

JAAARREKENING 2016



Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Noordoost-Nederland

Noordhorn,  
22 juni 2017

## Inhoudsopgave jaarrekening

	Pagina
A0 Bestuursverslag	2
Algemene toelichting	33
A.1.1 Balans per 31 december 2016	34
A.1.2 Staat van baten en lasten over 2016	35
A.1.3 Kasstroomoverzicht over 2016	36
A.1.4 Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2016	37
A.1.4 Toelichting op de staat van baten en lasten over 2016	38
A.1.7 Overzicht verbonden partijen	40
A.1.8 Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders	40
A.1.9 Wet openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens (WOPT)	40
A.1.10 Niet uit de balans blijkende verplichtingen	40
C1 Controleverklaring	41
Voorstel bestemming resultaat	45
D1 Gegevens rechtspersoon	46

## Inleiding: geloven in onderwijs

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

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

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

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

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

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

Het jaar 2016 was een jaar waarin wij in de scholen en de organisatie de zegen van onze God hebben ervaren. Dat stemt tot grote dankbaarheid.

Roelof van den Berg, directeur-bestuurder

### Bestuur en toezicht VGPONN

#### **Toezichthouders**

Dhr. P. Roggema	Afzeliahout 11	9408 DE Assen	0592 858473	<b>Aftredend in</b> 2019
Dhr. R. de Rooij	Wilhelminaweg 1	9901 CL Appingedam	0596 629644	2018
Dhr. I. Siegers	't Zuden 32	9351 LG Leek	0594 516922	2019
Mw. J. Zwerver (vz)	Noorderes 10	9407 TH Assen	06 31240139	2019
Dhr. W. Datema	Abeelhout 8	9408 DH Assen		2019

#### **Directeur-bestuurder**

Dhr. R. van den Berg	Bosanemoon 1	9408 LA Assen	06-336461637
----------------------	--------------	---------------	--------------

# 1. Algemeen

In 2016 werd in de scholen van VGPONN onderwijs gegeven onder het motto "Geloven in Onderwijs".

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

## 1.1. Doelstelling

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

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

Belangrijke doelen daarbij zijn:

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

## 1.2. Visie op onderwijs

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

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

De organisatie wil scholen:

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

### 1.3. *Missie VGPONN*

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

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

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

## 2. Organisatie

### 2.1. *De Vereniging*

De Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Noordoost-Nederland (VGPONN) had in 2016 ongeveer 1150 leden en donateurs. De leden kwamen in juni 2016 plenair bij elkaar in de Algemene Vergadering. Daar werd onder meer met de leden gesproken over het Bestuursverslag 2015.

De Algemene Vergadering stemde in met een statutenwijziging in verband met het ledenraadmodel en de te vormen afdelingsraden.

De betrokkenheid van ouders en leden kwam in 2016 vooral naar voren in en rond de scholen.

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

### 2.2. *Bestuur en toezicht*

#### Bestuur

Het toezichthoudend bestuur van VGPONN telt idealiter vijf leden, die door de algemene ledenvergadering worden benoemd. Begin 2016 telde het bestuur vier leden. Op de Algemene Vergadering van juni 2016 werd als de heer Wim Datema als nieuw lid in het bestuur benoemd, waarmee het bestuur weer voltallig is. Het bestuur kwam in 2016 tien maal bij elkaar. De directeur-bestuurder woonde deze vergaderingen bij.

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

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

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

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

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

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

## Directeur-bestuurder

Per 1 september 2016 is de directeur-bestuurder H. Lamberink vertrokken in verband met een andere baan. In de periode die volgde heeft de voorzitter van het bestuur deze functie tijdelijk en deels op zich genomen. Eind 2016 werd de heer R. van den Berg op detachingsbasis (gedetacheerd vanuit het bestuur VGPO NoorderBasis) per 1 januari 2017 als directeur-bestuurder voor 0,4 fte benoemd voor de duur van een jaar.

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

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

De directeur-bestuurder geeft leiding aan het directeurenberaad (DB), dat in 2016 maandelijks bijeenkwam in Noordhorn: afwisselend voor een beleidsvergadering of voor een thema bijeenkomst. Door middel van schoolbezoeken en voortgangsgesprekken met de directeuren is de directeur-bestuurder op de hoogte van de gang van zaken op de scholen.

### Locatiedirecteuren

De scholen werden in 2016 geleid door de volgende locatiedirecteuren:

- Mw. A.L.G. Buter-Boersma: GBS Het Baken in Delfzijl;
- Dhr. A.M. van Deursen: GBS De Driesprong in Assen;
- Mw. A.E.S. Havinga-Wolters: GBS Klim-op te Middelstum; GBS Dr. R.J. Damschool in Uithuizermeeden
- Dhr. W. Holsappel GBS De Poort in Ten Boer;
- Dhr. P. Kralt: GBS De Cirkel in Assen en GBS De Handpalm te Leens (tot 1 augustus 2016);
- Dhr. E. Horinga :GBS De Parel in Assen
- Mw. M.R. Vogel-Moeken: GBS De Horizon in Bedum en CBS De Ster in Harkstede;
- Mw. J. Vredeveld-Huiskes: GBS De Lichtbron te Hoogezand en GBS De Piet Prinsschool in Stadskanaal.
- Mw. K. Woensdregt: GBS De Lichtkring te Zuidlaren.
- Interim: GBS De Leilinde in Winschoten

### 2.3. Medezeggenschap

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

Bij VGPONN is een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) actief, bestaande uit drie personeelsleden en drie ouderleden. Deze leden worden gekozen door de medezeggenschapsraden (MR).

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

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

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

In de GMR zijn in 2016 onder meer de volgende onderwerpen aan de orde geweest: samenwerking met NoorderBasis, passend onderwijs, opbrengsten, WWZ, ziekteverzuim, bestuursformatieplan, begroting en jaarrekening.

## 2.4. Ouders

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

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

## 2.5 Dienstencentrum

Het dienstencentrum is gevestigd in Noordhorn. VGPONN wil vanuit dit centrum dienstverlenend en ondersteunend zijn aan de scholen. Op 31 december 2016 zijn de volgende medewerkers werkzaam voor de organisatie:

- Directeur-bestuurder (0,4 fte per 1 januari 2017)
- Managementassistente (0,8 fte)
- Onderwijskundig beleidsmedewerker (0,4 fte)
- Orthopedagogen (samen 1,0 fte)
- Personeelsadviseur (0,4 fte)
- Financieel controller (0,3 fte)
- Huisvestingsmedewerker (0,5 fte)
- Systeembeheerder ICT (0,5 fte)

In het dienstencentrum wordt nauw samengewerkt met de zusterorganisatie NoorderBasis.

## 2.6 Scholen

In 2016 telde de vereniging 14 basisscholen, waarvan 10 scholen in de provincie Groningen en 4 scholen in de provincie Drenthe.

Op de scholen wordt voor 1637 leerlingen primair onderwijs verzorgd (teldatum 1 oktober 2016). Dat is 7 minder dan het jaar ervoor. Bij de vereniging werken ongeveer 215 personeelsleden, fulltime, parttime of tijdelijk. Alle scholen hebben een (interim) locatiedirecteur.



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

### **Scholen en Leerlingenaantallen**

		1-10-2012	1-10-2013	1-10-2014	1-10-2015	1-10-2016
De Parel	Assen	218	223	208	222	224
De Driesprong	Assen	288	278	284	256	247
De Cirkel	Assen	207	196	191	198	199
De Horizon	Bedum	83	83	88	100	103
Het Bakken	Delfzijl	50	51	57	59	62
De Ster	Harkstede	48	44	48	50	50
De Lichtbron	Hoogezand	124	125	122	119	114
De Handpalm	Leens	82	83	81	69	72
Klim-op	Middelstum	77	72	72	71	79
Piet Prins	Stadskanaal	78	74	73	72	68
De Poort	Ten Boer	128	117	120	113	112
Dr.R.J. Damschool	Ulthuizermeeden	169	162	165	161	160
De Leilinde	Winschoten	87	92	78	81	71
De Lichtkring	Zuidlaren	90	75	72	73	76
<b>Totaal</b>		<b>1729</b>	<b>1675</b>	<b>1659</b>	<b>1644</b>	<b>1637</b>

## 3. Onderwijsbeleid

VGPONN staat voor kwalitatief goed, geïnspireerd, uitdagend en onderzoekend onderwijs. Onze scholen halen goede resultaten op de leer- en vormingsgebieden. We werken samen met de kinderen aan de ontwikkeling van al hun talenten.

We willen kwalitatief goed onderwijs bieden in de meest brede betekenis van het woord.

Bij het aanbieden van onderwijs zien we de leerling, als leerling in de groep, maar ook als individu. We stemmen het lesaanbod daarom zoveel mogelijk af op de onderwijsbehoefte van de leerling. Bij dit proces betrekken we nadrukkelijk de ouders.

Wij realiseren ons dat we leven in de werkelijkheid van een open samenleving. Daarom kijken we om ons heen om te zien wat de belangrijkste ontwikkelingen zijn, zodat we daar goed op kunnen inspelen.

Het strategisch beleid van de VGPONN scholen is erop gericht dat de scholen voldoen aan alle geldende kwaliteitseisen. De verschillende aandachtspunten uit het strategisch beleidsplan 2015-2019 zijn opgenomen in een jaarplanning. De zaken uit de jaarplanning zijn bij verschillende werkgroepen ondergebracht voor uitvoering.

