

JAARREKENING 2017

Noordhorn,
18 juni 2018

Inhoudsopgave jaarrekening

	Pagina
A0 Bestuursverslag	2
Algemene toelichting	30
A.1.1 Balans per 31 december 2017	31
A.1.2 Staat van baten en lasten over 2017	32
A.1.3 Kasstroomoverzicht over 2017	33
A.1.4 Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2017	34
A.1.4 Toelichting op de staat van baten en lasten over 2017	35
A.1.7 Overzicht verbonden partijen	37
A.1.8 Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders	37
A.1.9 Wet openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens (WOPT)	37
A.1.10 Niet uit de balans blijkende verplichtingen	37
C1 Controleverklaring	38
Voorstel bestemming resultaat	42
D1 Gegevens rechtspersoon	43

Inleiding

In het jaarverslag dat voor u ligt willen wij u een indruk geven van de werkzaamheden van onze vereniging VGPONN.

'Geloven in onderwijs' is ons motto; wij weten ons in alles gedragen door ons fundament: ons geloof in God. Hij is de basis in en onder al ons werk en dan bedoelen we vooral het werk dat elke dag in de klassen gebeurt.

Leerkrachten kunnen alleen optimaal werken als de organisatie gezond is. We zijn blij dat we een stevige financiële basis hebben. We zijn erg tevreden over de voortgang van de resultaten van het onderwijs. Onze scholen staan er goed voor, ouders zijn over het algemeen tevreden en onze medewerkers zetten zich elke dag in voor goed en passend onderwijs.

VGPONN heeft zich in 2017 duidelijker geprofileerd met het motto 'geloven in onderwijs', we zoeken daarmee de verbinding met Christenen. De bijbel is voor ons ons uitgangspunt. Het is prachtig dat steeds meer ouders en kinderen zich hierin herkennen en dat een aantal scholen een (lichte) toename van leerlingenaantallen laten zien.

Terugkijkend op 2017 zijn we trots op onze organisatie en haar prestaties. We zijn dankbaar dat we elke dag kinderen mogen scholen vanuit Gods woord. Dat doen we met veel inzet en passie.

Wij hopen dat u dit jaarverslag met plezier leest en dat u een goed beeld krijgt van de werkzaamheden van VGPONN in 2017. En hebt u vragen? Neem dan vooral contact met ons op!

Roelof van den Berg, directeur-bestuurder

Bestuur en toezicht VGPONN

			<i>Toezichhoudend bestuur</i>	
<i>Naam</i>	<i>Woonplaats</i>	<i>Functie</i>	<i>Benoeming</i>	<i>Maatschappelijke functie</i>
Janny Zwerver	Assen	Voorzitter	1-1-2019	Leiderschap deskundige
Ite Siegers	Leek	Vicevoorzitter	1-1-2019	Onderwijsdeskundige
Ronald de Rooij	Appingedam	Algemeen lid	1-1-2019	Financieel deskundige
Wim Datema	Assen	Algemeen lid	1-1-2019	Financieel deskundige
Peter Roggema	Assen	Algemeen lid	1-1-2019	P&O deskundige
			<i>Directeur- bestuurder</i>	
Roelof van den Berg	Assen	Bestuurder	Onbepaalde tijd	

1. Algemeen

Van 2015-2019 wordt 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 2017 ongeveer 1150 leden en donateurs. De ledenraad kwam in juni 2017 plenair bij elkaar in de Algemene Vergadering. Daar werd onder meer met de leden gesproken over het Bestuur verslag 2016.

De betrokkenheid van ouders en leden kwam in 2017 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

Toezichthoudend bestuur

Bij de vervulling van zijn taak richt het bestuur zich op het doel van de vereniging: het in stand houden van de aangesloten scholen en het realiseren van goed onderwijs vanuit een herkenbare identiteit. De samenstelling, taken en bevoegdheden van het algemeen bestuur zijn zodanig, dat deze een deugdelijk en onafhankelijk toezicht mogelijk maken.

Directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk en belast met de dagelijkse leiding van de vereniging. Hij wordt daarbij ondersteund door de staf. De directeur-bestuurder rapporteert tijdens de maandelijkse vergaderingen aan het algemeen bestuur.

Klachtenprocedure en – regeling

Bij VGPONN streven we naar tevreden leerlingen, ouders, medewerkers en alle andere betrokkenen bij onze scholen. Mochten er klachten zijn dan bestaat daar een formele procedure voor. De informatie hierover en de klachtenregeling zoals die geldt bij VGPONN wordt jaarlijks gepubliceerd in de schoolgidsen en op de website van VGPONN (www.vgponn.nl). VGPONN is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie van het Gereformeerd Onderwijs.

In het jaar 2017 zijn geen formele klachten ingediend bij het bestuur of de klachtencommissie.

Vertrouwenspersoon

Iedere school heeft een contactpersoon en VGPONN heeft op bestuursniveau voor alle scholen één vertrouwenspersoon, de heer Cees van den Berg.

Staf

Het bestuurskantoor bevindt zich in Noordhorn. VGPONN heeft voor verschillende disciplines stafmedewerkers in eigen dienst, namelijk voor personeel, onderwijsondersteuning, ICT en voor gebouwen. VGPONN heeft ook z'n eigen administratiekantoor. De medewerkers doen uitvoerende werkzaamheden en adviseren de directeur-bestuurder over het te voeren beleid. Ook adviseren zij, gevraagd en ongevraagd, de schooldirecties. Zij volgen, toetsen en beoordelen de resultaten van de uitvoering van beleid en rapporteren hun bevindingen aan de directeur. VGPONN huurt indien gewenst expertise in. Het secretariaat en de administratie verlenen ondersteunende diensten voor de gehele organisatie.

Schooldirectie

De vereniging VGPONN heeft 14 scholen. De meeste scholen zijn te karakteriseren als traditionele scholen. Eén school, De Parel in Assen, is een officiële Daltonschool. Daarnaast werkt de school in Ten Boer volgens de principes van Covey, de scholen in Leens en Zuidlaren werken ontwikkelingsgericht. Er zijn directeuren die twee scholen aansturen en directeuren die een school aansturen. De directeur is belast met de algehele leiding van de school en legt over het functioneren van de school verantwoording af aan de directeur-bestuurder.

