid van leerlingen gewaarborgd is en de kans op brand en ongelukken zo klein mogelijk is. Hiervoor heeft elke school een veiligheidsbeleid opgesteld. Ook wordt er eens in de vier jaar een risico inventarisatie & evaluatie opgesteld. In de tevredenheidspeiling die eens in de vier jaar gehouden worden onder

leerkrachten, ouders en leerlingen wordt gekeken naar de veiligheidsbeleving op school.

Op alle scholen wordt het sociaal-emotioneel functioneren van de leerlingen systematisch in kaart gebracht in ParnasSys. Het geeft inzicht in de eventuele ondersteuningsvragen op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling en helpt de leerkracht de leerling beter te ondersteunen. Het biedt concrete handelingssuggesties voor de ondersteuningsbehoefte van de leerling.

Het beleid rondom veiligheid op NoorderBasis is uitgewerkt in het document "Veiligheidsplan NoorderBasis" (zie bijlage).

6.2.6 Welzijn

Op school kunnen leerkrachten geconfronteerd worden met leerlingen die klagen over pijn die meestal met eenvoudige middelen te verhelpen is, zoals hoofdpijn, buikpijn, oorpijn of pijn ten gevolge van een insectenbeet.

Ook kunnen de ouders leerkrachten verzoeken om hun kinderen medicijnen toe te dienen die door een arts zijn voorgeschreven of het verrichten van medische handelingen.

Sinds de invoering van de wet BIG (Beroepen in de individuele gezondheidszorg) kunnen leerkrachten die medicijnen toedienen aan leerlingen zonder schriftelijke toestemming van de ouders/verzorgers, persoonlijk aansprakelijk gesteld worden voor eventuele gevolgen. Binnen Noorderbasis maken we hiervoor gebruik van het protocol medisch handelen.

Zie bijlage Medisch handelen

Leerlingen met een (meervoudige) lichamelijke handicap

Bij aanmelding van een leerling met een (meervoudige) lichamelijke handicap gaat de school met de ouders kijken of het mogelijk is om de leerling te plaatsen. Hierbij wordt gekeken naar de aard van de problematiek en naar de mogelijkheden van de school. BOOT kan adviseren bij de aanmeldingsfase van een leerling op een nieuwe school waarbij al bekend is dat er sprake is van een specifieke onderwijsbehoefte

Langdurig zieke leerlingen

Kinderen die langdurig ziek zijn, hebben niet allemaal te maken met dezelfde gevolgen van de ziekte. Sommige kinderen zijn veel in het ziekenhuis of moeten veel thuisblijven, terwijl andere kinderen gewoon iedere dag naar school gaan. Voorbeelden van ziekten die kinderen hebben zijn astma, diabetes, kanker, nierziekten of hartproblemen. Voor veel van deze kinderen betekent hun ziekte dat ze vaak naar de dokter moeten, medicijnen moeten slikken en soms minder kunnen dan andere kinderen. Voor ieder kind is het anders, en daarom is het belangrijk om ook voor ieder kind te kijken wat passend onderwijs is.

Net als voor alle andere leerlingen, is de school waar een kind naartoe gaat verantwoordelijk voor goed onderwijs voor zieke leerlingen. Dit geldt ook wanneer een kind tijdelijk niet naar school kan, en dus thuis moet leren. Dit is geregeld in de Wet Ondersteuning Onderwijs Zieke Leerlingen. Het schoolbestuur heeft verder sinds de invoering van passend onderwijs de zorgplicht voor zieke leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Het samenwerkingsverband passend onderwijs moet ervoor zorgen dat er genoeg ondersteuning is voor zieke leerlingen. Die ondersteuning kan op een reguliere school worden ingezet, thuis, of op een speciale school.

Voor leerlingen die ziek thuis zijn of in het ziekenhuis liggen is het belangrijk dat het gewone leven zoveel mogelijk doorgaat.

Onderwijs hoort daarbij, zodat:

- achterstand zoveel mogelijk voorkomen wordt.
- de leerling verbinding houdt met de school.

De school van een zieke leerling is verantwoordelijk voor het verzorgen van onderwijs en moet zelf contact met de leerling houden. Dat is geregeld in de 'Wet Ondersteuning aan Zieke Leerlingen.'

Bij de onderwijsondersteuning aan zieke leerlingen kan de school gebruik maken van de deskundigheid van een consulent onderwijsondersteuning zieke leerlingen. Voor leerlingen die zijn opgenomen in een academisch ziekenhuis, zijn dat de consulenten van de educatieve voorziening aldaar; voor alle andere leerlingen betreft het de consulenten van bijvoorbeeld een onderwijsbegeleidingsdienst. De consulenten kunnen de school helpen bij het opstellen en uitvoeren van een handelingsplan voor de zieke leerling. Voorts geven de consulenten informatie over de mogelijke gevolgen van de ziekte, medicatie of behandeling op leren en gedrag. Tenslotte kan de consulent in beperkte mate het onderwijs aan de zieke leerling verzorgen.

De school heeft voor het onderwijs aan zieke kinderen de volgende procedure vastgesteld, welke een relatie heeft met de zorgprocedure binnen de school:

Korte ziekte of ongeval (tot maximaal drie weken)

- De contacten met leerling en ouders worden onderhouden door de groepsleerkracht.
- De groepsleerkracht informeert de IB'er en de directeur (zo nodig andere leerkrachten die les geven aan deze leerling).
- Groepsleerkracht stelt in overleg met IB'er een plan van aanpak op.
- De groepsleerkracht heeft voortdurend overleg met de IB'er over het gezamenlijk opgestelde handelingsplan.
- Bij een te verwachten langere ziekteperiode en het niet of niet volledig naar school kunnen gaan, kan de consulent onderwijsondersteuning zieke leerlingen worden ingeschakeld door groepsleerkracht en IB'er.

- De groepsleerkracht bewaakt de voortgang en meldt eventuele beëindiging van de ondersteuning aan IB'er, directeur en overige leerkrachten.

Langdurige ziekte, chronische ziekte of opname in het ziekenhuis

- Er is sprake van langdurige ziekte, wanneer een kind (prognose) langer dan drie weken ziek is.
- De groepsleerkracht onderneemt actie naar de ouders en onderhoudt het contact met ouders en leerling.
- De groepsleerkracht informeert IB'er, directeur en overige leerkrachten over de situatie en later over de voortgang.
- De groepsleerkracht neemt in overleg met de IB'er contact op met de consulent onderwijsbegeleiding zieke leerlingen van de schoolbegeleidingsdienst of van een educatieve voorziening met de vraag om begeleiding van leerkracht en leerling.
- De groepsleerkracht bepaalt met de IB'er welk schoolwerk van belang is voor de zieke leerling (planmatig).
- De groepsleerkracht bespreekt (in overleg met leerling en ouders) de situatie in de groep en stimuleert klasgenoten contacten te blijven onderhouden.
- De groepsleerkracht bewaakt de voortgang en meldt eventuele beëindiging van de ondersteuning door de consulent aan alle teamleden.