### *3.1 Opbrengstgericht werken*

Op alle scholen is de zogenaamde PDCA-cyclus (plan-do-check-act) omtrent de resultaten van het onderwijs ingebed. Op twee momenten in het schooljaar worden bij alle leerlingen dezelfde toetsen afgenomen. Hiermee wordt gevolgd hoe een leerling zich ontwikkelt, hoe de groep zich ontwikkelt en hoe de school er op het gebied van de resultaten voor staat. Na afname van de niet- methode gebonden toetsen worden deze geanalyseerd op groepsniveau. Op basis van deze analyses worden nieuwe groepsplannen en/ of individuele plannen opgesteld.

De school maakt halfjaarlijks op basis van de groepsanalyses, een schoolanalyse met daaraan gekoppeld de actieplannen.

Op deze manier zorgen de scholen voor afstemming op de leer-en onderwijsbehoefte van de school, de groep en van de individuele leerling.

### *3.2 Zicht op resultaten*

Op alle scholen wordt gebruik gemaakt van ParnasSys. ParnasSys is een digitaal leerlingenvolgsysteem. Hierin worden o.a. de toets-gegevens van de leerlingen bijgehouden. Door het systematisch bijhouden van de leerling gegevens kunnen vroegtijdig zorgsignalen worden opgemerkt. Dit maakt een snelle en adequate onderwijskundige reactie mogelijk.

De analyses op groepsniveau worden besproken met de groepsleerkracht, IB-er en de schooldirecteur. De analyses op schoolniveau worden besproken op teamniveau en met de algemeen directeuren/ of onderwijskundig medewerker.

Voor taal en rekenen hebben de scholen ambitiedoelen geformuleerd die hoger liggen dan de minimumdoelen van de inspectie. Per school kunnen de ambitiedoelen dus verschillen. Dit heeft o.a. met de leerlingen populatie te maken.

### *3.3 Onderwijskundig leiderschap*

We staan voor deskundig leiderschap. Iedere locatiedirecteur is gekwalificeerd en staat geregistreerd in het schoolleidersregister PO. Iedere locatiedirecteur volgt jaarlijks scholing om de eigen deskundigheid verder te ontwikkelen.

Drie locatiedirecteuren zijn gestart met een masteropleiding.

De locatiedirecteur is integraal verantwoordelijk voor zijn/haar school. Daarnaast nemen de locatiedirecteuren zitting in diverse werkgroepen. Deze werkgroepen werken verenigingsbreed aan het ontwikkelen van de organisatie.

De directeuren zijn verdeeld over twee intervisiegroepen en komen minimaal vier keer per jaar bij elkaar. Directeuren ervaren de intervisie als waardevol. Er is veel kennis onder de directeuren. Door deze kennis te delen, wordt er van en met elkaar geleerd.

Dit jaar is er een start gemaakt met collegiale consultatie.

### *3.4 Instructievaardigheden*

Binnen VGPONN scholen is er gericht aandacht voor de instructievaardigheden. Diverse scholen hebben het afgelopen jaar teamscholing met betrekking tot EDI gevolgd. Dit is een verdiepingsslag voor instructievaardigheden van de leerkrachten. De Vaardigheidsmeter wordt als meet- en ontwikkelinstrument ingezet. Daarnaast leggen locatieleiders regelmatig klassenbezoeken af. Deze worden met de betreffende leerkracht besproken. Iedere locatieleider heeft de instructievaardigheden van de eigen leerkrachten helder voor ogen. Bij bijzonderheden, onvoldoende vaardigheden wordt een coaching traject aangeboden.

Alle startende leerkrachten worden ten minste drie maal begeleid door een beeldcoach.

### *3.5 Onderwijskundige ontwikkelingen op de scholen*

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

Een aantal scholen volgt of heeft een leertraject gevolgd in samenwerking met Stichting LeerKRACHT. LeerKRACHT is gebaseerd op systematisch samenwerken en leren van elkaar. 'Samen elke dag een beetje beter'.

Op vier scholen wordt gewerkt met PBS (Positive Behaviour Support). Er zijn daar schoolbrede afspraken gemaakt rond het gedrag van de leerlingen en leerkrachten.

Binnen de verbeteringsprogramma's op de scholen is veel aandacht voor de brede ontwikkeling van de scholen. Meerdere scholen werken thematisch, waarbij er meer ruimte komt voor talentontwikkeling en de 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden.

Binnen elke school is het gesprek gaande of afgerond met betrekking tot de profilering van de eigen school.

Zo wordt er gewerkt aan Ontwikkelingsgericht Onderwijs, Daltononderwijs, The Leader In Me, BAS en Thematisch Onderwijs.

### *3.6 Hoogbegaafdheid*

VGPONN heeft voor meer- en hoogbegaafdheid onder leerlingen het beleid 'Hoogvliegers'. Voor het signaleren en diagnosticeren gebruiken wij als scholen het programma 'Digitaal Handlingsplan Hoogbegaafdheid = DHH' of Sidi-R. Voor iedere leerling wordt na 6 weken groep 3 de quikscan afgenomen (na de herfstsignalering).

De scholen hebben binnen het basisonderwijspakket een aanbod voor leerlingen die meer dan gemiddeld begaafd zijn.

Enkele scholen volgen een teamscholing met begeleiding van Cognivo.

VGPONN heeft al enkele jaren Plusklassen in Assen, Winschoten en Ten Boer.

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

### 3.7 Kwaliteitszorg

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

Op verenigingsniveau en op schoolniveau wordt gewerkt volgens het INK-model. Bij elk van de INK organisatie- en resultaatgebieden is aangegeven wanneer welke doelen zijn gehaald. In iedere school wordt gewerkt met de PDCA-cyclus van jaarplan, uitvoering +logboek, zelfevaluatie, opstellen verbeterpunten.

Verder worden ParnasSys en Integraal gebruikt voor de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van de leerlingen.

VGPONN heeft twee directeuren beschikbaar gesteld voor het provinciale auditteam. Dit team bestaat uit directeuren en IB-ers uit de hele provincie. Zij voeren jaarlijks audits uit op scholen die deelnemen aan dit netwerk. Bij twee scholen van de VGPONN; De Driesprong, Assen en De Handpalm, Leens is in 2016 een audit afgenomen.

### 3.8 Strategisch beleidsplan 2015-2019

#### Realisatie doelen 2016:

Onderwijsvisie doelen 2,3,17-22	
Doel	Evaluatie
De gereformeerde identiteit wordt gestructureerd en systematisch zichtbaar gemaakt	Op alle scholen is identiteit onderdeel van het aanmeldingsgesprek met ouders. Ook tijdens functioneringsgesprekken komt dit aan de orde.  Identiteit is een terugkomend onderdeel van het oudertevredenheidsonderzoek.  De scholen in Drenthe zijn begonnen met het organiseren van identiteitsavonden voor ouders.
21 <sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden zijn aantoonbaar weggezet in het leerstofaanbod	De Regiegroep Onderwijs en kwaliteit heeft dit actiepunt op de jaarplanning gezet voor 2016-2017. Tijdens een thema DB zal dit brede aandacht krijgen. Vervolgens nemen de locatiedirecteuren hun gedeelde kennis mee naar de eigen schoolteams.
ICT is geïntegreerd in het didactisch en pedagogisch proces	Er wordt twee keer per jaar een bijeenkomst georganiseerd voor de ICT coördinatoren. Tijdens deze bijeenkomsten wordt nieuwe kennis verspreid en gedeeld.
PR en ouderbetrokkenheid doelen 1,7,8,27	
De VGPONN zijn bekend in de regio bij de doelgroep	Alle VGPONN scholen hebben zich het afgelopen jaar nadrukkelijk gericht op de regio. Steeds meer ouders weten ons te vinden. Op een aantal scholen vertaald dit naar een lichte groep. De Pr commissie van de VGPONN komt voor open dagen met nieuwe ideeën.

Jaarrekening 2016

De tevredenheid rond de school wordt minimaal 1 x per vier jaar gemeten en waar nodig vaker	De tevredenheidsonderzoeken worden via Integraal uitgezet.
<b>Professionalisering, doelen 10 - 12, 23 - 25, 28</b>	
Voldoende leden in de personeelsgeleding van de GMR	De GMR is voor zowel de ouderbezetting als de personeelsbezetting heeft de GMR voldoende leden.
Alle leerkrachten zijn geregistreerd in het lerarenregister	Nog niet op alle scholen zijn leerkrachten geregistreerd. Actie wordt ondernomen door locatiedirecteuren.
Alle leerkrachten en directeuren hebben collegiale consultatie	De locatiedirecteuren maken onderling afspraken voor collegiale consultatie. Voor leerkrachten is het beeld wisselend.
De systemen (Afas, Integraal en Parnassys) zijn ingebed in de ondersteunende processen	Integraal en Parnassys worden effectief ingezet. Alle scholen maken van deze instrumenten gebruik. Afas is het afgelopen jaar in gebruik genomen.
<b>Verenigingsdoelen, doel 4, 5, 6</b>	
VGPONN bezint zich op de verenigingsvorm en het lidmaatschap van ouders	De gesprekken binnen het bestuur zijn hierover gaande.
VGPONN houdt de huidige scholen in stand (gezien de huidige prognose)	Het totale leerlingenaantal van de scholen blijft stabiel. Individuele scholen hebben wel te maken met krimp/ groei.
<b>Financiën, doel 15 en 16</b>	
Er is een evenwichtige balans inkomsten/uitgaven op school en verenigingsniveau	De inkomsten en uitgaven zijn in balans. De vereniging staat er financieel gezond voor.