Speerpunten van het bestuur

De afgelopen jaren hebben onderwijskwaliteit, personeel en financiën de nodige extra aandacht gehad van het bestuur. De onderwijskwaliteit en de ontwikkeling daarvan zijn halfjaarlijks uitvoerig besproken. Daarnaast is de voortgang van de financiën per halfjaar gemonitord. Hiervoor bezoekt de controller de bestuursvergadering. Het bestuur is tevreden over de ontwikkeling van de financiële situatie. Meer cijfermatige informatie hierover verderop in dit jaarverslag.

Jaarrekening 2017

In 2017 heeft de onderwijskwaliteit een centrale plaats gehad in het bestuurlijk werk met een aantal belangrijke aandachtspunten tot gevolg. De structuur is aangepast en de functie van directeur onderwijsondersteuning is ontstaan. Het bestuur legt de verantwoordelijkheid bij de locatiedirecteuren (integraal verantwoordelijk) die elke vorm van ondersteuning kunnen krijgen. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat het eigenaarschap van goede opbrengsten en onderwijskwaliteit laag in de organisatie ligt. Het bestuur is van mening dat de omzetting van de structuur daar aan kan bijdragen. De eindopbrengsten in 2017 stemden tot grote tevredenheid omdat 13 scholen voldoende scoorden. De locatiedirecteuren leggen verantwoording af aan de algemeen directeur en aan elkaar. Halfjaarlijks zal er geëvalueerd worden. Bij twijfel zal in een vroegtijdig stadium externe deskundigheid worden ingezet. Daarnaast zijn in 2017 de plannen bedacht om met interne audits te gaan werken. De bedoeling is om alle locatie-directeuren te scholen en in teams elkaar scholen te bezoeken en te beoordelen. Dit zorgt voor een interne kwaliteitsbewaking die past bij het gewenste eigenaarschap.

Van samenwerking tot fusie

VGPONN heeft op bestuurlijk niveau een intensieve samenwerking met de andere gereformeerde scholenverenigingen in het Noorden. Met de Vereniging NoorderBasis zijn we gezamenlijk gehuisvest in Noordhorn en delen we vele ondersteunende faciliteiten. Vanwege de goede en intensieve samenwerking is er in 2017 een regiegroep ingesteld om een mogelijke fusie te verkennen. De besturen hebben op basis van het advies van de regiegroep een intentieverklaring getekend om te fuseren. De beoogde fusiedatum is 1 januari 2019.

Samenwerking in de regio

Passend Onderwijs, waarover verderop meer, heeft mede tot gevolg gehad dat we als gereformeerde organisatie ons bezonnen hebben op onze plek in de regio. Wet- en regelgeving dwingen ons er immers toe samen te werken met andere partners in de keten onderwijs en zorg. Vroeger hielden we ons wat te afzijdig van de ontwikkelingen binnen gemeenten of clusters van gemeenten. Nu doen we daar volop aan mee. Aan alle tafels waar onderwijsorganisaties en openbaar bestuur (gemeenten en provincies) elkaar treffen zitten wij nu ook. Dat is een bewuste keus. VGPONN is tevens vertegenwoordigd in de besturen van de samenwerkingsverbanden passend onderwijs Groningen en Drenthe

Werken aan verbinding

Een goede relatie met alle verschillende stakeholders van VGPONN is van groot belang voor het goed functioneren van de vereniging. VGPONN houdt twee keer per jaar een open dag voor nieuwe en bestaande ouders (en opa's en oma's) om de school te bezoeken.

Lidmaatschappen

VGPONN is lid van de PO-Raad, Verus en het LVGS. De PO-Raad behartigt de belangen van schoolbesturen in het primair onderwijs b.v. in besprekingen met de minister. In Verus zijn veel christelijke onderwijsinstellingen in Nederland verenigd. Het LVGS was tot voor enkele jaren de "besturenraad" van het gereformeerd onderwijs. Het werk van het LVGS, dat nog uit slechts één persoon bestaat, beperkt zich tot adviseringen op het gebied van identiteitsontwikkeling. Onze directeur-bestuurder is bestuurslid van het LVGS.

Locatiedirecteuren

De scholen werden in 2017 geleid door de volgende locatiedirecteuren:

- Assen, De Cirkel: dhr. P. Kralt
- Assen, De Driesprong: dhr. A. van Deursen
- Assen, De Parel: dhr. E. Horinga
- Bedum, De Horizon: mw. M.R. Vogel-Moeken
- Ten Boer, De Poort: mw. K. Woensdregt-Jonker
- Delfzijl, Het Baken: t/m zomer 2017 mw. A.L.G. Buter-Boersma; vanaf sept. 2017 mw. G.J. Rodenboog-Salomons
- Harkstede, De Ster: mw. M.R. Vogel-Moeken
- Hoogezand, De Lichtbron: mw. J. Vredeveld-Huiskes
- Leens, De Handpalm: t/m zomer 2017 interim dir.; vanaf sept. 2017 mw. J. Janssens
- Middelstum, Klimop: mw. A.E.S. Havinga-Wolters
- Stadskanaal, Piet Prins: mw. J. Vredeveld - Huiskes
- Uithuizermeeden, Dr. R.J. Damschool: mw. A.E.S. Havinga-Wolters
- Winschoten, De Leilinde: t/m zomer 2017 interim dir.; vanaf zomer 2017 mw. A.L.G. Buter-Boersma
- Zuidlaren, De Lichtkring: mw. K. Woensdregt-Jonker

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 2017 onder meer de volgende onderwerpen aan de orde geweest: fusieproces met NoorderBasis, 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 2017 zijn de volgende medewerkers werkzaam voor de organisatie:

- Directeur-bestuurder (0,4 fte per 1 januari 2017)
- Directeur onderwijs (0,4 fte)
- Orthopedagogen (1,0 fte)
- Personeelsadviseur (0,4 fte)
- Financieel controller (0,3 fte)
- Huisvestingsmedewerker (0,5 fte)
- Systeembeheerder ICT (0,5 fte)
- Medewerker PSA (0,3)
- Senior medewerker FA (0,4)
- Medewerker FA (0,4)
- Assistent FA (0,2410 fte)
- Assistent PSA (0,2414 fte)

In het dienstencentrum wordt nauw samengewerkt met de zusterorganisatie NoorderBasis.

2.6 Scholen

In 2017 telde de vereniging 14 basisscholen, waarvan 10 scholen in de provincie Groningen en 4 scholen in de provincie Drenthe.