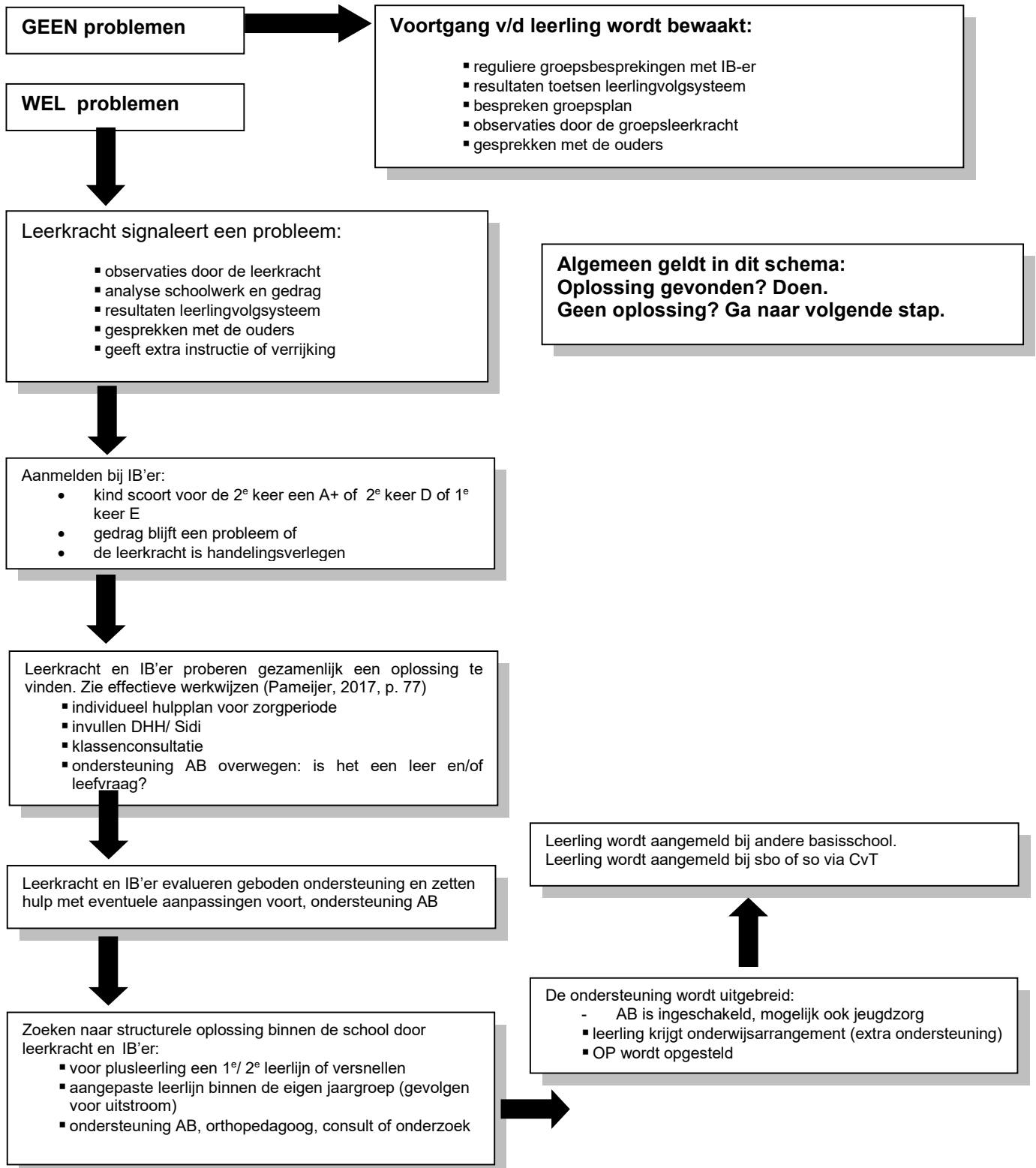
Terugkeer

Groepsleerkracht en IB'er bekijken samen met leerling en ouders hoe de terugkeer op school zo prettig mogelijk kan verlopen. Hierbij worden zowel didactische als sociaal emotionele overwegingen betrokken. Soms is terugkeer niet mogelijk. Bijvoorbeeld bij ingrijpende gebeurtenissen op school of bij overlijden van een leerling.

7. Organisatie leerlingenondersteuning

Schema organisatie interne leerlingenondersteuning

Alles altijd in overleg met de ouders!



Stap 1: Verzamelen en ordenen van gegevens

Door het leerlingvolgsysteem ParnasSys is de school in staat de ontwikkeling van de leerlingen goed te volgen tijdens de hele schoolloopbaan. Het stelt de scholen in staat om regelmatig en systematisch gegevens te verzamelen omtrent de vorderingen van de leerlingen, waarbij gebruik gemaakt wordt van een aantal observatielijsten en een aantal signaleringstoetsen. We gebruiken ParnasSys als digitaal leerlingendossier voor alle kinderen.

Groep 1-2

De leerkrachten verzamelen gegevens door de kleutersignalering (protocol leesproblemen en dyslexie), registratiesysteem bij het berekend aanbod (leerstofoverzichten m.b.t. activiteiten aanbod), observaties, gesprekken met ouders etc.). De leerkracht kan gebruik maken van de leerlijnen voor groep 1,2 in ParnasSys en het volgsysteem voor sociaal emotionele ontwikkeling.

Groep 3 tot en met 8

De leerkrachten verzamelen gegevens door methode gebonden toetsen, observaties, gesprekken met ouders. De resultaten worden geregistreerd in ParnasSys. Verder wordt een volgsysteem voor de sociaal emotionele ontwikkeling gebruikt.

De leerkrachten verzamelen ook gegevens met behulp van niet-methode toetsen. Op de jaarlijkse toetskalender staat vermeld welke toetsen wanneer in welke groepen dienen te worden afgenomen. We werken binnen de school met methode gebonden toetsen en niet-methode gebonden toetsen om de tussenopbrengsten in kaart te brengen. De school maakt voor de eindopbrengsten zelf een keus uit de toegestane eindtoetsen.

Stap 2: Signaleren en bespreken van leerlingen

Regelmatig (minimaal twee keer per jaar) vindt er overleg plaats over de leerlingen. Dit staat ingepland in de jaarplanning van de school. Van de resultaten op de niet methode-gebonden toetsen maken de leerkrachten een analyse op groepsniveau. Deze wordt twee keer per jaar besproken met de directeur en de IB'er.

Wanneer een leerkracht 'handelingsverlegen' is en/of zorgen heeft over een leerling, gaat de leerkracht in gesprek met een collega, vaak de collega die het jaar daarvoor de groep gehad heeft; collegiale consultatie. Daarnaast stelt de leerkracht de ouders op de hoogte van de zorgen. Ook kan de leerkracht in gesprek gaan met de IB'er. Dit kan bijvoorbeeld tijdens een groepsbespreking of op verzoek van de leerkracht. De IB'er denkt mee en kan handelingsgerichte adviezen geven aan de leerkracht.

De groepsbesprekingen zijn vier keer per schooljaar. Bij de groepsbespreking zijn de IB'er en de groepsleerkracht aanwezig. In deze bespreking wordt onder andere de evaluaties van de plannen besproken, de aanscherping van de onderwijsbehoeften van leerlingen doorgenomen en de opzet voor de nieuwe plannen vastgesteld. Daarnaast kan de leerkracht aangeven waar zij/hij begeleiding wenst van de IB'er.

Uit de groepsbesprekingen komen leerlingen naar voren die besproken kunnen worden in de leerlingenbespreking. De leerkracht neemt het initiatief voor een dergelijke bespreking.

Centraal in de leerlingbespreking staat de begeleidingsvraag van de leerkracht. De leerlingbespreking kan leiden tot de volgende acties:

- Opstellen hulpplan in ParnasSys, waarin de groepsleerkracht tegemoet komt aan de onderwijsbehoeften van de leerling (zie stap 3);
- Inschakelen hulp BOOT Noorderbasis (zie stap 5).

Stap 3: Hulp aan de leerling in de klas door de groepsleerkracht

De leerlingenbespreking kan leiden tot afspraken over extra hulp in de klas. De groepsleerkracht geeft deze hulp zelf. De leerkracht maakt hierbij gebruik van de in de methode aangegeven adviezen voor extra hulp, de orthotheek en/of adviezen van de intern begeleider/ ambulant begeleider. Na afloop van een van tevoren afgesproken termijn (ongeveer 6-8 weken) wordt de hulp geëvalueerd (zie stap 4). De extra hulp wordt beschreven in een hulpplan. Bij problemen met het organiseren van de hulp in de klas wordt overlegd met de IB'er. De ouders worden geïnformeerd over de extra hulp.

De IB'er voert klassenconsultaties uit. Een klassenconsultatie heeft tot doel om de leerkracht te professionaliseren in het aansturen van de onderwijsleerprocessen in zijn groep, zodat de hulp in de klas optimaal gegeven wordt. De leerlingbespreking kan leiden tot extra hulp in de klas.

Stap 4: Evaluatie van de geboden hulp

Bij elk plan vindt een evaluatie plaats of de doelen behaald zijn (stap 3). Aan de hand daarvan vindt eventueel overleg plaats tussen de groepsleerkracht en de IB'er. Er wordt dan ook gekeken waarom een einddoel wel of niet gehaald is. Mogelijke uitkomsten zijn:

- Het is gelukt om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoefte van deze leerling;
- Vervolg hulp in de klas al dan niet met aangepast programma, aan de hand van een nieuw hulpplan;
- Inschakelen hulp BOOT (zie stap 5).

Als besloten wordt tot consultatie worden de ouders hiervan op de hoogte gesteld.

Stap 5: Het inschakelen van onderwijsspecialisten

Wanneer de school na de evaluatie van de geboden hulp vragen houdt over de onderwijsbehoefte van een leerling, of de leerkracht heeft behoefte aan ondersteuning om hieraan tegemoet te komen, wordt de vraag neergelegd bij de directeur onderwijsondersteuning die het onderwijskundig ondersteuningsteam aanstuurt.

Een AB-er wordt ingezet voor directe hulp in de klas. De orthopedagoog wordt geraadpleegd als een kind zich niet naar verwachting ontwikkeld.

Er kan een consultgesprek worden gepland met de leerkracht, ouders, intern begeleider en de orthopedagoog. In dit gesprek kan duidelijk worden of er onderzoeks- en/of begeleidingsvragen voor de orthopedagoog of AB-ers zijn. Als dit het geval is kan besloten worden om een leerling aan te melden via het aanmeldformulier.

De leerling wordt aangemeld via het aanmeldformulier voor leerkracht en ouders. Er wordt een intakegesprek gepland door de intern begeleider en er volgt een intake door de orthopedagoog met ouders, leerkracht en intern begeleider. In deze intake wordt duidelijk welke vragen er zijn en er worden afspraken gemaakt over het vervolgtraject. Dit is in veel gevallen een onderzoek door de orthopedagoog naar de specifieke onderwijsbehoeften van de leerling.

Dit onderzoek kan de volgende resultaten geven:

- De onderwijsbehoefte van de leerling is duidelijk, de "handelingsverlegenheid" wordt opgeheven en er zijn weer nieuwe handelingsalternatieven.
- De onderwijsbehoefte van de leerling is duidelijk, er wordt een ontwikkelingsperspectief voor de leerling opgesteld (zie ook het protocol ontwikkelingsperspectief).
- De onderwijsbehoefte is duidelijk en er wordt een onderwijsarrangement ingericht.
- De onderwijsbehoefte van de leerling is duidelijk. De handelingsverlegenheid blijft bestaan. Er wordt dan gekeken of een ambulante begeleider of een vorm van externe ondersteuning ingeschakeld kan worden.
- De onderwijsbehoefte van de leerling is duidelijk. De school kan niet bieden wat de leerling nodig heeft en het kind wordt aangemeld voor plaatsing binnen het speciaal basisonderwijs of andere basisschool.
- De onderwijsbehoefte van de leerling is niet duidelijk; ander extern onderzoek is noodzakelijk (kinderarts, motorisch fysiotherapeut, dyslexie-expert, etc.)