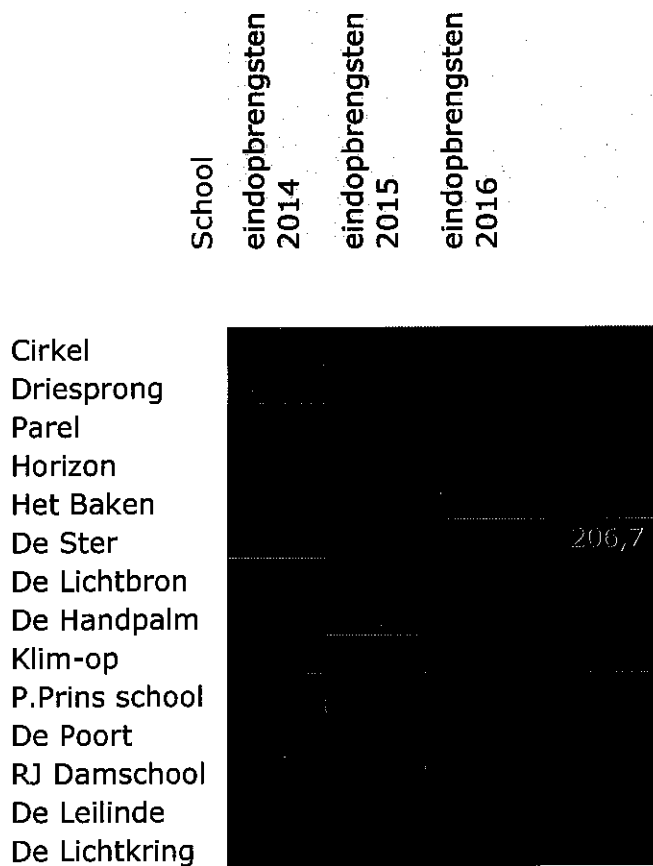
### 3.9 Opbrengsten

#### Eindopbrengsten

Het beeld van de eindopbrengsten is wisselend. In 2015 scoorde slechts een van de veertien scholen niet voldoende in relatie tot de leerlingenpopulatie. In 2016 waren dit vier van de veertien. Drie scholen scoorden boven de bovengrens van de scholenvergelijkingsgroep.

CITO-eindtoets	2014	2015	2016
VGPONN gemiddeld	534,7	536,9	536,9

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



Boven bovengrens schoolvergelijkingsgroep  
 Binnen onder- en bovengrens scholengroep  
 Onder ondergrens schoolvergelijkingsgroep

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

### **Tussenopbrengsten**

Twee keer per jaar meet de school de tussentijdse opbrengsten voor technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen en wiskunde, en spelling. De inspectie beoordeelt de tussentijdse opbrengsten voor technisch lezen v.a. groep 3 en 4, voor rekenen en wiskunde van groep 4 en 6, voor begrijpend lezen van groep 6. Dit geldt voor de grotere scholen. Voor de kleinere scholen worden meer toets resultaten meegenomen in de beoordeling.

De tussenopbrengsten van januari 2016 en juni 2016 voldoen niet bij alle scholen aan de inspectienorm.

### **Inspectiebezoek**

Jaarlijks is er een Bestuursgesprek met de inspectie in het kader van het risico-toezicht.

In 2016 zijn de volgende scholen door de inspectie bezocht; GBS de Parel in Assen, GBS de Cirkel te Assen, GBS te Lichtbron te Hoogezand en GBS de Leilinde te Winschoten.

Alle scholen zitten in het basisarrangement. De basiskwaliteit van de scholen is op orde en de inspectie heeft aangegeven vertrouwen te hebben in het onderwijs op de scholen.

## ***3.10 Passend onderwijs***

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

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

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

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

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

### 3.11 Orthodidactische ondersteuning

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

## 4. Personeel

### 4.1 Inleiding

In het personeelsbeleidsplan is het kader van het sociaal jaarverslag vastgesteld. Het verslag geeft een overzicht van de personele ontwikkelingen. Het is een evaluatie van het gevoerde personeelsbeleid in het schooljaar 2015-2016.

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

Ook in het schooljaar 2015-2016 is uitvoering gegeven aan vrijwillige mobiliteit. Daarnaast is er veel tijd gestoken in individuele personeelszorg op het gebied van verzuim- of andersoortige trajecten. Er zijn keuzes gemaakt met betrekking tot verzuim en het financieren van het vervangingsvraagstuk in het algemeen en in het kader van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) in het bijzonder.

### 4.2 Personele ontwikkelingen

In onderstaande tabellen is het aantal mannen en vrouwen weergegeven dat gedurende het schooljaar 2015-2016 in dienst was bij Noordoost-Nederland. Daarbij is onderscheid gemaakt in onderwijzend – en onderwijsondersteunend (+ directie) personeel.

Tabel 1: Verdeling man/vrouw in aantallen

Peildatum	OP			OOP			Totaal		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
31-7-2012 <sup>1</sup>	18	149	167	11	60	67	29	209	238
31-7-2013 <sup>2</sup>	11	116	127	12	72	67	23	188	211
31-7-2014 <sup>2</sup>	10	121	131	13	78	91	23	199	222
31-7-2015	11	127	138	12	51	63	23	178	201
31-7-2016	11	123	134	9	59	68	20	182	202
<sup>1</sup> incl. invalkrachten									
<sup>2</sup> zonder invalkrachten									



Tabel 2: uitsplitsing naar fte's

Peildatum	OP			OOP			Totaal		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
31-7-2012	11,42	81,2	92,62	9,59	17,54	27,13	21,01	98,74	119,75
31-7-2013	9,61	74,21	83,82	8,88	20,85	29,73	18,49	95,06	113,55
31-7-2014	8,85	74,74	83,59	4,51	23,32	27,83	13,36	98,06	111,42
31-7-2015	6,51	72,3	78,81	7,48	13,82	21,3	13,99	86,12	100,11
31-7-2016	8,94	75,24	84,18	7,36	17,39	24,75	16,3	92,63	108,93

Waar we in het schooljaar 2014/2015 een duidelijke teruggang in zowel het absolute aantal medewerkers, als in het aantal fte's zagen, zien we nu weer een lichte stijging. Dit is vooral toe te schrijven aan het feit dat we sinds 1 januari 2016 geen ziektevervanging meer declareren bij het vervangingsfonds. Uiteraard wordt er nog wel steeds vervanging ingezet, maar de loonkosten zijn sinds 1 januari 2016 onderdeel van de reguliere formatie. Daarnaast is met name bij scholen die groeien gekozen om toch meer formatie toe te kennen.

Wat betreft de verhouding man/vrouw blijft het vrouwelijk aantal medewerkers aanzienlijk groter dan het aandeel mannelijke medewerkers. Daarmee komt de samenstelling van het personeelsbestand overeen met het landelijke beeld. Tegelijk wordt mede aan de hand van onderstaande tabel ook duidelijk dat de meeste mannen een fulltime dienstverband hebben dit in tegenstelling tot het vrouwelijk aandeel. Verhoudingsgewijs werken de meeste mannen in een management- of staffunctie. Voor het betreffende schooljaar is het aantal mannelijk onderwijzers gelijk gebleven en qua fte's zelfs iets toegenomen.

### **Uitsplitsing naar betrekkingsovervang - aantal fulltimers en parttimers**

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

Jaarrekening 2016

Tabel 3: Uitsplitsing man/vrouw op betrekkingssomvang

Betrekkingsomvang	peildatum	OP			OOP			Totaal		
		Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
0,0000 t/m 0,2599	31-7-2012	5	26	31	0	29	29	5	55	60
	31-7-2013	0	3	3	1	38	39	1	41	42
	31-7-2014	0	5	5	2	46	48	2	51	53
	31-7-2015	0	14	14	3	44	47	3	58	61
	31-7-2016	1	11	12	1	33	34	2	44	46
0,2600 t/m 0,5099	31-7-2012	1	37	38	1	21	22	2	58	60
	31-7-2013	1	32	33	1	24	25	2	56	58
	31-7-2014	0	34	34	1	22	23	1	56	57
	31-7-2015	1	37	38	0	23	23	1	60	61
	31-7-2016	0	30	30	0	18	18	0	48	48
0,5100 t/m 0,7599	31-7-2012	2	47	49	1	7	8	3	54	57
	31-7-2013	1	47	48	0	6	6	1	53	54
	31-7-2014	2	48	50	0	5	5	2	53	55
	31-7-2015	4	44	48	1	3	4	5	47	52
	31-7-2016	3	45	48	1	2	3	4	47	51
0,7600 t/m 1,0000	31-7-2012	10	37	47	9	3	12	19	40	59
	31-7-2013	9	33	42	9	4	13	18	37	55
	31-7-2014	8	33	41	8	5	13	16	38	54
	31-7-2015	5	18	23	8	8	16	13	26	39
	31-7-2016	6	35	41	7	6	13	13	41	54
> 1,0000	31-7-2012	0	2	2	0	0	0	0	2	2
	31-7-2013	0	1	1	0	0	0	0	1	1
	31-7-2014	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-7-2015	0	3	3	0	0	0	0	3	3
	31-7-2016	1	2	3	0	0	0	1	2	3

**Uitsplitsing leeftijdsopbouw**

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

Tabel 4: Uitsplitsing man/vrouw op basis van leeftijd

Leeftijd	OP		OOP		Totaal	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Aantal	%
	aantal	aantal	aantal	aantal		
< 19 jaar	0	0	1	4	5	2,5
20 t/m 29 jaar	3	21	0	10	34	16,8
30 t/m 39 jaar	3	31	1	7	42	20,8
40 t/m 49 jaar	1	27	2	24	54	26,7
50 t/m 59 jaar	2	37	4	11	54	26,7
> 59 jaar	2	7	1	3	13	6,4
<b>Totaal Generaal</b>	<b>11</b>	<b>123</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

**Instroom – doorstroom – uitstroom**

In de opbouw van het personeelsbestand heeft zich in het schooljaar 2015-2016 een aantal veranderingen voorgedaan.