Op de scholen wordt voor 1593 leerlingen primair onderwijs verzorgd (teldatum 1 oktober 2017). Dat is 44 minder dan het jaar ervoor. Bij de vereniging werken 233 personeelsleden, fulltime, parttime of tijdelijk. Alle scholen hebben een locatiedirecteur.

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

Scholen en Leerlingenaantallen

		1-10-2013	1-10-2014	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017
De Parel	Assen	223	208	222	224	219
De Driesprong	Assen	278	284	256	247	230
De Cirkel	Assen	196	191	198	199	207
De Horizon	Bedum	83	88	100	103	119
Het Bakken	Delfzijl	51	57	59	62	65
De Ster	Harkstede	44	48	50	50	57
De Lichtbron	Hoogezand	125	122	119	114	103
De Handpalm	Leens	83	81	69	72	69
Klim-op	Middelstum	72	72	71	79	71
Piet Prins	Stadskanaal	74	73	72	68	62
De Poort	Ten Boer	117	120	113	112	102
Dr.R.J. Damschool	Uithuizermeeden	162	165	161	160	146
De Leilinde	Winschoten	92	78	81	71	75
De Lichtkring	Zuidlaren	75	72	73	76	68
Totaal		1675	1659	1644	1637	1593

3. Onderwijs

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 directeurs/ 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.

Twee locatiedirecteuren zijn gestart met een MBA masteropleiding, andere directeuren scholen zich bij diverse andere opleiders.

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. Sinds april 2017 is er een Directeur Onderwijsondersteuning aangesteld. Hij ondersteunt de locatiedirecteuren, houdt bovenschools overzicht over de kwaliteit en initieert initiatieven m.b.v. kwaliteitszorg en strategisch beleid. Ook is er een Directeur bedrijfsvoering aangesteld die financiën en personeel aanstuurt. Hierdoor is de werkgroepenstructuur ook anders geworden. Deze denken mee.

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.

3.4 Instructievaardigheden

Binnen VGPO 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 is afgeschaft. Daarvoor in de plaats is er een lesobservatieformulier gemaakt die ook gebruik wordt door de interne auditteams die zijn ingesteld. Ook maken locatiedirecteuren gebruik van eigen observatieformulieren. Als onderwijskundig leider hebben zij de regie. 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 VGPO 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. De kern van het onderwijs bestaat uit instructie en lezen, rekenen en taal.

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

VGPO 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.

VGPO 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 VGPO.

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 VGPO 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

Jaarrekening 2017

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. Alle directeuren zijn afgelopen jaar geschoold in het afnemen en ontvangen van audits door Expertis. Dit is gezamenlijk gedaan met de directeuren van NoorderBasis. Vanaf 2018 gaan deze auditteams alle scholen bezoeken en auditeren.

3.8 Strategisch beleidsplan 2015-2019

Ook in 2017 is het strategisch beleidsplan 2015-2019 leidraad geweest voor het strategisch handelen binnen de scholen. De doelen voor 2016-2017 zijn in augustus 2017 geëvalueerd.

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. In 2017 scoorde 1 school onvoldoende en 6 scholen boven de bovengrens. Een gemiddelde van alle scholen is niet meer te bepalen, aangezien er 4 verschillende eindtoetsen worden gebruikt.

School	Toezi chts kade r	2014	2015	2016	2017
--------	----------------------------	------	------	------	------

Cirkel	BA	537,6	536,2	535,8	535,5
Driesprong	BA	539,9	536,1	536,5	537,7
Parel	BA	537,4	538,3	537	535,6
Horizon	BA	537,1	539,2	536,2	365
Het baken	BA	531,6	537	534,5	537,8
De Ster	BA	532,9	535,2	206,6	201,8
De Lichtbron	BA	535,6	535,3	535,4	535,8
De Handpalm	BA	530,6	531,3	541,6	542,4
Klim-op	BA	532,4	537,3	541,4	214,7
Piet Prins school	BA	536,2	542,4	537,3	220,9
De Poort	BA	537,6	533,9	535,5	82,1
RJ Damschool	BA	533,1	536,5	542	84,0
De Leilinde	BA	535,1	538	532,4	539,4
De Lichtkring	BA	529,0	536,4	534,7	87,0

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 niet meer.

Inspectiebezoek

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

De inspectie heeft in 2017 geen van de scholen bezocht.

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.

3.11 Bovenschoolse 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.

Daarnaast kunnen de scholen gebruik maken van de diensten van 3 ambulante begeleiders en een onderwijsadviseur.

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 2016-2017.

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 2016-2017 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 2016-2017 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
31-7-2013 ²	11	116	127	12	72	67	23	188	211
31-7-2014 ²	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
31-07-2017 ¹	11	145	156	9	68	77	20	213	233
¹ incl. invalkrachten									
² zonder invalkrachten									

Tabel 2: uitsplitsing naar fte's

Peildatum	OP			OOP			Totaal		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
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
31-7-2017	8,00	85,04	93,05	5,20	22,51	27,71	13,20	107,55	120,75

Waar we in het schooljaar 2015/2016 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 ziektevervangings 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. Bovendien kiezen we er voor om in onze vaste vervangingspool mensen toch een (kleine) benoeming te geven om daarnaast uit te kunnen breiden op deze benoemingen t.b.v. vervanging. Gezien het feit dat het steeds lastiger wordt om leerkrachten/invallers te vinden kiezen we er sneller voor om degenen die we wel kunnen krijgen

Jaarrekening 2017

ook aan ons te binden. 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 betrekkingssomvang – aantal fulltimers en parttimers

Tabel 3 biedt inzicht in de verdeling van het aantal mannen en vrouwen in relatie tot de betrekkingssomvang. Waar in voorgaande jaren sprake was van een duidelijk waarneembare toename van vrouwen bij het onderwijzend personeel in de categorie met de laagste werktijdfactoren, lijkt dat beeld nu wat te verschuiven. Deze toename is nu vooral te zien in werktijdfactoren groter dan 0,2500. Dit zou verklaard kunnen worden als een neveneffect van de invoering van de 40-urige werkweek. Vanaf dat moment is er geen sprake meer van compensatieverlof. Lesuren en taakuren worden vaker anders verdeeld binnen de normuren.