Stap 6: Opstellen van een ontwikkelingsperspectief

Voor elke leerling met een onderwijsarrangement wordt een OP opgesteld. Hierin wordt aangegeven op welke specifieke einddoelen de leerkracht inzet en met welke middelen en tussendoelen dit wordt bereikt. Voor het opstellen van een ontwikkelingsperspectief moet er altijd overleg geweest zijn met de orthopedagoog. In de meeste gevallen zal er een psychologisch onderzoek of intelligentieonderzoek uitgevoerd worden door de orthopedagoog van Noorderbasis. Wij streven er zoveel mogelijk naar, pas een eigen leerlijn op te stellen als het kind in groep 5 of 6 zit.

Stap 7: Aanmelding bij een andere school

Wanneer, na het inschakelen van de orthopedagoog en/of andere deskundigen, blijkt dat de grens van de ondersteuning binnen de school m.b.t. een leerling is bereikt en de school 'handelingsverlegen' is, dan wordt gekeken waar de leerling het best geplaatst kan worden. Dit kan een school voor speciaal basisonderwijs zijn, een school voor speciaal onderwijs of een andere basisschool.

De school is zelf verantwoordelijk voor het aanvragen van een toelaatbaarheidsverklaring. De leerkracht en de IB'er zullen er zorg voor dragen dat het onderwijskundig rapport wordt ingevuld.

De aanvraag wordt ingediend bij de toelaatbaarheidscommissie van het samenwerkingsverband. Het betreft zowel de aanvraag voor speciaal basisonderwijs als wel het speciaal onderwijs.

N.B. In de drie SWV waar wij mee te maken hebben is het verschillend geregeld. Zie website SWV 20.01, SWV 20.02, SWV 20.03.

8. Randvoorwaarden, mogelijkheden en grenzen

8.1 Doorgaande lijn in de zorg

Aan het eind van elk schooljaar vindt een groepsoverdracht plaats van de huidige leerkracht naar de volgende leerkracht. Zo vindt er een doorgaande lijn plaats in de ondersteuning van de leerling naar de volgende groep. Bij kinderen met extra ondersteuning kan de overdracht plaatsvinden in het bijzijn van de ouders en mogelijk ook het kind.

8.2 De rol van de ouders

Alle activiteiten die verband houden met de relatie tussen school en ouders laten zich uiteindelijk leiden door de gedachte: kinderen worden er beter van. Een actieve betrokkenheid op elkaar betekent investeren in elkaar, elkaar willen leren kennen. Meeleven ligt aan de basis van alle betrokkenheid en dat vooronderstelt contact, dialoog en communicatie. En als het goed is, groeit met al die contacten het vertrouwen in elkaar als partners. Hierbij moet worden opgemerkt dat de school duidelijk moet maken welke rol ieder heeft; het is het k nd van de ouders en de leerling van de school. Als deze twee partijen vanuit hun eigen deskundigheid samenwerken, vaart het kind/de leerling daar wel bij.

Educatief partnerschap vraagt van de school een open, transparante en oprechte communicatie met ouders. En van ouders wordt gevraagd dat zij geïnteresseerd zijn in wat er op school gebeurt met hun kind, in de klas en in de school.

De groepsleerkracht houdt de ouders van de ontwikkeling van hun kind op de hoogte:

- Tijdens de regelmatige contacten tussen de groepsleerkracht en ouders op de spreekavonden minimaal  n keer per jaar;
- Naar aanleiding van een leerlingbespreking, waarin hun kind besproken is. De groepsleerkracht meldt de ouders mondeling wat het team heeft geconcludeerd.
- Bij het opstellen van een OP; als het schoolteam externe deskundigen in wil schakelen, vraagt de groepsleerkracht de ouders om toestemming via een aanmeldingsformulier.

De ouders houden de school op de hoogte van de ontwikkeling van hun kind:

- Informeren van de school als het gaat om zaken die van invloed kunnen zijn op de ontwikkeling en of functioneren van het kind. Het gaat bijvoorbeeld om; ziekte, gebruik of wijzigingen medicatie, inzet GGZ, overlijden, scheiden, etc.

8.3 De mogelijkheden van de school

De school probeert om zo goed mogelijk aan de onderwijsbehoeften van elke leerling te voldoen.

Wat kunnen we als school bieden aan leerlingen die specifieke onderwijsbehoeften hebben?

- Tegemoet komen door te differentiëren in de instructie. Binnen elke groep is de instructie per ontwikkelingsgebied beperkt tot drie niveaus. De groepsleerkracht differentieert de instructie binnen de groep via verlengde instructie.
- Een aangepast programma: Het verminderen van de hoeveelheid werk of het aanpassen van het niveau. Dit vereist wel een bepaalde mate van zelfstandigheid van de betreffende leerling.
- Verlengde leertijd in een bepaalde groep (een jaar doubleren). Zie de werkwijze versnellen of doubleren.
- Tussentijdse terugplaatsing.

8.4 De grenzen van de school

De scholen streven ernaar om de ondersteuning van leerlingen op een verantwoorde wijze gestalte te geven. Er kunnen zich echter ook situaties voordoen, waarin de grenzen aan de ondersteuning voor leerlingen worden bereikt. In al deze gevallen is gebruik gemaakt van de expertise binnen bovenscholse ondersteuningsteam (BOOT).

Factoren die meewegen in de afweging of de school de ondersteuning kan bieden om in de onderwijsbehoefte van een leerling te voldoen zijn o.a.:

- *De huisvestingscapaciteit en organisatie van de school*; te denken valt o.a. aan de hoeveelheid leerlingen in een groep, het aantal leerlingen in de groep met specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften, het aantal instructiegroepen. Enz.
- *De draagkracht van de leerkracht/het team*; indien het onderwijs aan de leerling een zodanig beslag legt op de tijd en de aandacht van de leerkracht, dat daardoor de tijd en de aandacht voor de overige leerlingen in de groep onvoldoende -of in het geheel niet- kan worden geboden, dan is voor de school de grens bereikt (bijvoorbeeld bij permanente hulp bij toiletbezoek, verschoning, een kind dat getild moeten worden, of hulp nodig heeft bij eten en/of drinken).
- *De mogelijkheden van de school, bijvoorbeeld onderwijskundige zorg, menskracht, expertise, begeleiding, middelen*. Hierbij kunt u denken aan de beschikbare tijd en de mogelijkheden van leerkrachten voor overleg met alle betrokken partijen; het aantal extra leerlijnen en handelingsplannen die gemanaged kunnen worden; de aanwezige voorzieningen voor lichamelijke zorg; de aanwezige voorzieningen voor bijvoorbeeld dove of slechthorende

leerlingen; de aard en de ernst van de handicap en de hulpvraag van de leerling.

- *De mogelijkheden van de leerling*; als een leerling een zodanige verzorging of behandeling vraagt dat daardoor zowel de zorg en de behandeling voor het desbetreffende leerling als het onderwijs aan de betreffende leerling onvoldoende tot zijn recht kan komen, dan is voor de school de grens bereikt.
- *De rust en veiligheid van alle leerlingen en personeelsleden in de school*. Indien een leerling ernstige gedragsproblemen heeft, die leiden tot een ernstige verstoring van de rust en de veiligheid van het kind zelf, de andere kinderen in de groep evenals van het personeel, dan is een grens bereikt. Zie hiervoor ook het protocol agressie, schorsing en verwijdering.

Ouders en school kunnen goed samenwerken en maken gebruik van elkaars expertise.

De school gebruikt het voorwaardelijk kader om een verantwoorde afweging te maken over de toelating van een leerling die meer ondersteuning behoeft dan een "gemiddelde" leerling.

In het schoolondersteuningsprofiel van de scholen worden de kaders en criteria beschreven ten aanzien van de aanname van leerlingen. De school onderzoekt op basis daarvan welke mogelijkheden de school heeft.

Bovenstaande overwegingen vinden plaats voordat tot plaatsing wordt overgegaan of voordat tot aanmelding bij het sbo of so wordt overgegaan (in geval van een ingeschreven leerling). Het besluit wordt door de school genomen, waarvan verslag wordt gemaakt. Het verslag moet door de ouders worden ondertekend.

Protocol plaatsing op sbo of so

1. De leerling ontwikkelt zich niet conform verwachting, ondanks ondersteuningsaanbod. In overleg met ouders wordt (aanvullend) 'deskundigenadvies' gevraagd.
2. Deskundigen adviseren binnen 6 weken over de ondersteuningsbehoefte van de leerling.
3. De school gaat na of de benodigde ondersteuning op school geboden kan worden. Zo niet, dan wordt in overleg met ouders een andere passende school/onderwijsplaats gezocht. Indien school kiest voor sbo of so dan worden de ouders in de gelegenheid gesteld/ geadviseerd een oriënterend gesprek te voeren met de school of scholen.
4. De school maakt het dossier/ de aanvraag in orde zorgt ervoor dat het bij de Commissie van Toelaatbaarheid terecht komt (inclusief deskundigenadvies en zienswijze ouders). Informatie uitwisseling is per samenwerkingsverband verschillend.
5. De Commissie van Toelaatbaarheid (CvT) gaat na of alle benodigde informatie aanwezig is.

