

JAARREKENING 2018

VGPO NOORDOOST-NEDERLAND

Noordhorn,
27 juni 2019

Inhoudsopgave jaarrekening

	Pagina
A0 Bestuursverslag	2
Algemene toelichting	31
A.1.1 Balans per 31 december 2018	32
A.1.2 Staat van baten en lasten over 2018	33
A.1.3 Kasstroomoverzicht over 2018	34
A.1.4 Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2018	35
A.1.4 Toelichting op de staat van baten en lasten over 2018	36
A.1.7 Overzicht verbonden partijen	38
A.1.8 Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders	38
A.1.9 WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	38
A.1.10 Niet uit de balans blijkende verplichtingen	38
C1 Controleverklaring	39
Voorstel bestemming resultaat	43
D1 Gegevens rechtspersoon	44

Bestuursverslag

Inleiding

In het jaarverslag dat voor u ligt willen wij u een indruk geven van de werkzaamheden van onze vereniging VGPONN in het jaar 2018.

‘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 2018 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 2018 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 2018. En hebt u vragen? Neem dan vooral contact met ons op!

Bestuur en toezicht VGPONN

			<i>Toezichthoudend bestuur</i>	
<i>Naam</i>	<i>Woonplaats</i>	<i>Functie</i>	<i>Benoeming</i>	<i>Maatschappelijke functie</i>
Janny Zwerver	Assen	Voorzitter	1-07-2011	Leiderschap deskundige
Ite Siegers	Leek	Vicevoorzitter	27-06-2016	Onderwijsdeskundige
Ronald de Rooij	Appingedam	Algemeen lid	17-06-2014	Financieel deskundige
Wim Datema	Assen	Algemeen lid	27-06-2016	Financieel deskundige
Peter Roggema	Assen	Algemeen lid	27-6-2016	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.

Vanaf 2018 bereidt de VGPONN zich voor op een fusie met NoorderBasis. Vanaf medio 2018 is deze de facto gerealiseerd en per 1 januari 2019 formeel een feit.

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.

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 .

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 2018 ongeveer 1150 leden en donateurs.

De betrokkenheid van ouders en leden kwam in 2018 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 en de directeuren onderwijsondersteuning en bedrijfsvoering. 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 2018 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 (deels) 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.

In 2018 heeft de onderwijskwaliteit een centrale plaats gehad in het bestuurlijk werk met een aantal belangrijke aandachtspunten tot gevolg. De structuur is aangepast; de directeur onderwijsondersteuning VGPONN werkt nauw samen met de directeur onderwijsondersteuning van NoorderBasis. Het beleid is volledig op elkaar afgestemd. 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 2018 stemden tot tevredenheid. Drie scholen scoorden onvoldoende, waarvan 1 school een eindtoets had met slechts 5 kinderen en een andere school 0,1 punt onder de ondergrens scoorde. Dit heeft echter geen gevolgen, aangezien de voorgaande jaren wel voldoende waren en de verwachting voor het komende jaar ook voldoende zijn. 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. In 2017 is begonnen met het afnemen van interne audits. Alle directeuren zijn geschoold hierin. Dit zorgt voor een interne kwaliteitsbewaking die past bij het gewenste eigenaarschap. In 2018 zijn vier scholen bezocht door het interne auditteam en twee scholen door het Provinciaal auditteam.

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. In 2018 is definitief (ook door de leden) besloten te gaan fuseren. De fusie is daadwerkelijk per 1 januari 2019 geëffectueerd.

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 2018 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. Woensdrecht-Jonker
- Delfzijl, Het Baken: mw. G.J. Rodenboog-Salomons
- Harkstede, De Ster: mw. M.R. Vogel-Moeken
- Hoogezand, De Lichtbron: mw. J. Vredeveld-Huiskes
- Leens, 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 2018 mw. A.L.G. Buter-Boersma; vanaf zomer 2018 mw. J. Janssens.
- Zuidlaren, De Lichtkring: mw. K. Woensdrecht-Jonker

2.3. Medezeggenschap

De GMR van VGPONN en NoorderBasis hebben in de eerste helft van 2018 nog separaat vergaderd. Vanaf augustus zijn beide GMR-en samengevoegd, in voorbereiding op de fusie per 1 januari 2019.

Het jaar 2018 stond in het teken van de aankomende fusie. De GMR is steeds meegenomen in het proces. Tijdens het fusieproces zijn er ook een aantal leden van de GMR door de fusie-regiegroep uitgenodigd om mee te draaien in diverse werkgroepen die door de regiegroep zijn samengesteld. De onderdelen die per werkgroep worden belicht en waarover gerapporteerd wordt aan de regiegroep, zijn Onderwijs, Financieel en Personeel.

Sinds 2017 is er nieuwe Europese wetgeving op het gebied van Informatiebeveiliging & Privacy. De GMR-en worden hierover op de hoogte gehouden door de privacy coördinator van NoorderBasis.

Ook is er aandacht geweest voor de stakingen die plaatsvonden door onderwijspersoneel in Nederland.

In april mochten de leden van de (G)MR-en een prachtige lezing horen van Anje de Vries over 'ouderbetrokkenheid'. Naast het informatieve deel was het ook een mooie gelegenheid om elkaar vanuit VGPONN en NoorderBasis te ontmoeten.

Beide GMR-en hebben ingestemd met het fusiebeleidsplan, waardoor de fusie per 1 januari 2019 geformaliseerd kan worden.

Conform een vastgesteld rooster heeft de GMR van VGPONN in 2018 ongeveer 2 maandelijks vergaderd, de GMR van de NoorderBasis heeft ongeveer maandelijks vergaderd. De bestuurder is bij de vergaderingen veelvuldig aangesloten en heeft de leden geïnformeerd over de lopende zaken.