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	31-7-2013	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
	31-7-2017	1	11	12	1	27	28	2	38	40
0,2600 t/m 0,5099	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
	31-7-2017	0	37	37	1	21	22	1	59	60
0,5100 t/m 0,7599	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
	31-7-2017	2	51	53	0	8	8	2	59	61
0,7600 t/m 1,0000	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
	31-7-2017	7	40	47	5	8	13	15	53	68
> 1,0000	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
	31-7-2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Uitsplitsing leeftijdsopbouw

De grootste groep werknemers is vertegenwoordigd in de categorie 40 tot en met 49 jaar. Inmiddels is het wel gelukt weer wat jongere mannen voor de klas te krijgen. Hiermee hebben we gelukkig kunnen voorkomen dat de "grote" uitstroom van mannen voorlopig even is afgewend. 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 aantal	Vrouw aantal	Man aantal	Vrouw aantal	Aantal	%
< 19 jaar	0	0	0	2	2	0,9
20 t/m 29 jaar	4	33	2	10	49	21,2
30 t/m 39 jaar	3	38	0	10	51	22,1
40 t/m 49 jaar	1	29	2	28	60	26,0
50 t/m 59 jaar	2	36	3	14	55	23,8
> 59 jaar	1	9	0	4	14	6,1
Totaal Generaal	11	145	7	68	231	100

Instream – doorstroom – uitstroom

In de opbouw van het personeelsbestand heeft zich in het schooljaar 2016-2017 een aantal veranderingen voorgedaan.

Er zijn 33 (reguliere) medewerkers uit dienst getreden. In 1 geval is er sprake van (vervroegde) pensionering. Van 4 medewerkers is middels wederzijds goedvinden afscheid genomen. Helaas moesten we ook afscheid nemen van een medewerker wegens overlijden.

In het team van directeuren heeft zich per 31 juli 2017 een aantal wijzigingen voorgedaan. We hebben toen afscheid genomen van 2 interim directeuren die vanuit de organisatie "Centraal Nederland" tijdelijk leiding hebben gegeven aan de scholen in Winschoten en Leens. We hebben daar weer directeuren uit onze eigen gelederen kunnen benoemen. Verder is afscheid genomen van de directeur van Ten Boer. Ook die plek is weer intern opgevuld.

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 CBS (landelijk). Ons eigen percentage is afkomstig uit het intern gehanteerde managementinformatiesysteem

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
2016-2017	4,9 (2017)	2,76	0,46

* 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 ziektevervangings) 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 2016-2017 hebben we te maken gehad met nog 1 langdurig (langer dan 150 dagen) ziektegeval. 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 2016-2017 waren er zeven vrouwelijke schoolleiders werkzaam.

Arbeidsparticipatie allochtone en minder arbeidsgeschikte personeelsleden

Binnen de vereniging zijn geen allochtone medewerkers werkzaam.

Incidentele beloningen

In het schooljaar 2016-2017 is in een aantal gevallen incidentele beloningen gegeven. Dit betreft gevallen waarin leerkrachten of medewerkers zich op uitzonderlijke wijze hebben ingezet

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. Inmiddels is CMV vervangen door een gezamenlijke invalpool. Deze wordt beheerd door een speciaal daarvoor aangestelde medewerker.

4.4 Evaluatie integraal personeelsbeleid 2016 - 2017

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. Afgesproken 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 als 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 januari 2017 hebben we een nieuwe beheerder van de invalpool aangesteld. Directeuren kunnen met al hun vervangingsvraagstukken bij hem terecht.

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 (2016-2017) 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 voorjaar 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. Verder hebben we in het schooljaar 2016-2017 de regie rondom mobiliteit veel meer centraal belegd. P&O bemoeit zich actief met het plaatsen van medewerkers op andere scholen. Bovendien zijn de grenzen die er waren tussen de beide samenwerkende organisaties (VGPONN en Noorderbasis) komen te vervallen. Dat heeft er in 2016-2017 toe geleid dat we meer mobiliteit dan ooit konden realiseren.

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 Fides. 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)

4.5 Beleid uitkeringen na ontslag

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

5. Financiën

Voor 2017 was een resultaat van - € 80.190 begroot. Het behaalde resultaat is € 222.135.

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

Ontvangsten (per saldo € 921.083 meer dan begroot):

- Meer rijksbijdragen (€ 603K). Met name door hogere ontvangsten personele (€ 250K) en prestatiebox (€ 34K) bekostiging. Daarnaast meer ontvangsten van de samenwerkingsverbanden (€ 160K). Er is voor gekozen om het bedrag, dat in het solidariteitsfonds zat, vrij te laten vallen. Dit levert een eenmalige baat van € 101K op.
- Meer overige overheidsbijdragen (€ 134K). Vooral door ontvangen overschrijdingsmiddelen (€ 126K).
- Meer overige baten (€ 179K). Met name door overige inkomsten personeel (€ 62K) en baten die betrekking hebben op het schoolfonds die niet begroot zijn. Hier staan wel kosten tegenover.

Uitgaven (per saldo € 618.758 meer dan begroot):

- Meer personele lasten (€ 413K) 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.

Jaarrekening 2017

- Meer afschrijvingen (€ 182K). Dit wordt mede veroorzaakt doordat diverse activa afgeboekt zijn vanwege het betrekken van een nieuw dan wel gerenoveerd gebouw (Bedum en Middelstum). In totaal is er voor € 185K afgeboekt.
- Minder huisvestingslasten (€ 35K). 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 (€ 59K). De stijging wordt onder andere verklaard door niet begrote kosten van de afdelingen (acties/TSO en kosten leerlingenvervoer). Hier staan niet begrote inkomsten tegenover.

Kengetallen

Hieronder vindt u een overzicht van de kengetallen over 2017 vergeleken met 2016.

	2017	2016	
Solvabiliteit 1	0,79	0,79	Eigen vermogen / totaal vermogen
Solvabiliteit 2 (definitie Commissie Don)	0,81	0,81	Eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen
Liquiditeit (current ratio)	3,00	2,78	Vlottende activa/ kort vreemd vermogen
Rentabiliteit (%)	2,16 %	1,83 %	Resultaat/ totale baten
Weerstandsvermogen	24 %	21 %	Eigen vermogen -/- materiele vaste activa / bijdrage ministerie OCW
Kapitalisatiefactor	50 %	47 %	Balanstotaal -/- gebouwen & terreinen / totale baten
Verhouding personele lasten	80,94 %	81,76 %	Personele lasten / totale baten
Verhouding materiele lasten	16,90 %	16,41 %	Materiele lasten / totale baten
Verhouding totale lasten	97,89 %	98,31 %	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.