6. De Commissie van Toelaatbaarheid besluit binnen vier weken over de aanvraag. Indien er onduidelijkheden zijn in het dossier, kan de commissie school en/of ouders en/of andere deskundigen horen. Eventueel kan de beslittermijn met twee weken worden verlengd.
7. De Commissie van Toelaatbaarheid stuurt het besluit schriftelijk aan verwijzende school en aan ouders en geeft daarbij de mogelijkheid tot bezwaar aantekenen aan.
8. Als de Commissie van Toelaatbaarheid besluit dat de leerling toelaatbaar is, stuurt de CvT het besluit naar de aanvrager, de eerste school van voorkeur van de ouders (is vermeld in de aanvraag) en aan de ouders.
9. De verwijzende school neemt (na overleg met de ouders) contact op met de beoogde school en stuurt de informatie naar de school. Ouders melden zich eveneens aan bij de school.
10. De school (sbo of so) beoordeelt het dossier en neemt een besluit over toelating en stelt de ouders hiervan schriftelijk op de hoogte, evenals van de datum waarop de leerling kan starten, en de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen. Een afschrift van deze brief gaat naar de verwijzende school. Het besluit over toelating wordt genomen binnen vier weken na ontvangst van het dossier van de Commissie van Toelaatbaarheid. De leerling kan uiterlijk starten binnen zes weken na afgifte van de toelaatbaarheidsverklaring (tlv).
11. Indien het bevoegd gezag van de school voor sbo of so de leerling weigert, stellen zij ouders hier schriftelijk van de op de hoogte + mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen (cc aan verwijzende school). In dat geval zorgt de verwijzende school voor een alternatief aanbod op een andere school van dezelfde onderwijsvorm.
12. Indien gewenst kunnen ouders, verwijzende school en nieuwe school in onderling overleg een andere startdatum voor de leerling afspreken, onder voorwaarde dat er heldere afspraken zijn over het ondersteuningsaanbod in de tussenliggende periode.
13. De ontvangende school schrijft de leerling in en meldt dit aan Duo, waarna de verwijzende school de leerling uitschrijft.
14. De ontvangende school (sbo of so) stelt binnen zes weken een ontwikkelingsperspectief op.

Deze gids is bijgesteld op 20 oktober 2020 met medewerking van het BOOT.



Treasurystatuut

NoorderBasis

Juni 2022

Treasurystatuut NoorderBasis *Juni 2022*

1. Inleiding

Verantwoording

Instellingen in het onderwijs zijn in toenemende mate zelf verantwoordelijk voor hun financiën. Schoolbesturen krijgen jaarlijks een bedrag aan bekostiging waarmee zij hun onderwijstaken moeten zien uit te voeren. Daarbij dienen zij een dusdanig beleid te voeren dat ook de bedrijfsvoering op langere termijn wordt gewaarborgd.

Op basis van het voor een schoolbestuur geldende risicoprofiel en van de meerjaren investeringsbehoeften ligt het voor de hand dat reserves worden aangehouden. Het past in de eigen verantwoordelijkheid van NoorderBasis om de beschikbare middelen risicomijdend te beleggen.

In de statuten van NoorderBasis is geen bepaling opgenomen met betrekking tot het voeren van beleid op dit onderdeel. Gezien het bovenstaande is het wenselijk de hierop betrekking hebbende afspraken en het te voeren beleid vast te leggen in een treasurystatuut.

Het treasurybeleid dient te voldoen aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.

In dit statuut wordt beschreven welke treasurytaken en -verantwoordelijkheden van toepassing zijn voor NoorderBasis. Tevens worden de beleidskaders vastgelegd voor diegenen die bij deze taken en verantwoordelijkheden betrokken zijn.

In dit treasurystatuut worden beleidsuitgangspunten over onderwerpen als beheersing van rentekosten en renterisico's, financierings- en beleggingsvraagstukken vastgelegd.

2. Doelstelling Treasuryfunctie

Treasury heeft bij NoorderBasis primair als doel het zodanig beheren van haar middelen dat financiële risico's zo veel mogelijk worden beperkt en secundair het realiseren van maximaal rendement en het reduceren van financieringskosten.

De primaire doelstelling van NoorderBasis is: het bestuur is belast met het besturen van de vereniging. Tevens is het bestuur belast met het beheer van de school of scholen van de vereniging zoals vastgelegd in artikel 8.1 van de statuten van de vereniging. Als gevolg hiervan is het financieren en beleggen ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling.

Treasurystatuut NoorderBasis *Juni 2022*

De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij NoorderBasis is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Dit wordt nader uitgewerkt in de volgende vijf aspecten:

- Liquiditeit op korte en lange termijn
- Lage financieringskosten
- Liquideerbare en risicomijdende beleggingen
- Kosteneffectief betalingsverkeer
- Inzet rente-instrumenten

2.1 Liquiditeit

NoorderBasis moet altijd aan haar verplichtingen kunnen voldoen en zo nodig ook altijd middelen kunnen aantrekken, zowel op korte als op lange termijn. Voor het plannen van de omvang en het tijdstip waarop middelen benodigd zijn, is een goede informatievoorziening vanuit de organisatie noodzakelijk. Het gaat dan met name om inzicht in de kasstromen die de bedrijfsprocessen met zich meebrengen.

NoorderBasis zal een zodanige omvang aan liquide middelen c.q. kredietruimte aanhouden dat zij steeds aan haar korte termijn verplichtingen zal kunnen voldoen.

Het totale saldo van de betaal- en spaarrekening zal voldoende moeten zijn om de volgende betalingen per direct te kunnen verrichten:

- Verschil tussen huidige schulden en vorderingen op korte termijn
- 1/12e deel van de jaarlijkse niet-personele kosten volgens de meest recente jaarrekening
- 1/12e deel van de jaarlijkse personele kosten volgens de meest recente jaarrekening
- Eventueel extra te verwachten uitgaven, welke goedgekeurd zijn door het bestuur

In het geval van (tijdelijk) overtollige middelen kan dit aanleiding zijn om een deel van de beschikbare middelen liquide aan te houden en het resterende deel zodanig te beleggen dat dit zonder al te veel kosten (eventueel snel) liquide is te maken. De hoogte van dit beleggingsbedrag en de termijn van uitzetting zijn afhankelijk van de te verwachten inkomsten en uitgaven.

In principe wordt een zo laag mogelijk saldo van direct beschikbare en dus liquide middelen nagestreefd. Wanneer het saldo structureel te hoog dreigt te worden, dient onderzocht te worden hoe dit kan worden uitgezet. Eventuele beleggingen moeten voldoen aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.

Treasurystatuut NoorderBasis *Juni 2022*

2.2 Financieringskosten

NoorderBasis wil alleen binnen aanvaardbare risico's financiering aantrekken en tegen zo laag mogelijke financieringskosten. Hiertoe zal NoorderBasis in voorkomend geval onderzoeken of garantiestelling door rijks- of gemeentelijke overheid mogelijk is. Daarnaast maakt NoorderBasis indien van toepassing vaste afspraken met de huisbankier over een eventuele kredietlimiet.

Voor het aangaan van kredietovereenkomsten (bijvoorbeeld rekening courant krediet, kasgeldleningen, onderhandse- en andere meerjarige leningen) worden minstens twee offertes aangevraagd, waarvan één bij de huisbankier.

2.3 Beleggingen

Met inachtneming van het onder 2.1 gestelde zullen overtollige middelen altijd worden belegd.

Uit de beleggingen mogen nooit nieuwe risico's ontstaan. Overtollige middelen worden daarom uitsluitend uitgezet tegen vastrentende waarden, dan wel in producten waarbij tenminste de hoofdsom aan het einde van de looptijd gegarandeerd is. Naast het beleggen van overtollige middelen bij de huisbankier zal een deel van de overtollige middelen bij in ieder geval één andere bank belegd worden. Dit om risico's volgend uit eventueel niet-kredietwaardig zijn van de huisbankier zoveel mogelijk te beperken. Er zal uitsluitend worden gewerkt met partijen met een openbare kredietwaardigheidsbeoordeling zoals gesteld in de Regeling beleggen en belenen.

2.4 Betalingsverkeer

Gezien de omvang van het betalingsverkeer is het van belang dat de financiële logistiek optimaal is ingericht. Het overgrote deel van het betalingsverkeer verloopt via de processen en de huisbankier van het centraal kantoor. Dit is zo ingericht dat het kosteneffectief kan worden beheerd en er zijn gunstige tariefafspraken gemaakt. De bankrelaties van NoorderBasis zullen minimaal eens in de 2 jaar, afhankelijk van de gemaakte afspraken, worden geëvalueerd.

2.5 Rente-instrumenten

Om het rendement rente op overtollige liquide middelen te maximaliseren kan NoorderBasis gebruik maken van rente-instrumenten. Deze instrumenten zijn onderverdeeld in geldmarkt- en kapitaalmarktinstrumenten. Onder geldmarktinstrumenten worden producten met een looptijd korter dan één jaar bedoeld, bij kapitaalmarktinstrumenten langer dan één jaar.

Het gebruik van rente-instrumenten is uitsluitend toegestaan na toestemming van het bestuur.