Er zijn 12 (reguliere) medewerkers uit dienst getreden. In 4 gevallen is er sprake van (vervroegde) pensionering.

In het team van directeuren heeft zich per 1 januari 2016 een wijziging voorgedaan. Per die datum heeft de directeur die werkzaam was op de Poort in Ten Boer en de Leilinde in Winschoten zijn werkzaamheden op laatstgenoemde school beëindigd. Uitgangspunt is dat de directeuren meer gezamenlijk verantwoordelijk worden voor de aansturing van alle scholen binnen de vereniging. Dit resulteert er vrijwel automatisch in dat directeuren concreet twee of meer scholen aansturen.

**Aandachtspunten**

De omvang van het personeelsbestand blijft, met teruglopende leerlingaantallen, een punt van aandacht. In geval van tijdelijke dienstverbanden is het van belang activiteiten en termijnen goed te bewaken. Het is van het grootste belang om wezenlijk aandacht te geven aan de gesprekkencyclus. Het is evident dat de directeuren zich goed voorzien van informatie over het functioneren van de medewerkers. P&O heeft hierin een bewakende functie en attendeert de betreffende directeuren op het tijdig voeren van functionerings- en eventueel beoordelingsgesprekken.

### 4.3 Preventie, ziekteverzuim en taakbelasting

#### Kengetallen ziekteverzuim

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

Tabel 5: verzuimpercentage en meldingsfrequentie

Schooljaar	Landelijk verzuimpercentage	Verzuimpercentage NN	Meldingsfrequentie
2005-2006	5,9	7,1	2,23
2006-2007	5,8	5,98	2,48
2007-2008	6,2	4,9	2,09
2008-2009	6,1	5,08	1,89
2009-2010	6,2	6,00	0,58
2010-2011	6,6	6,9	1,05
2011-2012	6,46	6,79 (1-1-2012 tot 1-8-2012)	1,56
2012-2013	6,44	7,06	
2013-2014	4,9*	5,37*	1,12
2014-2015	4,9**	4,69	1,06
2015-2016	n.n.b. (april 2017)	4,40	0,69

\* bron: CBS (betreft kalenderjaar 2014)

\*\* bron: CBS (betreft kalenderjaar 2016)

VGPONN is per 1 januari 2013 een overeenkomst aangegaan met een andere Arbodienst (Perspectief). In december 2015 is besloten om met ingang van januari 2016 de aansluiting bij het Vervangingsfonds (verzekering voor ziektevervanging) te beëindigen. Deze keuze was vooral ingegeven door het feit dat de premies al jarenlang veel hoger waren dan de declaraties. In 2015 deed zich voor besturen voor het eerst de mogelijkheid voor om deze verzekering op te zeggen, van deze mogelijkheid is meteen gebruik gemaakt. Deze keuze heeft binnen de organisatie het bewustzijn ten aanzien van verzuim en de kosten daarvan vergroot.

In 2015-2016 hebben we te maken gehad met nog 4 langdurige (langer dan 150 dagen) ziektegevallen. De oorzaken van het verzuim zijn divers. Variërend van situationeel tot medisch tot psychisch. Het beleid blijft er op gericht de instroom in de WIA zo beperkt mogelijk te houden. Met de overstap naar Perspectief is een nieuwe weg ingeslagen op het gebied van verzuimbeleid. Het werken via het zgn. "Eigen regie" model lijkt z'n vruchten af te werpen. Directeuren spreken al in een vroeg stadium van verzuim met de betrokkene. Daarnaast vindt er altijd een eerste telefonisch consult plaats door de Arbodienst waardoor ook al in een vroeg stadium een inschatting gemaakt kan worden wat er nodig is om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen. De Arbodienst heeft wel nog steeds een signaalfunctie in het kader van de "Wet Poortwachter". Zij ziet er dus op toe dat de juiste stappen worden gezet in het re-integratietraject.

#### Preventie en taakbelasting

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

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

#### **Vrouwen in de schoolleiding**

In het schooljaar 2015-2016 waren er vijf vrouwelijke schoolleiders werkzaam. Verder zijn er drie vrouwen werkzaam als senior leerkracht (teamleider of adjunct directeur).

#### **Arbeidsparticipatie allochtone en minder arbeidsgeschikte personeelsleden**

Binnen de vereniging zijn geen allochtone medewerkers werkzaam.

#### **Incidentele beloningen**

In het schooljaar 2015-2016 zijn geen incidentele beloningen gegeven.

#### **Uitzendarbeid**

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

### ***4.4 Evaluatie integraal personeelsbeleid 2015 - 2016***

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

- Schoolleiders register
- Opleidingsplan schoolleiders
- Bekwaamheidsdossier voor leerkrachten
- Cao ontwikkelingen
- Beleid t.b.v. startende leerkrachten
- Het "opschonen" van de invalpool
- Het updaten van het beleid rondom ARBO (Risico Inventarisatie en Evaluatie)
- Herinrichting Interne Begeleiding
- WWZ
- Mobiliteit anders vormgeven
- AFAS/Insite verdere automatisering processen

We willen dat alle locatiedirecteuren die werkzaam zijn bij VGPONN ingeschreven staan in het schoolleidersregister. Sommige schoolleiders moeten daarvoor cursussen/opleidingen volgen. Afsproken is dat elke directeur voor zichzelf uitzoekt wat hij/zij gaat doen om zijn/haar inschrijving in het register te realiseren dan wel te handhaven.

We hebben besloten om het bekwaamheidsdossier van leerkrachten vast te gaan leggen in ParnasSys. Dit is voor zowel leerkrachten als directeuren een bekende omgeving waar op eenvoudige wijze documenten kunnen worden vastgelegd. In 2015 – 2016 is besloten om ParnasSys al tool te gebruiken voor het vastleggen van het bekwaamheidsdossier door leerkrachten. ParnasSys is voor iedereen toegankelijk en bekend.

Kort vóór de zomer van 2014 is er een nieuwe cao PO tot stand gekomen. Belangrijke aanpassingen betreffen professionalisering van personeel, duurzame inzetbaarheid en begeleiding van startende leerkrachten. In juli 2016 kwam de cao PO 2016-2017 uit.

Wat betreft het beleid betreffende de begeleiding van startende leerkrachten is in 2014-2015 een start gemaakt met de formulering daarvan. Hier zijn IB-ers bij betrokken die een opleiding "beeld coaching" hebben afgerond. Zij zullen een rol gaan spelen in de begeleiding. In het schooljaar 2015 – 2016 is dit beleid definitief geworden.

Met de beheerder van de invalpool en andere betrokkenen is onderzocht of er nog medewerkers in de invalpool zitten die nooit benaderd worden. Verder is ook nagegaan of er medewerkers in zitten die niet meer beschikbaar zijn. Geconstateerd is daarbij dat er weinig invallers beschikbaar zijn. Er wordt onderzocht of er externe partijen zijn waar we mee samen kunnen werken of zelf een pool kunnen opzetten en werven.

In 2015-2016 is gestart met het opnieuw uitzetten van vragenlijsten in het kader van de RI&E op de scholen. Naast ARBO-technische zaken komen hierin ook gezondheids- en welzijnsvraagstukken voor personeel aan bod.

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

Vanaf 1 juli 2015 zou de nieuwe ketenregeling volgens de Wet Werk en Zekerheid van kracht worden. Scholen krijgen daardoor te maken met problemen rondom het vervangen van zieke leerkrachten. Binnen de werkgroep wordt nagedacht over de vraag hoe hier aan tegemoet gekomen moet worden. Overigens werd in de loop van het voorjaar van 2015 duidelijk dat de cao PO met een jaar wordt verlengd waardoor toepassing van de ketenregeling ook met een jaar is uitgesteld. In het voor jaar van 2016 is verder beleid gemaakt om tegemoet te komen aan de (uitgestelde) nieuwe ketenregeling die de WWZ met zich mee brengt. Kort gezegd is er voor gekozen om de middelen die overblijven nadat we afscheid hebben genomen van het vervangingsfonds in te zetten voor het opplussen van de formaties op de verschillende scholen. Hiermee krijgen scholen enerzijds extra handen in de groepen waardoor de werkdruk minder wordt en anderzijds kunnen de medewerkers die zijn benoemd in deze extra uren ingezet worden om afwezigheid wegens ziekte op te vangen. Verder is afgesproken om gepland verlof zoveel mogelijk intern op te lossen door te ruilen.

In de procedure rondom mobiliteit is afgesproken om voortaan beter te onderzoeken of medewerkers die naar andere scholen willen ook een "match" vinden met het team, de directeur en de wijze van onderwijs. Kortom er vinden voortaan eerst gesprekken plaats waar de directeur van de ontvangende school invloed heeft in het al dan niet accepteren van een personeelslid van de andere school.