Jaarrekening 2017

- 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 dus goed te noemen met in achtname van bovenstaande punten. De liquiditeit stijgt van 2,78 in 2016 naar 3,00 in 2017.
- De rentabiliteit geeft aan hoe groot het resultaat is, uitgedrukt in een % van de totale baten. In 2017 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 50%. 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. Door het positieve resultaat komt de verhouding totale lasten op 97,89%.

Analyse van de kasstromen

De liquiditeit is in 2017 toegenomen met € 494.120 naar € 3.118.476.
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.

6. Continuïteitsparagraaf

6.1 Kengetallen

Stand 31-12-2017	2017	2018*	2019*	2020*
<i>Personele bezetting in FTE</i>				
Management/ Directie	7,38	7,50	7,50	7,50
Onderwijzend personeel	86,68	84,00	82,00	82,00
Overige medewerkers	19,76	18,00	16,00	16,00
Totaal	113,8	109,50	105,50	105,50
<i>Leerlingenaantallen (1 oktober)</i>	1.637	1.581	1.549	1.555

Tabel 2 Kengetallen personeel

* = prognose

6.2 Meerjarenbegroting

Balans

ACTIVA	2018	2019	2020	2021
VASTE ACTIVA				
Materiële vaste activa	€ 2.650.000	€ 2.600.000	€ 2.400.000	€ 2.200.000
TOTAAL VASTE ACTIVA	€ 2.650.000	€ 2.600.000	€ 2.400.000	€ 2.200.000
VLOTTENDE ACTIVA	€ 3.848.315	€ 3.689.540	€ 3.405.512	€ 2.898.088
TOTAAL ACTIVA	€ 6.498.315	€ 6.289.540	€ 5.805.512	€ 5.098.088
PASSIVA	2018	2019	2020	2021
EIGEN VERMOGEN				
Algemene reserve	€ 4.606.513	€ 4.492.038	€ 4.240.512	€ 3.835.588
Bestemmingsreserve publiek	€ 91.800	€ 90.000	€ 80.000	€ 70.000
Bestemmingsreserve privaat	€ 420.000	€ 410.000	€ 390.000	€ 300.000
EIGEN VERMOGEN	€ 5.118.315	€ 4.992.040	€ 4.710.512	€ 4.205.588
VOORZIENINGEN	€ 100.000	€ 97.500	€ 95.000	€ 92.500
KORTLOPENDE SCHULDEN	€ 1.280.000	€ 1.200.000	€ 1.000.000	€ 800.000
TOTAAL PASSIVA	€ 6.498.315	€ 6.289.540	€ 5.805.512	€ 5.098.088

Tabel 3 Meerjarenbalans

Jaarrekening 2017

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

	2018	2019	2020	2021
Baten en lasten				
Baten				
3.1 Rijksbijdragen OCW	€ 9.441.710	€ 9.253.601	€ 9.150.236	€ 8.976.365
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 20.044	€ 19.309	€ 19.309	€ 19.309
3.5 Overige baten	€ 129.422	€ 108.322	€ 108.322	€ 108.322
	€ 9.591.176	€ 9.381.232	€ 9.277.867	€ 9.103.996
Lasten				
4.1 Personeelslasten	€ 7.853.400	€ 7.896.795	€ 7.989.566	€ 8.069.763
4.2 Afschrijvingen	€ 475.781	€ 452.532	€ 411.650	€ 380.976
4.3 Huisvestingslasten	€ 434.310	€ 434.310	€ 434.310	€ 434.310
4.4 Overige lasten	€ 773.870	€ 723.870	€ 723.870	€ 723.870
	€ 9.497.361	€ 9.507.507	€ 9.559.395	€ 9.608.920
Financiële baten en lasten				
Saldo baten en lasten	€ 93.814	€ - 126.275	€ - 281.528	€ - 504.924

Tabel 4 Meerjarenexploitatie

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. Vooral nog 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 2017 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.

7. Huisvesting

In 2017 hebben we twee nieuwe schoolgebouwen in het aardbevingsgebied in gebruik kunnen nemen. GBS 'Klim-op' is naar een nieuwe locatie verhuisd. Een prachtig, bijna nieuwe school, functioneel bij de tijd ingedeeld en met een moderne uitstraling. Ook is het buitenterrein prachtig ingericht.

Leerlingen en team van GBS "de Horizon" mochten in de kerstvakantie intrek nemen in hun prachtig nieuwe school. Mee door inzet van ouders is hier een prachtig buitenspeelsterrein voor de leerlingen gemaakt. Beide scholen zijn 'gasloos' en voorzien van zonnepanelen

Voor GBS 'dr Damschool' en GBS 'de Lichtbron' zijn de eerste verkenningen voor een nieuwe school gemaakt. Ook deze beide scholen vallen in het aardbevingsgebied. De verwachting is dat we de plannen in 2018 verder definitief gaan maken.

Bij GBS "Cirkel" is het buitenterrein aangepakt. Er o.a. ingezet op meer zichtbaarheid. Veel overtollig groen en een stenen grote berging zijn verwijderd. Naast een nieuwe berging en een nieuw speeltoestel is er een nieuw laag hekwerk geplaatst. Voor de leerlingen is hierdoor het speelgenot toegenomen.

8. ICT

In 2017 werd er op alle scholen en het bestuurskantoor intensief gebruik gemaakt van de digitale infrastructuur. De meeste scholen hebben nu zoveel tablets dat minimaal de grootste jaargroep volledig met tablets kan werken, wat ook het streven was en is.

Het draadloze netwerk wat daarvoor nodig is, is nu op alle scholen aanwezig.

Ook werd er op een aantal scholen een proef gedaan met het volledig vervangen van een "papieren" lesmethode door digitale middelen (tablets).

Op veel scholen wordt aandacht besteed aan programmeren. Hiervoor komt steeds meer lesmateriaal beschikbaar, onder anderen in de vorm van programmeerbare robots.

Een aantal scholen is in 2017 ver(nieuw)bouwd. Hierbij zijn ook op ICT gebied een aantal zaken aangepakt. Zo zijn op deze scholen alle digiborden vervangen door touchscreens, wat prettiger werken is omdat de touchscreens minder (geen) geluid maken, meer lichtopbrengst hebben en doordat de leerkracht niet in de lichtbundel van de beamer kijkt.