Treasurystatuut NoorderBasis *Juni 2022*

3. Richtlijnen en limieten

3.1 Algemene richtlijnen

Het betreft hier richtlijnen voor het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten van publieke middelen en voor overige middelen, voor zover deze in de administratie niet zijn afgescheiden van de publieke middelen en voor zover het bestuur hiervoor geen aparte richtlijnen heeft vastgesteld. De wettelijke kaders hiervoor zijn vastgelegd in de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni 2016 met kenmerk WJZ/800938. De regeling houdt in dat:

- Derivaten, leningen of beleggingen worden alleen aangetrokken dan wel uitgezet bij financiële ondernemingen als bedoeld in de Wet op het financieel toezicht en die:
 - gevestigd zijn in een lidstaat (Een lidstaat is staat die lid is van de Europese Unie of een andere staat die partij is bij de overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte);
 - minstens een single A-rating hebben, afgegeven door ten minste twee van de drie ratingsbureaus Moody's, Standard & Poor's en Fitch.
- Beleggingen, leningen en derivaten met publieke middelen worden alleen aangetrokken in euro's.
- NoorderBasis is een niet-professionele belegger.
- NoorderBasis verzoekt de financiële instelling zich te laten aanmerken als niet-professionele belegger bij het aantrekken van leningen en het beleggen van tijdelijk overtollige middelen al dan niet in combinatie met financiële derivaten.
- Omdat NoorderBasis als niet-professionele belegger is aangemerkt, wordt bij het afsluiten van een financieel derivaat met de financiële onderneming een raamovereenkomst als opgenomen in bijlage I van de RBLD 2016 afgesloten.
- Bij het aangaan van een derivatenovereenkomst moet een overeenkomst worden afgesloten zoals opgenomen in bijlage II van de RBLD 2016

3.2 Richtlijnen inzake beleggingen

- Middelen die tijdelijk overtollig zijn kunnen in een belegging worden uitgezet.
- De periode van het beleggen is eindig en de belegging wordt op een vooraf vastgestelde einddatum terugontvangen.
- De hoofdsom van de belegging wordt door de financiële onderneming te allen tijde gegarandeerd.
- Belegd mag worden in staatsobligaties van EU-lidstaten, mits deze lidstaten aan de ratingeisen voldoen zoals opgenomen in artikel 4 eerste lid van de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.
- Er wordt niet belegd in:
 - a. achtergestelde spaarrekeningen en achtergestelde deposito's;
 - b. aandelen of vergelijkbare producten, tenzij deze van toepassing zijn voor de uitvoering van de wettelijke taak van NoorderBasis.

Treasurystatuut NoorderBasis *Juni 2022*

- Beleggingen moeten vooraf door het college van bestuur ter kennisname aan de Raad van Toezicht worden gestuurd.

3.3 Richtlijnen inzake leningen

- NoorderBasis geeft geen leningen uit aan derden, noch aan personeel, noch aan andere instellingen of organisaties, tenzij deze lening van toepassing is voor de uitvoering van de wettelijke taak van NoorderBasis en binnen het doel van NoorderBasis past.
- Bij het aangaan van leningen gaat NoorderBasis geen extra risico's aan die het voortbestaan van NoorderBasis of het geven van onderwijs kunnen bedreigen.
- NoorderBasis leent alleen bij financiële instellingen die voldoen aan de eisen zoals opgenomen in artikel 4 eerste lid van de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.
- Leningen moeten vooraf door het college van bestuur ter kennisname aan de Raad van Toezicht worden gestuurd.
- NoorderBasis heeft de mogelijkheid leningen aangaan bij financiële ondernemingen, overheden, organisatie en fondsen waar de risico's beperkt zijn.
De risico's zijn beperkt wanneer de financiële ondernemingen, overheden, organisaties of fondsen voldoende vermogend zijn en niet een hogere rente vragen dan de marktrente op het moment van afsluiten. Daarnaast mogen de instellingen waarin NoorderBasis geen aanvullende financiële of niet-financiële eisen stellen.

3.4 Richtlijnen inzake financiële derivaten

- Er mag alleen van financiële derivaten gebruik gemaakt worden voor het beperken van opwaartse renterisico's bij leningen.
- Er worden alleen rentecaps of payer swaps gehanteerd.
- Derivaten worden conform het treasurystatuut afgesloten en vooraf ter kennisname aan de Raad van Toezicht gezonden.
- Bij het afsluiten van een financieel besluit, neemt NoorderBasis in ieder geval de volgende contractuele voorwaarden in acht:
 - a. er worden geen clausules opgenomen die op enigerlei wijze de uitvoering van het toezicht op de instelling belemmeren;
 - b. er worden geen additionele eenzijdige opzegmogelijkheden of andere beperkende voorwaarden vanuit de financiële onderneming opgenomen;
 - c. er worden geen derivaten met margin calls afgesloten.
- Een derivaat wordt pas aangetrokken vanaf het moment dat de lening is afgesloten.
- De nominale waarde van het derivaat is niet groter dan de onderliggende lening.
- De looptijd van het derivaat is niet langer dan de onderliggende lening, met een maximum van 15 jaar.
- Bij het ontstaan van een niet-effectieve positie neemt het College van Bestuur direct contact op met de Raad van Toezicht en de externe toezichthouder.

Treasurystatuut NoorderBasis *Juni 2022*

3.5 Richtlijnen privaat vermogen

Met betrekking tot de private middelen zijn de hiervoor opgenomen richtlijnen eveneens van toepassing, maar in voorkomende gevallen mag hiervan gemotiveerd worden afgeweken. Het is echter niet toegestaan dat met private middelen dermate grote risico's worden aangegaan, dat deze een negatief effect kunnen hebben op de publieke middelen. De private middelen zijn vastgelegd in de jaarrekening en de administratie van NoorderBasis en hebben betrekking op de niet door OCW gefinancierde activiteiten.

3.6 Treasuryinstrumenten

Bij het voeren van treasurybeleid zijn de volgende instrumenten toegestaan:

- Rekening-courant
- Kasgeldleningen
- Spaarrekeningen
- Deposito's
- Schatkistbankieren
- Staatsobligaties
- Vaste geldleningen, al dan niet bezwaard met een hypotheek
- Onderhandse geldleningen
- Derivaten

Als het College van Bestuur instrumenten wil inzetten die niet zijn aangegeven in het treasurystatuut, vraagt hij hiervoor de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht.

4. INTERNE ORGANISATIE TREASURYFUNCTIE

Zaken op het gebied van administratieve organisatie en interne controle op het gebied van treasury zullen worden opgenomen als een aparte paragraaf in het AO-handboek VGPO NoorderBasis. Hierin gaat het met name over de uitvoering en delegatie van de treasurytaken. In dit hoofdstuk van het treasurystatuut wordt een bondige AO-beschrijving gegeven van de treasuryfunctie binnen NoorderBasis.

4.1 Plaats binnen de organisatie

- Het treasurystatuut wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht.
- De bestuurder adviseert de Raad van Toezicht in dezen en laat zich hierbij adequaat bijstaan de controller.
- De bestuurder voert de treasuryfunctie uit binnen de kaders van het treasurystatuut en heeft daartoe beschikkingsbevoegdheid.
- De bestuurder is verantwoordelijk voor de totale uitvoering van het treasurybeleid.

Treasurystatuut NoorderBasis *Juni 2022*

4.2 Treasury commissie

Gezien de omvang en organisatiestructuur van NoorderBasis is afgezien van de vorming van een treasurycommissie. Indien nodig zal de bestuurder zich bij het uitoefenen van zijn taak kunnen laten bijstaan door een externe adviseur.

De bestuurder rapporteert een maal per jaar aan de Raad van Toezicht over het met vermogensbeheer behaalde resultaat en de omvang en samenstelling van de uitstaande posities.

Daarnaast vindt minimaal 1 keer per jaar overleg plaats over de tussentijdse ontwikkelingen, waarbij wijzigingen in de meerjarenontwikkeling en de omstandigheden op de financiële markten worden besproken.

4.3 Besluitvorming

· Beleid

Voorstellen tot beleidswijzigingen zullen worden gedaan door de bestuurder en worden vervolgens vastgesteld door de Raad van Toezicht.

· Treasuryplan/Paragraaf Financiering

Het treasuryplan maakt onderdeel uit van de begrotingsstukken en is daarbij onderdeel van beoordeling. Het treasuryplan bevat minimaal een liquiditeitsprognose voor één kalenderjaar en zo nodig een voorstel met te ondernemen acties. Middels de goedkeuring van het treasuryplan verleent de Raad van Toezicht mandaat aan de bestuurder om te handelen volgens de afspraken in het plan.

4.4 Evaluatie Treasurystatuut

Dit statuut wordt uiterlijk na 4 jaar, voor het eerst bij de behandeling van de begroting van 2025, geëvalueerd. Die evaluatie en het besluit tot eventuele aanpassingen vindt plaats in een vergadering van de Raad van Toezicht.

4.5 Verantwoording

De externe accountant controleert of het gevoerde beleid en de uitvoering voldoen aan de regelgeving van de overheid en het treasurystatuut.

In het jaarverslag doet NoorderBasis verslag van:

- Het beleid en de uitvoering ten aanzien van het beleggen en belenen
- De soorten en omvang van de beleggingen en beleningen
- De looptijd van de beleggingen en beleningen

Treasurystatuut NoorderBasis
Juni 2022

Taken en bevoegdheden uitvoering beleid

Het treasurybeleid zal worden uitgevoerd door de bestuurder in combinatie met de interne administratieve afdeling (AA).