Tenslotte zijn er eerste stappen gezet om data uit ons financiële en personele administratiepakket (AFAS Profit) te ontsluiten voor directeuren. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in de aanschaf van software die toegang geeft tot uitgebreide managementinformatie op zowel personeel- als financieel gebied. In vervolg hierop is besloten om in zee te gaan met Salves. Dit is een partnerorganisatie van AFAS. In het voorjaar van 2016 is gestart met het in kaart brengen van processen en het bouwen van functionaliteiten waarmee een verdere automatisering van met name processen binnen HR. Eenvoudig gezegd is het de bedoeling dat medewerkers in staat worden gesteld bepaalde wijzigingen zelf door te geven via een portal op internet. Daarnaast krijgen administratief medewerkers en directeuren de mogelijkheid om via min of meer dezelfde portal ook mutaties door te geven. E.e.a. moet leiden tot een betere gebruikersvriendelijkheid voor medewerkers en leidinggevenden. In de verdere toekomst is het de bedoeling om de portal ook te gebruiken voor andere doeleinden zoals het communiceren van belangrijke informatie door P&O en wellicht ook andere afdelingen.

#### **Voornemens integraal personeelsbeleid komend jaar**

- Realisatie functieboek;
- Evalueren vervangingsbeleid met het oog op de WWZ;
- Verdergaande keuzes maken inzake invalpool
- Uitvoering geven strategisch beleid;
- Uitwerking nieuwe cao PO;
- Evaluatie en evt. bijstelling beleid functiemix;
- Uitwerking uitkomsten RI&E
- Verdere uitwerking van Portals t.b.v. HRM (en financieel)

## **5. Maatschappelijke context**

VGPONN zal door de demografische ontwikkelingen de komende jaren met krimp te maken houden. Tussen oktober 2011 en oktober 2014 daalde het leerlingenaantal met bijna 90 leerlingen. In de jaren daarna was er sprake van vermindering van de krimp (per 1 oktober 2015 – 15 leerlingen en per 1 oktober 2016 – 8 leerlingen). Een aantal scholen in de krimpgebieden vertonen toch weer groei.

### 5.1. *Krimp*

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

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

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

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

### 5.2. *Positionering gereformeerd onderwijs*

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

## 6. Financiën

Voor 2016 was een resultaat van € 0 begroot. Het behaalde resultaat is € 175.536.

De volgende zaken spelen een rol bij het afwijken van het werkelijke resultaat ten opzichte van het begrote resultaat:

Ontvangsten (per saldo € 238.479 meer dan begroot):

- Meer rijksbijdragen (143K). Met name de ontvangsten voor personeel in verband met de gestegen loonkosten door de nieuwe cao en groeibekostiging.
- Meer overige overheidsbijdragen (30K). Vooral door cultuursubsidies en in één geval alsnog subsidie voor sloopkosten.
- Meer overige baten (66K). Het verschil wordt met name veroorzaakt doordat ontvangen bedragen door de afdelingen voor acties/oud papier en overblijfgelden niet begroot worden. Ook de uitgaven door de afdelingen worden niet begroot, waardoor dit per saldo tegen elkaar wegvalt. Daarnaast zijn er extra inkomsten van het SWV vanwege overgenomen personeel.
- Rentebaten (14K). Rente inkomsten worden niet begroot.



Uitgaven (per saldo € 76.699 meer dan begroot):

- Meer personele lasten (160K) door hogere werkgeverslasten en hogere inzet van personeel. De hogere werkgeverslasten worden gecompenseerd door meer inkomsten. Daarnaast is er interim personeel ingehuurd (directie 2 scholen). Vanwege het nog niet opvullen van de vacature voor directeur-bestuurder zijn daar minder loonkosten.
- Minder afschrijvingen (66K). Met name door lagere afschrijvingen op de gebouwen en onderwijsleerpakket.
- Minder huisvestingslasten (115K). Vooralsnog hebben wij voor de werkwijze gekozen om de inkomsten buitenonderhoud te reserveren (door eenzelfde bedrag aan uitgaven te begroten). Een deel is wel uitgegeven.
- Per saldo meer overige kosten (98K). De stijging wordt onder andere verklaard door niet begrote kosten van de afdelingen (acties/TSO en kosten leerlingenvervoer). Hier staan niet begrote inkomsten tegenover. Daarnaast zijn diverse activa afgeboekt vanwege het betrekken van een nieuw dan wel gerenoveerd gebouw.

## Kengetallen

Hieronder vindt u een overzicht van de kengetallen over 2016 vergeleken met 2015.

	2016	2015	
Solvabiliteit 1	0,79	0,77	Eigen vermogen / totaal vermogen
Solvabiliteit 2 (definitie Commissie Don)	0,81	0,79	Eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen
Liquiditeit (current ratio)	2,78	2,63	Vlottende activa/ kort vreemd vermogen
Rentabiliteit (%)	1,8%	- 0,5%	Resultaat/ totale baten
Weerstandvermogen	21%	22%	Eigen vermogen -/- materiele vaste activa / bijdrage ministerie OCW
Kapitalisatiefactor	47%	48%	Balanstotaal -/- gebouwen & terreinen / totale baten
Verhouding personele lasten	81,8%	84,2%	Personele lasten / totale baten
Verhouding materiele lasten	16,4%	16,3%	Materiele lasten / totale baten
Verhouding totale lasten	98,3%	100,8%	Totale lasten/totale baten (excl. financiële baten en lasten)

Tabel 1 Kengetallen

**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 VGPONN goed te noemen.
- De liquiditeit geeft aan of de VGPONN op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen, waarbij als streefwaarde een minimum van 1 geldt. De liquiditeit is met 2,78 dus goed te noemen.
- De rentabiliteit geeft aan hoe groot het resultaat is, uitgedrukt in een % van de totale baten. In 2016 is sprake van een positief resultaat.
- Het weerstandsvermogen geeft aan of de VGPONN in staat is om onvoorziene tegenvallers op te kunnen vangen. Hierbij wordt doorgaans als streefwaarde een minimum van 10% gehanteerd. Deze streefwaarde is ruimschoots bereikt.
- De kapitalisatiefactor bedraagt 47%. Hiermee wil men zicht krijgen op het al dan niet efficiënt gebruiken van het kapitaal. Als maximum voor grote instellingen wordt 35% gehanteerd, voor kleine instellingen 60. De kapitalisatiefactor geeft overigens geen inzicht in de opbouw van het kapitaal.
- De verhoudingen personele/materiële lasten ten opzichte van de baten laten zien dat deze meer in evenwicht zijn gekomen.

### *Analyse van de kasstromen*

De liquiditeit is in 2016 afgenomen met € 494.092 naar € 2.624.356. Het saldo van de liquide middelen is ruim boven het gestelde minimum van € 1.000.000. Voor de toekomst is vooral bepalend wat de leerlingenaantallen gaan doen.

### *Treasuryverslag*

Met betrekking tot het liquiditeitsbeheer is door het bestuur geen treasurystatuut opgesteld. Het gevoerde liquiditeitsbeheer over 2016 past binnen de kaders van de Regeling Beleggen en Belenen. Daarbuiten heeft de vereniging geen vermogen belegd in aandelen of obligaties. Voor het reguliere betalingsverkeer worden diensten afgenomen van de ABN AMRO. Daar zijn ook spaarrekeningen waar het overtollig saldo wordt geparkeerd.

## 7. Continuïteitsparagraaf

### Kengetallen

<b>Stand 31-12-2016</b>	<b>2016</b>	<b>2017*</b>	<b>2018*</b>	<b>2019*</b>
<i>Personele bezetting in FTE</i>				
Management/ Directie	7,50	7,55	7,35	7,35
Onderwijzend personeel	89,59	88,68	88,00	88,00
Overige medewerkers	21,48	21,00	20,00	20,00
<b>Totaal</b>	<b>118,57</b>	<b>117,23</b>	<b>115,35</b>	<b>115,35</b>
<i>Leerlingenaantallen (1 oktober)</i>	1.637	1.581	1.549	1.555

Tabel 2 Kengetallen personeel

\* = Prognose

### Meerjarenbegroting

#### Balans

<b>ACTIVA</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
VASTE ACTIVA				
Materiële vaste activa	€ 2.828.186	€ 2.800.000	€ 2.750.000	€ 2.700.000
<b>TOTAAL VASTE ACTIVA</b>	<b>€ 2.828.186</b>	<b>€ 2.800.000</b>	<b>€ 2.750.000</b>	<b>€ 2.700.000</b>
VLOTTENDE ACTIVA	€ 3.231.235	€ 3.430.000	€ 3.361.068	€ 3.338.403
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>€ 6.059.421</b>	<b>€ 6.230.000</b>	<b>€ 6.111.068</b>	<b>€ 6.380.403</b>
<b>PASSIVA</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
EIGEN VERMOGEN				
Algemene reserve	€ 4.228.983	€ 4.402.740	€ 4.346.068	€ 4.313.403
Bestemmingsreserve publiek	€ 154.860	€ 155.000	€ 150.000	€ 145.000
Bestemmingsreserve privaat	€ 417.700	€ 418.518	€ 400.000	€ 395.000
<b>EIGEN VERMOGEN</b>	<b>€ 4.801.543</b>	<b>€ 4.976.258</b>	<b>€ 4.896.068</b>	<b>€ 4.853.403</b>
VOORZIENINGEN	€ 96.534	€ 95.000	€ 90.000	€ 85.000
KORTLOPENDE SCHULDEN	€ 1.161.344	€ 1.158.742	€ 1.125.000	€ 1.100.000
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>€ 6.059.421</b>	<b>€ 6.230.000</b>	<b>€ 6.111.068</b>	<b>€ 6.038.403</b>

Op grond van de beschikbare cijfers ten aanzien van leerlingenaantallen, investeringsplannen, meer jaren-onderhoudsplannen en andere feiten en veronderstellingen, is bovenstaande balans opgesteld. De liquiditeit ontwikkelt zich (beheerst) negatief en dus nog niet verontrustend.