In verband met het aanscherpen door de overheid van de privacy regels en het invoeren van de nieuwe privacywet in 2018 is een start gemaakt met het maken en uitwerken van een nieuw privacy reglement. Dit is een complex verhaal met zeer veel onderdelen. Het zal een grote impact hebben op hoe er met privacygevoelige data moet worden omgegaan.

Ook in 2017 is het beheer van alle Pc's en servers uitbesteed aan derden.

In 2017 is begonnen met de vervanging van de telefonie, onder anderen omdat het door veel scholen gebruikte telefoonsysteem (ISDN) binnenkort stopt. Hierdoor moet ook apparatuur, nodig voor het doormelden van inbraak- of brandalarm vervangen worden. Verder levert de vervanging een kostenbesparing op.

Er is een begin gemaakt met een opfrissing en vernieuwing van de websites van de scholen en van de website van het bestuurskantoor.

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

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

9. Externe communicatie

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

Op het gebied van PR investeren we goed in de bekendheid en de promotie van de scholen. Ook in 2017 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
2. De scholen van VGPONN zijn er voor alle christelijke ouders die hun kind een christelijke opvoeding willen geven, en die zich vanuit hun eigen overtuiging verbinden aan de wijze waarop de school invulling geeft aan onderwijs en identiteit.

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

10. Veiligheid

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

Op alle scholen zijn de brandveiligheid en de blusmiddelen in orde bevonden. In 2017 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.

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.

11. Tenslotte

Met dit jaarverslag legt het bestuur van VGPONN verantwoording af over het beleid dat zij in 2017 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.

Jaarrekening 2017

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 2017 van onze God hebben ontvangen om goede voortgang te kunnen geven aan het onderwijs binnen de scholen van VGPONN.

Algemene toelichting jaarrekening 2017

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 2017.

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 2017

	31-12-2017	31-12-2016
ACTIVA		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1	€ 1.249.023	€ 1.496.292
1.2.2	€ 1.032.069	€ 950.235
1.2.3	€ 376.306	€ 381.660
Totaal materiële vaste activa	<u>€ 2.657.398</u>	<u>€ 2.828.187</u>
Totaal vaste activa	<u>€ 2.657.398</u>	<u>€ 2.828.187</u>
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1	€ 30.626	€ 24.526
1.5.2	€ 449.931	€ 446.357
1.5.6	€ -	€ -
1.5.7	€ 65.362	€ 69.972
1.5.8	€ 42.038	€ 66.024
Totaal vorderingen	<u>€ 587.957</u>	<u>€ 606.879</u>
1.7 Liquide middelen	<u>€ 3.118.476</u>	<u>€ 2.624.356</u>
Totaal vlottende activa	<u>€ 3.706.433</u>	<u>€ 3.231.235</u>
Totaal activa	<u>€ 6.363.831</u>	<u>€ 6.059.422</u>
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1	€ 4.527.898	€ 4.275.747
2.1.2	€ 88.024	€ 108.917
2.1.3	€ 408.577	€ 417.700
Totaal eigen vermogen	<u>€ 5.024.499</u>	<u>€ 4.802.364</u>
2.2 Voorzieningen		
2.2.1	€ 102.086	€ 95.713
2.2.3	€ -	€ -
Totaal voorzieningen	<u>€ 102.086</u>	<u>€ 95.713</u>
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3	€ 127.426	€ 78.087
2.4.4	€ -	€ 13.863
2.4.7	€ 264.610	€ 264.744
2.4.8	€ 78.966	€ 66.172
2.4.9	€ 284.112	€ 355.591
2.4.10	€ 482.131	€ 382.888
Totaal kortlopende schulden	<u>€ 1.237.246</u>	<u>€ 1.161.344</u>
Totaal passiva	<u>€ 6.363.831</u>	<u>€ 6.059.422</u>

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring

20 JUNI 2018

Staat van baten en lasten over 2017

	2017		2016
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	€ 9.828.115	€ 9.225.347	€ 9.371.116
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 159.784	€ 25.972	€ 48.469
3.5 Overige baten	€ 290.203	€ 111.077	€ 177.763
Totaal baten	€ 10.278.102	€ 9.362.396	€ 9.597.347
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	€ 8.323.396	€ 7.910.180	€ 7.858.047
4.2 Afschrijvingen	€ 555.894	€ 374.229	€ 341.443
4.3 Huisvestingslasten	€ 401.096	€ 436.185	€ 436.812
4.4 Overige instellingslasten	€ 780.959	€ 721.992	€ 799.265
Totaal lasten	€ 10.061.344	€ 9.442.586	€ 9.435.567
Saldo baten en lasten	€ 216.758	€ -80.190	€ 161.781
5. Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	€ 5.377	€ -	€ 13.755
5.5 Rentelasten	€ -	€ -	€ -
Saldo financiële baten en lasten	€ 5.377	€ -	€ 13.755
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	€ 222.135	€ -80.190	€ 175.536

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring

20 JUNI 2018

A.1.2. Kasstroomoverzicht over 2017

	2017	2016
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	€ 222.135	€ 175.536
Aanpassingen voor		
- Afschrijvingen	€ (39.380)	€ 243.357
- Mutaties voorzieningen	€ 6.373	€ (6.270)
	<u>€ (33.007)</u>	<u>€ 237.087</u>
Mutaties werkkapitaal		
- Vorderingen	€ 18.922	€ (359.649)
- Kortlopende schulden	€ 75.902	€ (117.333)
	<u>€ 94.824</u>	<u>€ (476.982)</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investeringen materiële vaste activa	€ 210.168	€ (429.732)
	<u>€ 210.168</u>	<u>€ (429.732)</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
	€ -	€ -
	<u>€ -</u>	<u>€ -</u>
Mutatie liquide middelen		
	€ 494.120	€ (494.091)
Beginstand liquide middelen	€ 2.624.356	€ 3.118.447
Mutatie liquide middelen	€ 494.120	€ (494.091)
Eindstand liquide middelen	<u>€ 3.118.476</u>	<u>€ 2.624.356</u>