De bevoegdheden worden weergegeven in de hiernavolgende bevoegdhedenmatrix:

Omschrijving	Besluit	Uitvoering	Registratie	Autorisatie
Dagelijks betalingsverkeer		AA	AA	B
Uitzetten kort geld	RvT	AA	AA	B/RvT
Beleggingen	RvT	AA	AA	RvT
Aangaan geldlening	RvT	AA	AA	RvT
Renteherziening	RvT	AA	AA	RvT
Vervroegde aflossing	RvT	AA	AA	RvT
Openen bankrekening	B	AA	AA	RvT
Liquiditeitsprognose	RvT	AA	AA	RvT

B Bestuurder

AA Administratieve afdeling

RvT RvT(conform bevoegdheden KvK)

B= ten allen tijde verantwoordelijk voor (kwaliteit van) uitvoering en registratie

Treasurystatuut NoorderBasis
Juni 2022

Procesbeschrijvingen treasuryactiviteiten

- 1 = Raad van Toezicht
2 = bestuurder
3 = administratieve afdeling
4 = school

- B = beschikkend
C = controlerend
R = registrerend
U = uitvoerend

Activiteit	1	2	3	4	Toelichting
Leningen					
Opstellen van een meerjaren liquiditeitsprognose			U		Input: meerjarenbegroting, meerjaren investeringsbegroting en liquide middelen positie
Beoordeling meerjaren liquiditeitsprognose		C			
Vaststelling meerjaren liquiditeitsprognose	B				
Advies aangaande lening			U		
Aanvraag offerte banken		U	U		Randvoorwaarden treasury statuut opnemen in offerteaanvraag
Advies keuze offerte geldlening		U			
Keuze offerte geldlening	B				
Sluiten geldlening	B				
Administratieve afhandeling			R U	U	Verdere administratieve afhandeling, archivering
Verstrekken onderhandse geldlening	B	B			Medeondertekening door een bestuurslid
Overtollige liquide middelen					
Opstellen liquiditeitsplanning per jaar			U		Input: begroting, investeringsbegroting, liquide middelen positie
Beoordeling liquiditeitsplanning per jaar		C			Beoordeling en opstellen advies bestuur
Vaststelling liquiditeitsplanning per jaar	B				
Opstellen beleggingsadvies			U		

Treasurystatuut NoorderBasis
Juni 2022

Vaststelling beleggingsadvies		B			Vaststelling na beoordeling op randvoorwaarden treasurystatuut
Aanvragen offertes		U	U		Randvoorwaarden treasurystatuut opnemen in offerteaanvraag. Beleggingsduur en omvang gemaximeerd conform statuut. Bij afwijking schriftelijke toestemming bestuur vereist
Keuze en sluiten beleggingsovereenkomst	B				
Administratieve afhandeling			R U	U	Verdere administratieve afhandeling, archivering
Sluiten rekening courant krediet	B	U	U		Op advies AD & controller
Opstellen kwartaalrapportage			U		De rapportage wordt 4x per jaar opgesteld en omvat: <ol style="list-style-type: none"> 1. Analyse van de liquiditeitspositie t.o.v. de planning 2. Prognose van de renteresultaten 3. Overzicht van de uitgevoerde transacties op de geld/ en kapitaalmarkt 4. Overzicht van verstrekte leningen
Beoordeling kwartaalrapportage met vaststelling door bestuur	B	C			
Opstellen treasuryparagraaf in het bestuursverslag van de jaarrekening		U			In overleg met controller & accountant
Vaststelling treasuryparagraaf in het bestuursverslag van de jaarrekening	B				

Beleidsuitgangspunten voor de begroting 2022

Inleidend

Binnen NoorderBasis geloven we dat het belangrijk is om de verantwoordelijkheden laag in de organisatie te leggen. We werken daarom binnen NoorderBasis met individuele schoolbegrotingen. De inkomsten van de scholen zijn alle toegekende inkomsten op het betreffende brinnummer. Vanuit deze invulling hebben alle scholen de ruimte om eigen beleid vorm te geven.

Vanuit de inkomsten dragen alle scholen evenredig af middels een vast afdracht percentage. De inkomsten van scholen zijn onder te verdelen in twee soorten, de personele bekostiging en de materiele bekostiging. Hierdoor werken we ook boven en meerschools met een taakstellend budget. Wanneer scholen groeien zullen de centrale inkomsten groeien en omgekeerd.

We werken met een boekjaar op kalenderjaar. De eerste 7 maanden zijn t.a.v. de personele bezetting al vastgesteld; de laatste 5 maanden worden in de begroting op nul gezet. Dat betekent dat alle scholen hun formatie voor het nieuwe schoolseizoen zo moeten formeren dat ze niet te veel uitgeven.

Het strategisch beleid richt zich op het verder versterken van de onderwijskwaliteit, het behouden en uitdragen van onze herkenbare christelijke identiteit en het bestrijden van de krimp. Uiteraard dragen de onderwijskwaliteit en onze identiteit bij aan onze wervingskracht.

Helaas hebben we te maken met krimp van het leerlingenaantal. We zullen dan ook moeten werken aan onze uitstraling en naamsbekendheid. We hebben er vorig jaar voor gekozen om de komende jaren meer geld uit te geven dan er binnen komt. We zijn blij dat we op die manier stevig kunnen investeren in onze scholen en onze leerlingen.

Schoolbegrotingen

De schoolbegrotingen zijn voor verdere invulling van elke individuele school. We maken vanuit de centrale begroting een frictiepot. Deze frictiepot is gebaseerd op het verleden, de verwachting en de taakstelling die in de begroting is opgenomen voor de scholen.

Scholen mogen bij hun formatieplan een verzoek indienen bij de werkgroep om gebruik te maken van de frictiepot. Uitgangspunt is dan wel dat de werkdrukkiddelen en npo gelden al ingezet zijn.

Meerschoolse begroting

De meerschoolse begroting is voor alle kosten die eigenlijk op de scholen horen maar die we vanuit solidariteit gezamenlijk dragen. Denk daarbij aan ouderschapsverlof, bapo, vervangingskosten etc. Deze begroting is op basis van historische gegevens, we weten door de jaren heen wat er gemiddeld aan ouderschapsverlof, bapo etc. wordt uitgegeven. Uitgangspunt is dat deze begroting sluitend moet zijn en communicerend werkt met de bovenschoolse begroting.

Bovenschoolse begroting

De bovenschoolse begroting bestaat uit de centrale mensen die op het kantoor van Noordhorn werken. De functies en bijbehorende omvang zijn vastgesteld. In de bovenschoolse begroting reserveren we middelen voor het bovenschoolse beleid.

➔ Scholen financieel zelfstandig en dragen samen de vereniging.

Bovenschoolse speerpunten

Aansluitend bij de strategisch beleid voor de komende jaren willen we voor onderstaande zaken geld reserveren.

Groei/krimp

NoorderBasis krijgt de komende jaren te maken met verdere krimp. Hierdoor komt mogelijk de continuïteit van een aantal scholen in gevaar. We hadden om die reden een groei en krimp budget opgenomen in onze begroting van 2021. Inmiddels hebben we gezien dat de scholen extra middelen ontvangen vanuit de NPO gelden. We zien daardoor dat de scholen geen extra middelen nodig hebben gehad en we in onze begroting 2021 hier geld op over houden. Om die reden zullen we in de begroting 2022 geen extra middelen hiervoor reserveren.

➔ Nationaal Programma Onderwijs goed inzetten

PR

Vanwege de doorzettende krimp willen we het komende jaar extra geld reserveren voor PR (75k).

➔ Toekomstgericht en continuïteit borgen

Directe instructiemodel

We willen de instructievaardigheden van leerkrachten verbeteren en zullen daarom inzetten op centrale scholing die zich daarop richt (200k komende 3 jaren). Waar nodig zullen methodes versneld worden afgeschreven en vervangen om een gegarandeerd curriculum te realiseren (40k 2022)

➔ Direct Instructiemodel hanteren

➔ Aanbod voor de toekomst

Toekomstgericht en continuïteit waarborgen

Aansluitend aan de scholing voor directeuren (Toekomstgericht onderwijs en leidinggeven aan verandering) zetten we in op scholing van de directeuren op communicatie, PR en toekomstvisie (50k 2022)

- ➔ Persoonlijk leiderschap
- ➔ Scholing & professionaliteit: een leven lang leren
- ➔ Toekomstgericht en continuïteit borgen

Christelijke identiteit en vorming in de praktijk

Jaarlijks ontwikkelen van een jaarthema (15k komende 4 jaren)

- ➔ Bijbelgetrouw onderwijs vanuit Christelijke overtuiging

Duurzaamheid

We verhogen vanuit de centrale middelen de budgetten voor de kantinekosten van de scholen om in te zetten op duurzame producten (10k komende 4 jaren)

Daarnaast zetten we in op zoveel mogelijk zonne-energie op onze schoolgebouwen (investering is p.m.)

- ➔ Duurzame scholen

Handelingsgericht werken: vertrouwen in ontwikkeling

Met de 25 punten ter verbetering van passend onderwijs van Arie Slob in gedachten reserveren we 1500 euro per school om materialen aan te schaffen ter verbetering van het passend onderwijs (16,5k komende 2 jaren). En volgt BOOT en vervolgens IB'ers (2022) een leergang om de leerkrachten in de groep te ondersteunen (10 K).

- ➔ Handelingsgericht werken: vertrouwen in ontwikkeling
- ➔ Passend onderwijs en doorgaande lijn

Goede ICT voorzieningen

We hebben investeringen ingezet om de ICT-middelen op de scholen up to date te krijgen. We investeren deze periode met name in vervanging van devices en apparatuur voor de scholen. Elke school heeft per 2 leerlingen een device.

In 2024 en 2025 zullen we onze ICT-middelen moeten vervangen (1.150K) wanneer we de huidige uitgangspunten qua aantallen blijven hanteren.

- ➔ Goede informatievoorziening en AVG-proof
- ➔ Visie op leren, trends en ontwikkelingen ICT

Passende huisvesting

De komende jaren blijven we werken aan passende huisvesting voor onze scholen en onze centrale faciliteit. Vanwege nieuwbouw/verbouw van de scholen in Drachten, Haren, Ten Boer, Winschoten, Zuidlaren, Groningen (Palet) en Ureterp en investeringen in ons gebouw in Noordhorn investeren we 1,8 miljoen in 2022, 800K in 2023, 150K in 2024 en 100K in 2025.