De reserves verlopen overeenkomstig de uitgangspunten, beleidsachtergrond en de uitkomsten van de hieronder weergegeven meerjaren-exploitatiebegroting. Wel blijft een belangrijk aandachtspunt op tijd te anticiperen op de verwachte leerlingendaling en het personeelsbestand daar tijdig op aan te passen.

### Staat / Raming van baten en lasten

Baten en lasten	2016	2017	2018	2019
<b>Baten</b>				
3.1 Rijksbijdragen OCW	€ 9.371.116	€ 9.225.347	€ 9.085.317	€ 8.850.344
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 48.469	€ 25.972	€ 23.131	€ 20.798
3.5 Overige baten	€ 177.763	€ 111.078	€ 106.578	€ 106.578
	<b>€ 9.597.347</b>	<b>€ 9.362.396</b>	<b>€ 9.215.026</b>	<b>€ 8.977.719</b>
<b>Lasten</b>				
4.1 Personeelslasten	€ 7.858.047	€ 7.892.405	€ 7.707.540	€ 7.584.023
4.2 Afschrijvingen	€ 341.443	€ 374.229	€ 394.139	€ 435.084
4.3 Huisvestingslasten	€ 436.812	€ 436.185	€ 418.985	€ 403.985
4.4 Overige lasten	€ 799.265	€ 739.767	€ 737.027	€ 737.027
	<b>€ 9.435.567</b>	<b>€ 9.442.586</b>	<b>€ 9.257.691</b>	<b>€ 9.160.119</b>
Financiële baten en lasten	€ 13.755			
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>€ 175.536</b>	<b>€ -80.190</b>	<b>€ -42.665</b>	<b>€ -182.400</b>

Voor de komende jaren is in de meerjarenbegroting een taakstelling opgenomen op de personeelslasten. De organisatie zal zich de komende jaren moeten blijven aanpassen aan de verwachte krimp.

### *Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en control-systeem*

Binnen VPGONN 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 VGPONN 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.

Op het stafbureau van VGPONN wordt de financiële en de personeels- en salarisadministratie gevoerd. Daarbij worden een aantal procedures gehanteerd en vinden er interne controles plaats. Budgethouders zijn geregistreerd en per budgethouder is er een parafenlijst op het stafbureau aanwezig. Door de financiële administratie wordt gecontroleerd of facturen door de juiste budgethouder zijn getekend. Eenzelfde werkwijze geldt voor het aanleveren van personele mutaties. Personele mutaties worden alleen verwerkt wanneer ze door de juiste budgethouder zijn aangeleverd. Bij het doen van betalingen wordt functiescheiding toegepast. Dat betekent dat geen van de medewerkers zelfstandig een betaling kan uitvoeren. Daar zijn altijd twee medewerkers voor nodig.

Binnen VGPONN neemt het directeurenberaad een belangrijke plaats in. Dit directeurenberaad komt gemiddeld tien keer per schooljaar bijeen en alle directeuren nemen hieraan deel. Het directeurenberaad wordt voorgezeten door de directeur-bestuurder. Daarnaast participeren alle directeuren in één van de werkgroepen; onderwijskwaliteit, financiën, personeel. Elke werkgroep wordt begeleid door een beleidsmedewerker.

De werkgroepen zijn dermate deskundig op hun beleidsterrein dat ze bij afwezigheid van de directeur-bestuurder hun beleidsgebied (tijdelijk) kunnen vertegenwoordigen. Vanuit de werkgroepen worden beleidsvoorstellen voorgedragen aan het directeurenberaad.

In het directeurenberaad wordt het beleid volgens het managementstatuut door de directeur-bestuurder en de schooldirecteuren gezamenlijk uitgedacht. Het vaststellen van het beleid gebeurt vaak na goedkeuring van het bestuur en na instemming van de GMR. Bij minder ingrijpende voornemens gaan beleidsvoornemens ter informatie naar het bestuur en ter advies naar de GMR. De directeur-bestuurder bezoekt elke GMR-vergadering om de GMR te informeren.

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

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

Ook de opvang van het ziekteverzuim kan risico's met zich meebrengen. Het lidmaatschap van het Vervangingsfonds is per 31 december 2015 beëindigd en VGPONN is "eigenrisicodragers" geworden. Voorsnog kan de vervanging uit de daardoor vrijkomende middelen bekostigd worden.

De krimp van de scholen in de Groninger dorpen is in de afgelopen jaren iets verder afgenomen. Bij de zgn. 1 oktober-telling van 2016 telde VGPONN 8 leerlingen minder dan het jaar er voor. Verwacht wordt dat de krimp de komende jaren nog zal doorzetten.

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

Daling van leerlingenaantallen vraagt hoe dan ook om kostenreductie. Om een inschatting te kunnen maken van de risico's is het van belang dat we kunnen constateren dat de daling van de formatie door natuurlijk verloop in de komende jaren groter is dan de inkomstenderving door daling van de leerlingenaantallen. In 2016 leidde krimp niet tot gedwongen ontslagen. Dat komt omdat de 'flexibele schil' in de organisatie formatievermindering mogelijk maakt zonder vast personeel te hoeven ontslaan.

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

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

## *Rapportage toezichthoudende orgaan.*

Het toezichthoudend bestuur (THB) heeft tien maal vergaderd, in de eerste helft van 2016 doorgaans in het bijzijn van de directeur-bestuurder. Het THB liet zich daarbij door de directeur-bestuurder informeren over de actuele stand van zaken. Vanaf september heeft het THB, in verband met het vertrek van H. Lamberink, zonder directeur-bestuurder vergaderd.

Het THB was aanwezig bij diverse "events" op de scholen.  
Het THB had in het verslagjaar ook rechtstreekste contacten met de GMR.

## 8. Huisvesting

Ook in 2016 ging veel aandacht uit naar de gesprekken over versterken en (ver)nieuwbouw van scholen. E.e.a. heeft concreet geresulteerd dat voor GBS de Horizon het voordeliger bleek om een complete nieuwe school te gaan bouwen. De huidige school is in de zomervakantie leeggehaald en de leerlingen en team hebben hun intrek genomen in een nieuwe tijdelijke huisvesting.

Het streven is dat de nieuwe school eind 2017 gereed is.

In Middelstum konden de vernieuwingsplannen (voormalig schoolgebouw van CBS Wicher Zitsema) voortvarend worden opgepakt. De bouwvergunning is eind van het jaar aangevraagd en de planning is dat onze leerlingen en team na de zomervakantie kunnen verhuizen naar een prachtig eigentijds modern gebouw.

De werkzaamheden aan GBS Piet Prins zijn tot tevredenheid en volgens planning verricht zodat leerlingen en team in de zomer terug konden keren naar hun prachtig aangepast en compleet gerenoveerd schoolgebouw.

De nieuwbouw van GBS de Parel is ook volgens planning verlopen. De leerlingen en team hebben rond de herfstvakantie het prachtig nieuwe school in gebruik genomen.

Bij GBS de Lichtkring zijn de toiletten van de onderbouw gerenoveerd.

## 9. ICT

De digitale infrastructuur van (de scholen van) VGPONN was in 2016 op orde. Dat neemt niet weg dat ontwikkelingen doorgaan en met regelmaat nieuwe apparaten hun intrede doen in de scholen.

Als ondersteuning van het onderwijs worden op de meeste scholen van Vgponn tablets ingezet.

Het doel van de VGPONN is op termijn alle digiborden te vervangen door touchscreens. In 2016 werkten de Parel en de Damschool hier al mee.

Daarnaast is een begin gemaakt met het vervangen van bestaande draadloze netwerken op alle VGPONN scholen.

Er wordt steeds meer gebruikgemaakt van webbased digibordsoftware. Het werken in de cloud ( bijvoorbeeld e-mail) neemt toe.

Het beheer van alle Pc's en servers is nog steeds uitbesteed aan derden.

De ICT-coördinatoren hebben een belangrijke rol in de school. Zij zijn het eerste aanspreekpunt bij computerproblemen.

De werkgroep ict komt maandelijks bij elkaar en organiseert werkbijeenkomsten voor ict-coördinatoren.

## 10. Externe communicatie

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

Op het gebied van PR investeren we goed in de bekendheid en de promotie van de scholen. Ook in 2016 zijn er open dagen geweest. Belangstellenden konden een kijkje nemen in de scholen en desgewenst in gesprek gaan met de directeuren en medewerkers. De belangstelling voor de open dagen is goed te noemen. In een aantal gevallen leidde dit rechtstreeks tot aanmeldingen van nieuwe leerlingen. Het is een van de manieren om de school bekend te maken, ook in de omgeving.

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

Twee boodschappen staan centraal in de PR:

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

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

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

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



## 11. Veiligheid

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

Op alle scholen zijn de brandveiligheid en de blusmiddelen in orde bevonden. In 2016 werden in vrijwel alle scholen ontruimingsoefeningen gehouden.

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

Op alle scholen wordt de incidentenregistratie bijgehouden.

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

Op alle scholen is een contactpersoon aangesteld, hoewel er in 2016 een aantal vacatures voor deze functie was. Het blijkt lastig om externe personen te vinden die onafhankelijk staan t.o.v. de school. Met het oog op deze situatie werd het beleid aangepast. Twee ouders, of een ouder en een leerkracht, kunnen nu ook samen de rol van de contactpersoon vervullen.