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring

20 JUNI 2018

Toelichting bij de balans per 31 december 2017

	31-12-2017		31-12-2016							
ACTIVA	Aanschaf-waarde	Waardever-minding en afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2016	Investeringen huidig jaar	Deinvestering en huidig jaar	Afschrijvingen huidig jaar	Afschrijvingen deinvestering en huidig jaar	Boekwaarde 31-12-2017	Afschrijvings-percentage	
1.2 Materieële vaste activa										
1.2.1 Gebouwen en terreinen	€ 2.780.684	€ -1.284.392	€ 1.496.292	€ 45.895	€ -417.035	€ -130.673	€ 254.545	€ 1.249.023	5 %	-16,68 %
1.2.2 Inventaris en apparatuur	€ 2.014.519	€ -1.064.283	€ 950.235	€ 259.143	€ -127.979	€ -157.308	€ 107.979	€ 1.032.069	3,33 %	-25 %
1.2.3 Leermiddelen	€ 1.163.016	€ -781.357	€ 381.660	€ 80.067	€ -50.258	€ -83.366	€ 48.203	€ 376.306	10 %	-20 %
Totaal materieële vaste activa	€ 5.958.219	€ -3.130.032	€ 2.828.187	€ 385.105	€ -595.272	€ -371.347	€ 410.727	€ 2.657.398		
1.5 Vorderingen										
1.5.1 Debiteuren	€ 30.626		€ 24.526							
1.5.2 OCW	€ 449.931		€ 446.357							
1.5.6 Overige overheden	€ -		€ -							
1.5.7 Overige vorderingen										
1.5.7.1 Personeel	€ -0		€ 7.249							
1.5.7.2 Overige vorderingen	€ 65.564		€ 62.723							
Totaal overige vorderingen	€ 65.564		€ 69.972							
1.5.8 Overlopende activa										
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	€ 42.038		€ 66.024							
Totaal overlopende activa	€ 42.038		€ 66.024							
Boekwaarde per 31 december	€ 588.160		€ 608.879							
1.7 Liquide middelen										
1.7.1 Kasmiddelen / schoolrekeningen	€ 24.377		€ 34.269							
1.7.2 Tegevoerd op bank- en girorekeningen	€ 3.094.099		€ 2.590.087							
Totaal liquide middelen	€ 3.118.476		€ 2.624.356							

De liquide middelen zijn niet bezwaard en vrij opvraagbaar

PASSIVA

	Stand per 1-1-2017	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2017
2.1 Eigen vermogen				
2.1.1 Algemene reserve publiek	€ 4.275.747	€ 231.259	€ 20.893	€ 4.527.898
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek				
2.1.2.1 Reserve eerste waardering	€ 108.917	€ -	€ -20.893	€ 88.024
2.1.2.8 Bestemmingsreserve ICT	€ -	€ -	€ -	€ -
2.1.3 Bestemmingsreserve privaal				
2.1.3.1 Bestemmingsreserve privaal	€ 272.358	€ 23.414	€ -13.512	€ 282.260
2.1.3.2 Bestemmingsreserve vervoerfonds	€ 672	€ -14.182	€ 13.512	€ 1
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds	€ 144.670	€ -18.355	€ -	€ 126.315
Totaal eigen vermogen	€ 4.802.364	€ 222.135	€ -	€ 5.024.499
2.2 Voorzieningen				
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	€ 95.713	€ 17.564	€ -11.191	€ 102.086
2.2.3 Overige voorzieningen	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal voorzieningen	€ 95.713	€ 17.564	€ -11.191	€ 102.086
2.4 Kortlopende schulden				
2.4.3 Crediteuren	€ 127.426		€ 78.087	
2.4.4 OCW (kortlopende)	€ -		€ 13.863	
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	€ 284.610		€ 264.744	
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	€ 78.966		€ 66.172	
2.4.9 Overige kortlopende schulden	€ 284.112		€ 355.591	
2.4.10.1 Vooruitontvangen gemeentegelden	€ 120.866		€ 83.863	
2.4.10.2 Overige overlopende passiva	€ 381.245		€ 319.025	
Totaal kortlopende schulden	€ 1.237.248		€ 1.181.344	

Model G Geoordeelde doelsubsidies OCW en LNV

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen tm verslagjaar	Prestatie afgerond?
Subsidie voor studieverlof 16/17	77S309-1	25-7-2016	€ 6.369,86	€ 6.369,86	Ja
Subsidie voor studieverlof 17/18	852292-1	24-7-2017	€ 5.177,23	€ 5.177,23	Nee
Subsidie voor studieverlof 17/18	851788-1	24-7-2017	€ 2.267,40	€ 2.267,40	Nee
Subsidie voor studieverlof 17/18	852291-1	24-7-2017	€ 12.092,80	€ 12.092,80	Nee
Totaal			€ 25.907,29	€ 25.907,29	

Gewaarmerkt als behorende bij onze controleverklaring

20 JUNI 2018

Toelichting op de staat van baten en lasten 2017

	2017		2016
	werkelijk	begroting	werkelijk
BATEN			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW			
3.1.1.1 OCW	€ 8.804.125	€ 8.521.042	€ 8.555.944
Totaal rijksbijdrage OCW	€ 8.804.125	€ 8.521.042	€ 8.555.944
3.1.2 Overige subsidies OCW			
3.1.2.1.1 Geoomerkte subsidies	€ 390.240	€ 332.429	€ 298.857
3.1.2.2.1 Niet-geoomerkte subsidies	€ 106.765	€ 3.874	€ 7.437
3.1.2.3.1 OCW Toerekening investeringssubsidies	€ -	€ -	€ -
Totaal overige subsidies OCW	€ 497.005	€ 336.303	€ 306.294
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV			
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	€ 526.985	€ 368.002	€ 508.878
Totaal rijksbijdrage OCW	€ 526.985	€ 368.002	€ 508.878
Totaal rijksbijdragen OCW	€ 9.828.115	€ 9.225.347	€ 9.371.116
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies			
3.2.1.2 Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	€ 159.784	€ 25.972	€ 48.469
Totaal gemeentelijke bijdragen en subsidies	€ 159.784	€ 25.972	€ 48.469
3.2.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	€ -	€ -	€ -
Totaal overige overheidsbijdragen	€ -	€ -	€ -
Totaal overige overheidsbijdragen	€ 159.784	€ 25.972	€ 48.469
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	€ 15.390	€ 11.904	€ 6.819
3.5.2 Delachering personeel	€ 11.471	€ -	€ 10.878
3.5.3 Schenking	€ -	€ -	€ -
3.5.4 Sponsoring	€ -	€ -	€ -
3.5.5 Ouderbijdragen	€ 56.938	€ 59.174	€ 58.367
3.5.6 Overige baten	€ 206.404	€ 39.999	€ 101.699
Totaal overige baten	€ 290.203	€ 111.077	€ 177.763
Totaal baten	€ 10.278.102	€ 9.362.396	€ 9.597.347
LASTEN			
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	€ 6.415.606	€ 7.392.365	€ 6.232.983
4.1.1.2 Sociale lasten	€ 550.566	€ -	€ 501.665
4.1.1.3 Pensioenpremies	€ 728.988	€ -	€ 633.504
Totaal lonen en salarissen	€ 7.693.159	€ 7.392.365	€ 7.368.151
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 17.564	€ 10.000	€ 12.448
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	€ 257.136	€ 95.366	€ 125.417
4.1.2.3 Overige personele lasten	€ 426.507	€ 412.449	€ 450.490
Totaal overige personele lasten	€ 701.208	€ 517.815	€ 588.355
4.1.3 Af: uitkeringen	€ -70.971	€ -	€ -98.458
Totaal personeelslasten	€ 8.323.396	€ 7.910.180	€ 7.858.456