- ➔ Herkenbaar als NoorderBasis school

Bezuinigingen

Belangrijke aandachtspunten in deze begroting zijn de krimp van het aantal leerlingen die leidt tot een kleiner budget op de scholen maar ook centraal. Vorig jaar hebben we al een aantal ombuigingen ingezet. We zijn voornemens de investeringen ICT te continueren en reserveren hiervoor in 2024 en 2025 € 1.050K.

Met deze meerjarenbegroting zullen we de komende 4 jaren in totaal een kleine 2 miljoen euro meer uitgeven dan we ontvangen. We zijn blij dat NoorderBasis de financiële positie heeft om deze investeringen in het onderwijs te kunnen doen. Tegelijkertijd zien we dat de krimp in aantal leerlingen en de financiële effecten daarvan iets is waar we sterk op moeten anticiperen. Desondanks kijken we met veel ambitie naar de toekomst!

1. Inleiding

Voor u ligt de begroting 2022 met daaraan gekoppeld de meerjarenbegroting 2023 t/m 2025. Vorig jaar hebben we voor het eerst met de begrotingstool Cogix gewerkt. Directeuren hebben nu zelf de leerlingaantallen en gewenste investeringen rechtstreeks in Cogix gezet. Verder is Cogix vanuit centraal gevuld met een aantal basisgegevens waarmee de directeuren vervolgens hun jaarbudgetten konden opvoeren. Elke schoolbegroting is met de betreffende directeur besproken. Hierbij was in ieder geval de controller aanwezig, maar veelal ook de P&O-adviseur. Hiermee hebben we beoogd ook de formatie alvast voor een groot deel in kaart te brengen voor het komende schooljaar 2022-2023. In januari 2022 krijgt dit een vervolg door met het grootste gedeelte van de scholen een vervolggesprek te hebben over de formatie waarmee we in het formatieproces later dit schooljaar ons voordeel kunnen doen. Scholen zijn eerder voorgesorteerd op de formatieve mogelijkheden voor komend schooljaar. Dit is ook ingegeven door het feit dat we in leerlingaantal behoorlijk gedaald zijn.

De leerlingaantallen en -prognoses zijn ook specifiek meegenomen in de gesprekken met de directeuren. Dit krijgt op het niveau van het directie-overleg een vervolg. De meeste begrotingsgesprekken hebben fysiek plaats kunnen vinden. Ook met de directeur huisvesting en projectleider ICT hebben gesprekken plaatsgevonden t.b.v. de (investerings)begrotingen binnen hun vakgebied.

De resultaten van de gesprekken zijn gedeeld met de bestuurder, directeur onderwijs en directeur bedrijfsvoering. Het uiteindelijke resultaat is ook uitvoerig met hen besproken.

2. Risico-inventarisatie en beleidsuitgangspunten

Naar aanleiding van de brief die het Ministerie van OCW in november 2020 over mogelijk bovenmatig eigen vermogen heeft gestuurd is in 2021 een start gemaakt met een brede risico-inventarisatie voor NoorderBasis. Hierbij zijn alle disciplines (P&O, huisvesting, ICT, FA, onderwijs) betrokken. Dit proces is nog gaande. De eerste inventarisaties zijn geweest en hieruit is een aantal acties ontstaan. Begin 2022 krijgt dit een verder vervolg.

Bij de begroting 2021 zijn beleidsuitgangspunten vastgelegd en in de begroting verwerkt. Hierbij is gekeken naar de mogelijkheden om extra te investeren in ons onderwijs en de relatie met het strategisch beleidsplan.

Bi de begroting 2022 zijn deze beleidsuitgangspunten verder vorm gegeven waarbij ook de eerste resultaten van de risico-inventarisatie zijn betrokken.

Bij de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van een tekort in 2022 en volgende jaren. Dit is een gevolg van aan de ene kant de extra investeringen die we in 2021 gedaan hebben op het gebied van ICT, maar ook de investeringen in huisvesting. Aan de andere kant is dit een direct gevolg van de krimp. Weliswaar is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met taakstellingen en dus 0-begrotingen personeel bij de scholen, maar de tekorten de komende jaren ontstaan ook op bovenschools niveau en op materieel gebied. Met de huidige financiële positie van

NoorderBasis zijn wij in staat deze tekorten op te vangen. Dat neemt niet weg dat we dit de komende tijd goed moeten monitoren om tijdig te kunnen anticiperen. De beleidsuitgangspunten voor 2022 vindt u in de bijlage.

3. Leerlingaantallen

Voor de begroting zijn we uitgegaan van de leerlingaantallen per 1 oktober 2021 en de door de directeuren opgestelde prognose voor de komende jaren. Daarbij hebben directeuren gebruik gemaakt van de specifieke kennis omtrent de school, Vensters voor PO en eventuele prognoses opgesteld door gemeenten en Verus. Voor de meerjarenbegroting is nog uitgegaan van de huidige bekostigingssystematiek. Vanaf 2023 geldt de nieuwe (vereenvoudigde) bekostigingssystematiek met teldatum 1 februari en het loslaten van de GGL (gewogen gemiddelde leeftijd) van onderwijzend personeel als basis voor de personele bekostiging. Het schooljaar 2022-2023 zal formatief de huidige bekostigingssystematiek nog als uitgangspunt hebben. In het kalenderjaar 2022 wordt gekeken hoe in de toekomst om te gaan met deze nieuwe bekostiging en de daarbij horende afdrachten en uitgangspunten.

Hieronder is het overzicht van de leerlingaantallen weergegeven.

NoorderBasis	okt-2019	okt-2020	okt-2021 (prognose oktober 2020)	okt-2021	okt-2022	okt-2023	okt-2024
Totaal aantal leerlingen	4.023	3.980	3.954	3.867	3.809	3.702	3.580

Concreet betekent dit dat het aantal leerlingen per 1 oktober 2021 met 113 is gedaald t.o.v. 1 oktober 2020.

Daarna zet de daling door. Wat opvalt is de afwijking van het werkelijk aantal leerlingen per 1 oktober 2021 t.o.v. de prognose voor deze datum een jaar geleden. Dit, samen met de daling in aantal, is m.n. de reden voor inzetten op PR, en leerlingprognoses. Uiteraard is dit onderwerp één van de belangrijkste risico's voor NoorderBasis. Dit moeten we heel goed blijven monitoren de komende tijd.

4. Loonkosten

De loonkosten zijn gebaseerd op de huidige cao PO die loopt tot 1 januari 2022. Een nieuwe CAO is nog niet afgesproken. In de loonkosten zit de laatste salarisverhoging van 2,25% verwerkt.

Voor de periode januari t/m juli 2022 wordt uitgegaan van het huidige personeelsbestand met eventueel bekende wijzigingen. Vanaf de periode augustus 2022 wordt voor personeel uitgegaan van een 0-begroting. Dit is voor alle schooljaren vanaf 2022/2023 in de meerjarenbegroting doorgevoerd. Daar tegenover staat een jaarlijkse frictiepot die niet alleen gebruikt wordt voor het opvangen van calamiteiten, maar ook voor het onverhoopt niet halen van taakstellingen.

5. Begroting

Hieronder is de meerjarenbegroting opgenomen.

Omschrijving	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	25.953.703	26.432.585	25.979.166	25.669.363	25.181.770
3.1.2 Overige subsidies OCW	848.593	2.927.915	1.558.370	418.108	402.440
3.1.3 Doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.450.000	1.369.485	1.343.573	1.308.748	1.291.761
3.1 Rijksbijdragen	28.252.296	30.729.985	28.881.108	27.396.219	26.875.971
3.2.1 Gemeentelijke subsidies	48.008	40.439	41.999	41.999	41.999
3.2 Overige overheidssubsidies	48.008	40.439	41.999	41.999	41.999
3.5.1 Verhuur	45.823	62.383	54.383	54.383	54.383
3.5.5 Ouderbijdragen	157.030	143.780	146.480	146.680	146.230
3.5.6 Overige baten	83.510	104.595	100.595	100.595	100.595
3.5 Overige baten	286.363	310.758	301.458	301.658	301.208
3 Baten	28.586.667	31.081.182	29.224.565	27.739.876	27.219.178
4.1.1 Lonen en salarissen	23.613.886	25.779.052	24.175.106	22.636.180	22.448.812
4.1.2 Overige personele lasten	1.117.650	1.225.892	1.090.446	1.091.700	1.092.350
4.1 Personeelslasten	24.731.536	27.004.943	25.265.552	23.727.880	23.541.162
4.2.2 Afschrijvingen	1.073.896	1.231.800	1.283.282	1.359.138	1.347.274
4.2 Afschrijvingen	1.073.896	1.231.800	1.283.282	1.359.138	1.347.274
4.3.1 Huur	30.100	46.440	46.440	46.440	46.440
4.3.3 Onderhoud	165.750	183.725	180.200	180.200	179.700
4.3.4 Energie en water	447.050	412.050	412.900	412.900	412.900
4.3.5 Schoonmaakkosten	447.000	496.500	489.250	489.250	485.250
4.3.6 Heffingen	74.950	76.850	75.750	75.750	75.750
4.3.8 Overige huisvestingslasten	580	400	400	400	400
4.3 Huisvestingslasten	1.165.430	1.215.965	1.204.940	1.204.940	1.200.440
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	628.835	622.170	585.920	585.920	585.570
4.4.2 Inventaris en apparatuur	958.874	979.690	976.290	959.590	960.590
4.4.4 Overige lasten	317.592	301.577	299.927	301.927	299.928
4.4 Overige lasten	1.905.301	1.903.437	1.862.137	1.847.437	1.846.088
4 Lasten	28.876.162	31.356.146	29.615.911	28.139.395	27.934.965
6.1 Financiële baten					
6.2 Financiële lasten	20.000	35.000	35.000	32.500	32.500
6 Financiële baten en lasten	-20.000	-35.000	-35.000	-32.500	-32.500
1 Resultaat	-309.496	-309.964	-426.345	-432.019	-748.287

Toelichting baten

Afdrachten bekostiging

Het afdrachtperscentage van de personele bekostiging is 19% (voor de Meerpaal en de Steiger is dit 11%). Bij de subsidie Personeels- en Arbeidsmarktbeleid (P&A) zijn de werkdrukkiddelen volledig voor de scholen. Dat betekent dat van het restant van de subsidie P&A 24% (voor de Meerpaal en de Steiger 15%) wordt afgedragen. Voor het materiële deel is het afdrachtperscentage 44%.