De contactpersonen bezoeken het team en zorgen ervoor dat ze bij kinderen en ouders bekend zijn. Ook wordt aan de kinderen uitleg gegeven over hoe de school een veilige omgeving is, en hoe om te gaan met eventuele onveiligheid. Jaarlijks maken de contactpersonen een verslag dat besproken wordt met de locatiedirecteur. Jaarlijks is er een bijeenkomst van de contactpersonen voor scholing, het delen van ervaringen en voor overleg met de vertrouwenspersoon.

## 12. Tenslotte

Met dit jaarverslag legt het bestuur van VGPONN verantwoording af over het beleid dat zij in 2016 heeft gevoerd. Het verslag is bedoeld voor iedereen die zich bij de scholen van VGPONN betrokken weet. De in dit verslag gegeven informatie kan deze betrokkenheid voeden en versterken.

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

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

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

Het bestuur is dankbaar voor het vertrouwen van ouders en leden, en voor de mogelijkheden die we ook in 2016 van onze God hebben ontvangen om goede voortgang te kunnen geven aan het onderwijs binnen de scholen van VGPONN.

juni 2017, R. van den Berg, directeur-bestuurder

## Algemene toelichting jaarrekening 2016

### 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 nominale waarde.

#### *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*

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid van de vorderingen. Het Ministerie van OCW heeft de personele subsidie toegekend per schooljaar. Deze toekenningen worden voor 5/12 deel toegerekend aan het boekjaar 2016.

#### *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.

#### *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.

#### *Bestemmingsreserve vervoerfonds*

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

#### *Voorziening Jubileumuitkeringen*

De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag aan haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortjaar, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van al het personeel.

#### *Voorziening Spaarverlof*

De voorziening Spaarverlof bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag aan personeel dat in het verleden tijd (verlof) gespaard heeft. Wanneer het verlof genoten wordt, wordt dit bekostigd uit deze voorziening.

#### *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.

### 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 2016

	31-12-2016		31-12-2015	
<b>ACTIVA</b>				
<b>Vaste activa</b>				
<b>1.2 Materiële vaste activa</b>				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	€ 1.496.294	€ 1.439.350	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	€ 950.235	€ 851.152	
1.2.3	Leermiddelen	€ 381.657	€ 351.309	
	Totaal materiële vaste activa	€ 2.828.186	€ 2.641.810	
	<b>Totaal vaste activa</b>	€ 2.828.186	€ 2.641.810	
<b>Viottende activa</b>				
<b>1.5 Vorderingen</b>				
1.5.1	Debiteuren	€ 24.526	€ 42.096	
1.5.2	OCW	€ 446.357	€ 105.688	
1.5.6	Overige overheden	€ -	€ -	
1.5.7	Overige vorderingen	€ 69.972	€ 76.152	
1.5.8	Overlopende activa	€ 66.024	€ 23.295	
	Totaal vorderingen	€ 606.879	€ 247.230	
	<b>1.7 Liquide middelen</b>	€ 2.624.356	€ 3.118.447	
	<b>Totaal viottende activa</b>	€ 3.231.235	€ 3.365.677	
	<b>Totaal activa</b>	€ 6.059.421	€ 6.007.488	
<b>PASSIVA</b>				
<b>2.1 Eigen vermogen</b>				
2.1.1	Algemene reserve publiek	€ 4.275.747	€ 4.055.226	
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	€ 108.917	€ 154.860	
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	€ 417.700	€ 416.742	
	Totaal eigen vermogen	€ 4.802.363	€ 4.626.828	
<b>2.2 Voorzieningen</b>				
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	€ 95.713	€ 101.983	
2.2.3	Overige voorzieningen	€ -	€ -	
	Totaal voorzieningen	€ 95.713	€ 101.983	
<b>2.4 Kortlopende schulden</b>				
2.4.3	Crediteuren	€ 78.087	€ 189.256	
2.4.4	OCW (kortlopende)	€ 13.863	€ -	
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	€ 264.744	€ 332.467	
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	€ 66.172	€ 71.092	
2.4.9	Overige kortlopende schulden	€ 355.591	€ 275.734	
2.4.10	Overlopende passiva	€ 382.888	€ 410.128	
	Totaal kortlopende schulden	€ 1.161.344	€ 1.278.677	
	<b>Totaal passiva</b>	€ 6.059.421	€ 6.007.488	

## Staat van baten en lasten over 2016

	2016		2015
	werkelijk	begroting	werkelijk
<b>3. Baten</b>			
3.1 Rijksbijdragen OCW	€ 9.371.116	€ 9.227.883	€ 9.201.488
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 48.469	€ 18.868	€ 29.674
3.5 Overige baten	€ 177.763	€ 112.117	€ 216.619
<b>Totaal baten</b>	<b>€ 9.597.347</b>	<b>€ 9.358.868</b>	<b>€ 9.447.781</b>
<b>4. Lasten</b>			
4.1 Personeelslasten	€ 7.858.047	€ 7.697.920	€ 7.976.352
4.2 Afschrijvingen	€ 341.443	€ 407.459	€ 330.792
4.3 Huisvestingslasten	€ 436.812	€ 551.830	€ 426.975
4.4 Overige instellingslasten	€ 799.265	€ 701.659	€ 789.497
<b>Totaal lasten</b>	<b>€ 9.435.567</b>	<b>€ 9.358.868</b>	<b>€ 9.523.617</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>€ 161.781</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -75.835</b>
<b>5. Financiële baten en lasten</b>			
5.1 Rentebaten	€ 13.755	€ -	€ 27.724
5.5 Rentelasten	€ -	€ -	€ -
<b>Saldo financiële baten en lasten</b>	<b>€ 13.755</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 27.724</b>
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	<b>€ 175.536</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -48.111</b>

## A.1.2. Kasstroomoverzicht over 2016

	2016	2015
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Resultaat	€ 175.536	€ (48.111)
Aanpassingen voor		
- Afschrijvingen	€ 341.443	€ 317.676
- Mutaties voorzieningen	€ (6.270)	€ (17.961)
	<u>€ 335.173</u>	<u>€ 299.715</u>
Mutaties werkkapitaal		
- Vorderingen	€ (359.649)	€ 450.162
- Kortlopende schulden	€ (117.333)	€ 192.683
	<u>€ (476.982)</u>	<u>€ 642.845</u>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
(Des)investerings materiële vaste activa	€ (527.818)	€ (407.864)
	<u>€ (527.818)</u>	<u>€ (407.864)</u>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	€ -	€ -
	<u>€ -</u>	<u>€ -</u>
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<u>€ (494.091)</u>	<u>€ 486.585</u>
Beginstand liquide middelen	€ 3.118.447	€ 2.631.862
Mutatie liquide middelen	€ (494.091)	€ 486.585
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<u>€ 2.624.356</u>	<u>€ 3.118.447</u>



## Toelichting op de staat van baten en lasten 2016

	2016		2015
	werkelijk	begroting	werkelijk
<b>BATEN</b>			
<b>3.1 Rijksbijdragen OCW</b>			
<b>3.1.1 Rijksbijdrage OCW</b>			
3.1.1.1 OCW	€ 8.555.944	€ 8.459.795	€ 8.441.056
<b>Totaal rijksbijdrage OCW</b>	<b>€ 8.555.944</b>	<b>€ 8.459.795</b>	<b>€ 8.441.056</b>
<b>3.1.2 Overige subsidies OCW</b>			
3.1.2.1.1 Geoomerkte subsidies	€ 298.857	€ 269.989	€ 268.143
3.1.2.2.1 Niet-geoomerkte subsidies	€ 7.437	€ 7.396	€ 7.701
3.1.2.3.1 OCW Toerekening investeringssubsidies	€ -	€ -	€ -
<b>Totaal overige subsidies OCW</b>	<b>€ 306.294</b>	<b>€ 277.385</b>	<b>€ 275.844</b>
<b>3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV</b>			
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	€ 508.878	€ 490.703	€ 484.588
<b>Totaal rijksbijdrage OCW</b>	<b>€ 508.878</b>	<b>€ 490.703</b>	<b>€ 484.588</b>
<b>Totaal rijksbijdragen OCW</b>	<b>€ 9.371.116</b>	<b>€ 9.227.883</b>	<b>€ 9.201.488</b>
<b>3.2 Overige overheidsbijdragen</b>			
<b>3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies</b>			
3.2.1.2 Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	€ 48.469	€ 18.868	€ 29.674
<b>Totaal gemeentelijke bijdragen en subsidies</b>	<b>€ 48.469</b>	<b>€ 18.868</b>	<b>€ 29.674</b>
<b>3.2.2 Overige overheidsbijdragen</b>			
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	€ -	€ -	€ -
<b>Totaal overige overheidsbijdragen</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
<b>Totaal overige overheidsbijdragen</b>	<b>€ 48.469</b>	<b>€ 18.868</b>	<b>€ 29.674</b>
<b>3.5 Overige baten</b>			
3.5.1 Verhuur	€ 6.819	€ 1.000	€ 3.462
3.5.2 Detachering personeel	€ 10.878	€ -	€ -
3.5.3 Schenking	€ -	€ -	€ -
3.5.4 Sponsoring	€ -	€ -	€ -
3.5.5 Ouderbijdragen	€ 58.367	€ 54.547	€ 55.446
3.5.6 Overige baten	€ 101.699	€ 56.570	€ 157.712
<b>Totaal overige baten</b>	<b>€ 177.763</b>	<b>€ 112.117</b>	<b>€ 216.619</b>
<b>Totaal baten</b>	<b>€ 9.597.347</b>	<b>€ 9.358.868</b>	<b>€ 9.447.781</b>
<b>LASTEN</b>			
<b>4.1 Personeelslasten</b>			
<b>4.1.1 Lonen en salarissen</b>			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	€ 6.232.983	€ 7.244.320	€ 6.288.823
4.1.1.2 Sociale lasten	€ 501.665	€ -	€ 563.638
4.1.1.3 Pensioenpremies	€ 633.504	€ -	€ 654.378
<b>Totaal lonen en salarissen</b>	<b>€ 7.368.151</b>	<b>€ 7.244.320</b>	<b>€ 7.506.839</b>
<b>4.1.2 Overige personele lasten</b>			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 12.448	€ 10.000	€ 6.566
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	€ 125.417	€ 8.333	€ 45.905
4.1.2.3 Overige personele lasten	€ 450.490	€ 435.267	€ 708.716
<b>Totaal overige personele lasten</b>	<b>€ 588.355</b>	<b>€ 453.600</b>	<b>€ 761.188</b>
4.1.3 Af: uitkeringen	€ -98.458	€ -	€ -291.675
<b>Totaal personeelslasten</b>	<b>€ 7.858.047</b>	<b>€ 7.697.920</b>	<b>€ 7.976.352</b>