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverslag

20 JUNI 2018

4.2 Afschrijvingen				
4.2.2	Materiele vaste activa	€ 555.894	€ 374.229	€ 341.443
Totaal afschrijvingen		€ 555.894	€ 374.229	€ 341.443
4.3 Huisvestingslasten				
4.3.1	Huur	€ 9.000	€ 7.000	€ 42.474
4.3.2	Verzekeringen	€ -	€ 200	€ 242
4.3.3	Onderhoud	€ 77.411	€ 56.700	€ 86.768
4.3.4	Energie en water	€ 163.290	€ 187.085	€ 165.734
4.3.5	Schoonmaakkosten	€ 122.585	€ 111.350	€ 112.870
4.3.6	Heffingen	€ 27.809	€ 30.100	€ 27.826
4.3.7	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	€ -	€ -	€ -
4.3.8	Overige huisvestingslasten	€ 1.001	€ 43.750	€ 899
Totaal huisvestingslasten		€ 401.096	€ 436.185	€ 436.812
4.4 Overige instellingslasten				
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	€ 216.220	€ 268.729	€ 210.576
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	€ 353.975	€ 356.874	€ 395.087
4.4.4	Overige lasten	€ 210.764	€ 96.389	€ 193.602
Totaal overige instellingslasten		€ 780.959	€ 721.992	€ 799.265
Totaal lasten		€ 10.061.344	€ 9.442.586	€ 9.435.567
5.1	Rentebaten	€ 5.377	€ -	€ 13.755
Totaal rentebaten		€ 5.377	€ -	€ 13.755
5.5	Rentelasten	€ -	€ -	€ -
Totaal rentelasten		€ -	€ -	€ -
Saldo financiële baten en lasten		€ 5.377	€ -	€ 13.755

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring

20 JUNI 2018

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

<u>Naam</u>	<u>Functie</u>
Mevrouw J. Zwerver - Roerig	Voorzitter
De heer E.A. Datema	Penningmeester
De heer I. Siegers	Lid
De heer P. Roggema	Lid
De heer R. de Rooy	Lid

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

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen
 Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

<u>bedragen x C 1</u>	<u>R. van den Berg</u>	<u>H. Lamberink</u>	<u>J. Zwerver - Roerig</u>
Functiegegevens	Directeur- bestuurder	Directeur- bestuurder	Directeur- bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 – 31/12		
Deeltijdfactor in fte	0,4		
Gewezen topfunctionaris? (Fictieve) dienstbetrekking?	nee		
	nee		
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding en	€ 40.336		
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 5.980		
Subtotaal	€ 46.316		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 51.600		
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.		
Totale bezoldiging	€ 46.316		
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.		
Gegevens 2016			
Aanvang en einde functievervulling in 2016		01-01-01-09	01-09-31-12
Deeltijdfactor 2016 in fte		0,6	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding en		€ 41.521	€ 5.109
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 4.471	,-
Totale bezoldiging 2016		€ 45.992	€ 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.

Gewaarmerkt als behorende bij onze controleverklaring

20 JUNI 2018



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: Raad van Toezicht van VGPO Noordoost Nederland

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2017

Ons Oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2017 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 2017 en van het resultaat over 2017 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- Zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2017 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 2017.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De balans per 31 december 2017;
2. De staat van baten en lasten over 2017;
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 2017 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 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 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, 20 juni 2018

Afier Auditors B.V.


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 2017, 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	€	231.259
Toevoeging algemene reserve publiek	€	20.893
Onttrekking reserve eerste waardering	€	-20.893
Bestemmingsreserve privaat	€	23.414
Bestemmingsreserve vervoer	€	-14.182
Bestemmingsreserve schoolfonds	€	-18.355
Totaal	€	<u>222.135</u>

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

Contactpersoon R. van den Berg
 Telefoon 0594-500649
 E-mail r.vandenberg@vgponn.nl

<u>00CS</u>	GBS de Leilinde Burg. Wichersstraat 14 9671 JA WINSCHOTEN	<u>06EN</u>	GBS Het Bakken Stuurboordlaan 1 9934 JN DELFZIJL
<u>03HO</u>	GBS Klim-op Boerdamsterweg 12 9991 BN MIDDELSTUM	<u>06EO</u>	GBS De Parel Aletta Jacobsweg 78 9408 AM ASSEN
<u>03HR</u>	GBS De Cirkel Prins Bernhardstraat 11 9402 AR ASSEN	<u>06EY</u>	GBS de Lichtkring Larikslaan 2 9471 RM ZUIDLAREN
<u>03KR</u>	GBS de Lichtbron Donker Curtiusstraat 2 9602 PK HOOGEZAND	<u>06JE</u>	GBS Piet Prins Maarsdreef 22 9501 AM STADSKANAAL
<u>05LB</u>	GBS de Horizon Marijkelaan 3 9781 EG BEDUM	<u>06SE</u>	GBS de Poort Emmerwolderweg 1 9791 JB TEN BOER
<u>05OZ</u>	CBS De Ster Dorpshuisweg 36 9617 BN HARKSTEDE	<u>07KK</u>	GBS De Handpalm Prins Bernhardstraat 3 9965 RA Leens
<u>06EK</u>	GBS Dr. R.J. Damschool Langelandsterweg 1 9982 BC UITHUIZERMEEDEN	<u>29XN</u>	GBS De Driesprong ML Kingweg 46 9403 PA ASSEN