(Rijks)Bijdragen

De Rijksbijdragen OCW zijn gestegen t.o.v. 2021.

De materiële vergoeding is gedaald. De doorgevoerde prijsbijstelling is 3,01%.

Omdat er fors minder leerlingen zijn op 1 oktober 2021 dan op 1 oktober 2020 is de totale materiële vergoeding voor 2022 lager dan voor 2021.

De personele vergoeding is gestegen. Dit komt met name door aanpassing van de vergoedingen n.a.v. de cao wijziging (m.n. de salarisstijging van 2,25%).

Overige subsidies OCW

Vanaf 1 augustus 2021 wordt er vanuit het Nationaal Plan Onderwijs (NPO) subsidie ontvangen voor het wegwerken en verder voorkomen van leerachterstanden als gevolg van Corona. Voor het schooljaar 2021-2022 gaat het om een bedrag van iets meer dan € 700 per leerling voor de basisscholen, ruim € 1.050 voor het SBO en ruim € 1.400 voor het (V)SO. Voor 2022-2023 wordt uitgegaan van een bedrag van € 500 per leerling voor alle scholen.

Overige inkomsten

Deze zijn iets gestegen doordat er rekening is gehouden met een aantal subsidies voor bijvoorbeeld zij-instromers.

Zorg/Samenwerkingsverbanden

Naar verwachting ontvangt NoorderBasis vanuit de samenwerkingsverbanden in 2022 ongeveer € 1.230.000. Dit is lager dan 2021 vanwege een lager aantal leerlingen en de aanname dat er geen groeibekostiging voor de Meerpaal wordt ontvangen. Vanuit de middelen van de samenwerkingsverbanden krijgen scholen rechtstreeks € 150 per leerling aan hun formatiebudget toegevoegd. Voor aanvullende ondersteuning kunnen door de scholen arrangementen worden aangevraagd. Na goedkeuring wordt het budget beschikbaar gesteld. Goedgekeurde arrangementen 2021/2022 zijn voorsnog in de begroting verwerkt, maar zijn vanaf het schooljaar 2022/2023 nog niet toegekend. Belangrijk hierbij te vermelden is het feit dat uren ondersteuning duurder zijn geworden vanwege hogere inschaling van onderwijsassistenten. De huidige systematiek van toekenning van extra ondersteuning zal in 2022 verder geëvalueerd worden en mogelijk omgezet worden naar een vernieuwde systematiek in het licht van de nieuwe bekostiging.

Toelichting lasten

Frictiepot

Voor het opvangen van knelpunten en het eventueel niet realiseren van taakstellingen is een frictiepot van € 500.000 per jaar opgenomen

Loonkosten

Naast de stijging als gevolg van cao-wijzigingen zijn de volgende posten van belang:

1. Voor kosten van vervanging wegens ziekte en verlof is in de begroting € 800.000 opgenomen. Hier is niet specifiek rekening gehouden met nog eventuele vervangingskosten vanwege Corona. Wanneer deze zich voordoen zullen ze uit de frictiepot bekostigd worden.
2. Zoals aangegeven zijn vanaf 2022/2023 de begrotingen personeel bij de scholen op 0 gezet. Dit heeft tot gevolg dat de loonkosten vanaf 2023 zullen moeten dalen (bij de gehanteerde leerlingprognoses). De begroting veronderstelt het realiseren van taakstellingen in de komende schooljaren om tot deze 0-begroting op personeel gebied te komen. Dat betekent een taakstelling van ongeveer € 750.000 in 2023/2024, € 1.000.000 in 2024/2025 en € 1.500.000 in 2025/2026. Met name operationeel zal dit de nodige uitdagingen met zich meebrengen om uit te kunnen voeren.
3. De werkdrukmiddelen zijn en blijven beschikbaar voor de scholen. In de begroting is de aanname gedaan dat de beschikbare middelen volledig aan loonkosten worden besteed (tenzij anders bekend).
4. Dezelfde systematiek als bij de werkdrukmiddelen is gehanteerd bij de middelen vanuit het Nationaal Plan Onderwijs.

Posten vanuit het strategisch beleid

Vanuit het strategisch beleid zijn de volgende posten in de begroting opgenomen (zie ook de beleidsuitgangspunten):

1. Toekomstgericht en continuïteit waarborgen: scholing directeuren voor € 50.000 in 2022.
2. Christelijke identiteit en vorming in de praktijk: jaarthema € 15.000 per jaar.
3. Duurzaamheid: duurzame producten € 10.000 per jaar.
4. Handelingsgericht werken: materialen voor alle scholen voor € 16.500 per jaar in 2022 en 2023. Daarnaast scholing van BOOT en IB-ers voor € 10.000.
5. Uitgangspunt is dat de huidige ICT-middelen (waaronder 1 device per 2 leerlingen en een chromebook per leerkracht) gecontinueerd gaat worden.
6. Voor PR is rekening gehouden met € 75.000 extra uitgaven in 2022. Hiervan is een deel bestemd voor uitbreiding van de uren van Marja Bron. De inhuur van Marja Bron is van de materiële PR-post verschoven naar de inhuur personeel niet in loondienst (onder de personele lasten). Dit betreft in totaal ongeveer € 65.000 in 2022 en € 35.000 vanaf 2023.

Afschrijvingen

De afschrijvingen in 2022 zijn hoger begroot dan die in 2021. Dit heeft vooral te maken met investeringen in huisvesting en meubilair. Een aantal van deze posten zijn doorgeschoven vanuit 2021.

Huisvestingslasten

Deze zijn iets dalend door behaald voordeel bij duurzame gebouwen.

Administratie- en beheerslasten

Deze dalen door minder inzet van ondersteuning bij de verdere ontwikkeling van Profit (Afas) en door het wegvallen van de contributie LVGS.

Inventaris en apparatuur

Deze blijft nagenoeg gelijk t.o.v. 2021.

In de begroting 2021 was al rekening gehouden met het in eigen beheer nemen van ICT. Wel wordt er in 2022 rekening gehouden met wat extra kosten voor bijvoorbeeld de uitvoering van de AVG (controles).

Daarnaast zien we een blijvende stijging van de kosten van software bij de leermiddelen (m.n. stijging t.o.v. werkboeken in het verleden).

Op een aantal andere vlakken zien we kleine besparingen.

Financiële lasten

Omdat rente betaald moet worden over beschikbare liquide middelen is hier rekening gehouden met extra rentelasten van € 35.000 (en iets lager vanaf 2024).

Toelichting investeringen

Voor de investeringen 2022 hebben we de onderstaande bedragen opgenomen.

Categorie	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Leermiddelen	204.732	117.685	82.777	79.264
ICT	82.390	90.840	582.020	571.650
Meubilair	525.000	630.000	20.000	20.000
Inventaris en apparatuur	7.300	1.000		
Onderhoud en verbouwingen	1.796.050	811.000	150.000	100.000
Alle	2.615.472	1.650.525	834.797	770.914

Vanwege Corona en soms wisselingen in directeurschap is een aantal investeringen in leermiddelen vanuit 2021 doorgeschoven naar 2022. Daarnaast zien we dat een aantal investeringen alsnog vanuit NPO-middelen wordt gedaan.

Voor ICT staat in 2022 de vervanging van een aantal I-Pads, een aantal laptops en enkele digiborden op de planning. In 2024 en 2025 volgt de vervanging van het grootste deel van de devices voor de leerlingen (1 device per 2 leerlingen) en de vervanging van de chromebooks voor leerkrachten. In 2025 staat ook de vervanging van de vaste PC's gepland. Digiborden worden verspreid over de jaren vervangen daar waar deze zijn afgeschreven. In 2023 staat de vervanging van het overgrote deel van de laptops gepland.

Doorgaans gekoppeld aan verbouw dan wel nieuwbouw wordt meubilair vervangen. Voor 2022 is hiervoor € 525.000 gepland. Hierin zit ook de vervanging van een deel van het meubilair van scholen waar bij de verbouw/nieuwbouw het meubilair nog niet (volledig) vervangen is.

Wat betreft huisvestingsprojecten zijn voor 2022 eigen bijdragen begroot voor De Parel Drachten, Het Mozaïek Haren, De Poort Ten Boer, De Leilinde Winschoten en De Lichtkring Zuidlaren. Daarnaast staat groot onderhoud gepland voor Het Palet Groningen en staat de vervanging van vloerbedekking, plafonds en verlichting in het kantoor Noordhorn gepland. Daarnaast staan diverse schilderwerkzaamheden en kleiner onderhoud gepland bij diverse scholen.