Jaarrekening 2016

**4.2 Afschrijvingen**

4.2.2	Materiele vaste activa	€	341.443	€	407.459	€	330.792
<b>Totaal afschrijvingen</b>		<b>€</b>	<b>341.443</b>	<b>€</b>	<b>407.459</b>	<b>€</b>	<b>330.792</b>

**4.3 Huisvestingslasten**

4.3.1	Huur	€	42.474	€	21.000	€	41.549
4.3.2	Verzekeringen	€	242	€	140	€	49
4.3.3	Onderhoud	€	86.768	€	58.950	€	84.463
4.3.4	Energie en water	€	165.734	€	192.360	€	159.176
4.3.5	Schoonmaakkosten	€	112.870	€	112.100	€	105.759
4.3.6	Heffingen	€	27.826	€	29.300	€	28.382
4.3.7	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	€	-	€	136.630	€	-
4.3.8	Overige huisvestingslasten	€	899	€	1.350	€	7.597
<b>Totaal huisvestingslasten</b>		<b>€</b>	<b>436.812</b>	<b>€</b>	<b>551.830</b>	<b>€</b>	<b>426.975</b>

**4.4 Overige Instellingslasten**

4.4.1	Administratie- en beheerslasten	€	210.576	€	265.594	€	241.409
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	€	395.087	€	341.450	€	345.857
4.4.4	Overige lasten	€	193.602	€	94.615	€	202.231

<b>Totaal overige Instellingslasten</b>		<b>€</b>	<b>799.265</b>	<b>€</b>	<b>701.659</b>	<b>€</b>	<b>789.497</b>
---	--	----------	----------------	----------	----------------	----------	----------------

<b>Totaal lasten</b>		<b>€</b>	<b>9.435.567</b>	<b>€</b>	<b>9.358.868</b>	<b>€</b>	<b>9.523.617</b>
----------------------	--	----------	------------------	----------	------------------	----------	------------------

5.1	Rentebaten	€	13.755	€	-	€	27.724
-----	------------	---	--------	---	---	---	--------

<b>Totaal rentebaten</b>		<b>€</b>	<b>13.755</b>	<b>€</b>	<b>-</b>	<b>€</b>	<b>27.724</b>
--------------------------	--	----------	---------------	----------	----------	----------	---------------

5.5	Rentelasten	€	-	€	-	€	-
-----	-------------	---	---	---	---	---	---

<b>Totaal rentelasten</b>		<b>€</b>	<b>-</b>	<b>€</b>	<b>-</b>	<b>€</b>	<b>-</b>
---------------------------	--	----------	----------	----------	----------	----------	----------

<b>Saldo financiële baten en lasten</b>		<b>€</b>	<b>13.755</b>	<b>€</b>	<b>-</b>	<b>€</b>	<b>27.724</b>
---	--	----------	---------------	----------	----------	----------	---------------



## A.1.

**A.1.7 Overzicht verbonden partijen**

<u>Naam</u>	<u>Juridische vorm</u>	<u>Statutaire zetel</u>
St. SWV PO 20-01	Stichting	Groningen
St. Passend Onderwijs Noord Drenthe 22-01	Stichting	Assen

**A.1.8 Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders**

Naam	Vergoeding 2016
Mevrouw J. Zwerver - Roerig	€ 900 Van 01-01-2016 tm 31-08-2016
De heer I. Siegers	€ 1.500
De heer P. Roggema	€ 1.500
De heer E.A. Datema	€ 1.500
De heer R. de Rooy	€ 1.500

**A.1.9 WNT: Wat normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector**

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

Functie	Voorzitters-clausule van toepassing (J/N)	Naam	Ingangsdatum dienstverband	Eind-datum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	Voor-zieningen beloning betaalbaar op termijn		Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband	
								Beloning			
Algemeen directeur / bestuurder	N	H. Lamberink	1-1-2012	1-9-2016	0,6000	€ 34.550	Onkostenvergoeding	€ 600	Pensioen/NP Werkgeversdeel	€ 3.627	-
							Woon- werkverkeer	€ 4.837	Inkoop voorwaardelijk pensioen	€ 756	
							Dienstreizen bruto	€ 385	Premie AOP afdracht	€ 125	
							Dienstreizen netto	€ 770	Minus werknemersdeel AOP	€ 37	
							Parkeergeld	€ -	Totaal	€ 4.471	
							Telefoonvergoeding	€ 400			
	J	J. Zwerver	1-9-2016	31-12-2016	1,0000	€ 5.109					

Vermelding gegevens van eenieder van wie de bezoldiging de toepasselijke norm te boven gaat

Er zijn geen salarissen uitbetaald die de WNT-norm overschrijden.

**A.1.10 Niet uit de balans blikende verplichtingen**

Niet van toepassing.

## CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: Raad van Toezicht van VGPO Noordoost Nederland

### A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2016

#### Ons Oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2016 van VGPO Noordoost Nederland te Noordhorn gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van VGPO Noordoost Nederland op 31 december 2016 en van het resultaat over 2016, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- Zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2016 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/EZ 2016.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De balans per 31 december 2016;
2. De staat van baten en lasten over 2016;
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/EZ 2016 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van VGPO Noordoost 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.

## **B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die o.a. bestaat uit het bestuursverslag en de overige gegevens.

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 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 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 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 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 overige OCW wet- en regelgeving.

## **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. 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 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 voor 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 fouten of fraude 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.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Tynaarlo, 26 juni 2017

Afier Auditors B.V.

**w.g.**

drs. J.H. Kreuze RA/RE



## **Bijlage bij de controleverklaring:**

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016, 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, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, 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 passen 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 gereede 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.

**(Voorstel) bestemming van het resultaat**

**Voorstel bestemming van het resultaat**

Algemene reserve publiek	€	174.577
Toevoeging algemene reserve publiek	€	45.943
Onttrekking reserve eerste waardering	€	-45.943
Bestemmingsreserve privaat	€	21.362
Bestemmingsreserve vervoer	€	-8.100
Bestemmingsreserve schoolfonds	€	-12.304
<b>Totaal</b>	<b>€</b>	<b><u>175.536</u></b>

**D1 Gegevens rechtspersoon**

**Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Noordoost Nederland**

Bestuursnummer 41025  
 Postbus Postbus 6  
 PC en woonplaats 9800 AA ZUIDHORN  
 Telefoon 0594-500649  
 E-mail [info@vgponn.nl](mailto:info@vgponn.nl)

Contactpersoon R. van den Berg  
 Telefoon 0594-500649  
 E-mail [r.vandenberg@vgponn.nl](mailto:r.vandenberg@vgponn.nl)

<b><u>00CS</u></b>	<b>GBS de Leilinde</b> Burg. Wichersstraat 14 9671 JA WINSCHOTEN	<b><u>06EN</u></b>	<b>GBS Het Bakken</b> Stuurboordlaan 1 9934 JN DELFZIJL
<b><u>03HO</u></b>	<b>GBS Klim-op</b> Zuiderstraat 1 9991 CM MIDDELSTUM	<b><u>06EO</u></b>	<b>GBS De Parel</b> Aletta Jacobsweg 78 9408 AM ASSEN
<b><u>03HR</u></b>	<b>GBS De Cirkel</b> Prins Bernhardstraat 11 9402 AR ASSEN	<b><u>06EY</u></b>	<b>GBS de Lichtkring</b> Larikslaan 2 9471 RM ZUIDLAREN
<b><u>03KR</u></b>	<b>GBS de Lichtbron</b> Donker Curtiusstraat 2 9602 PK HOOGEZAND	<b><u>06JE</u></b>	<b>GBS Piet Prins</b> Maarsdreef 22 9501 AM STADSKANAAL
<b><u>05LB</u></b>	<b>GBS de Horizon</b> Ter Laan 8 (tijdelijk) 9781 TL BEDUM	<b><u>06SE</u></b>	<b>GBS de Poort</b> Emmerwolderweg 1 9791 JB TEN BOER
<b><u>05OZ</u></b>	<b>CBS De Ster</b> Dorpshuisweg 36 9617 BN HARKSTEDEN	<b><u>07KK</u></b>	<b>GBS De Handpalm</b> Prins Bernhardstraat 3 9965 RA Leens
<b><u>06EK</u></b>	<b>GBS Dr. R.J. Damschool</b> Langelandsterweg 1 9982 BC UITHUIZERMEEDEN	<b><u>29XN</u></b>	<b>GBS De Driesprong</b> ML Kingweg 46 9403 PA ASSEN