In 2018 heeft de GMR van VGPONN afscheid genomen van 3 leden.

In 2018 heeft de GMR van NoorderBasis afscheid genomen van 4 leden.

De bovenschoolse medezeggenschap binnen NoorderBasis wordt vooral gekenmerkt door de betrokkenheid van de GMR bij de ontwikkelingen in de meest brede zin. Op deze manier probeert de GMR binnen de kaders van de Wet Medezeggenschap op Scholen, z'n stem te laten horen. Dit gebeurt in de praktijk veelal door te luisteren, meedenken en meepraten.

De directeur-bestuurder betreft de GMR graag in zijn beleidsvoornemen. In de samenwerking wordt er telkens gezocht naar het gezamenlijk doel.

De GMR wil met het verlenen van instemming aan de belangrijke beslissingen en het informeren hierover aan de achterban, daaraan tegelijk laten zien dat de besluiten op een goede, breed gedragen manier worden genomen. Tegelijk wordt hiermee een signaal afgegeven aan het personeel én de ouders binnen de vereniging, om te laten zien dat bij veel thema's de mensen de kans krijgen om mee te denken en te praten.

De GMR stuurt de verslagen toe aan het centraal bestuur en directie en aan alle MR-en van alle scholen. De GMR ontvangt ook de verslagen van de bestuursvergaderingen en ook de verslagen van enkele MR-en en blijft daarmee ook feeling houden met de achterban.

Jaarrekening 2018

Per augustus 2018 wordt vergaderd in de volgende samenstelling:

Oudergeleding	school	functie	woonplaats	aftredend
Simone Heemstra-de Wit	De Triangel		Groningen	2020
Jetze van der Veen	De Fontein	voorzitter	Buitenpost	2018
Harmen de Ruiter	De Driesprong		Assen	2020
Alwina van der Mark	De Driesprong		Assen	2021
Personeelsgeleding				
Jillie Doorten-van der Vinne	De Meerpaal		Groningen	2018
Marjen Krijgsheld-Bijker	Rehoboth		Hoogkerk	2018
Jeanet Schipper	Het Mozaïek		Haren	2020
Boudewijn Vonck	Christal		Grootegast	2021
Jannie Noordhoff	De Ster		Harkstede	2022
Jan Peter Zomer	De Parel		Drachten	2022

De ambtelijk secretaris is door ziekte langere tijd afwezig. Hiervoor is tijdelijke vervanging geregeld door de bestuurder in samenspraak met de voorzitter van de GMR.

Vanwege het aftreden van Jetze, neemt Harmen het voorzitterschap over.

In september 2018 heeft er met (een delegatie van) de nieuwe GMR nog een bijpraatsessie met de bestuurder plaatsgevonden, hetgeen later geïntegreerd is in de reguliere GMR vergaderingen.

De gebruikelijke startavond met alle MR-en wordt uitgesteld tot januari 2019.

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 2018 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 2018 telde de vereniging 14 basisscholen, waarvan 10 scholen in de provincie Groningen en 4 scholen in de provincie Drenthe.

Op de scholen wordt voor 1.574 leerlingen primair onderwijs verzorgd (teldatum 1 oktober 2018). Dat is 19 minder dan het jaar ervoor.

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

Scholen en Leerlingenaantallen

		1-10- 2014	1-10- 2015	1-10- 2016	1-10- 2017	1-10- 2018
De Parel	Assen	208	222	224	219	218
De Driesprong	Assen	284	256	247	230	219
De Cirkel	Assen	191	198	199	207	191
De Horizon	Bedum	88	100	103	119	113
Het Bakken	Delfzijl	57	59	62	65	71
De Ster	Harkstede	48	50	50	57	55
De Lichtbron	Hoogezand	122	119	114	103	98
De Handpalm	Leens	81	69	72	69	69
Klim-op	Middelstum	72	71	79	71	73
Piet Prins	Stadskanaal	73	72	68	62	64
De Poort	Ten Boer	120	113	112	102	110
Dr.R.J. Damschool	Uithuizermeeden	165	161	160	146	140
De Leilinde	Winschoten	78	81	71	75	76
De Lichtkring	Zuidlaren	72	73	76	68	77

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. Nog niet alle directeurs staan geregistreerd in het schoolleidersregister PO. Iedere locatiedirecteur volgt jaarlijks scholing om de eigen deskundigheid verder te ontwikkelen.

Twee locatiedirecteurs zijn gestart in 2017 met een MBA masteropleiding, andere directeurs scholen zich bij diverse andere opleiders.

De locatiedirecteur is integraal verantwoordelijk voor zijn/haar school. Sinds april 2017 is er een Directeur Onderwijsondersteuning aangesteld. Hij ondersteunt de locatiedirecteurs, houdt bovenscholings 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 die er voorheen was afgeschaft. Wel zijn er projectgroepen die specifieke onderwerpen uitwerken en presenteren.

De directeurs zijn verdeeld over twee intervisiegroepen en komen minimaal vier keer per jaar bij elkaar. In 2018 zijn de intervisiegroepen opnieuw ingedeeld en samengevoegd met directeurs van NoorderBasis. Directeurs ervaren de intervisie als waardevol. Er is veel kennis onder de directeurs. Door deze kennis te delen wordt er van en met elkaar geleerd.

3.4 Instructievaardigheden

Binnen VGPONN scholen is er gericht aandacht voor de instructievaardigheden. Diverse scholen hebben het afgelopen jaar teamscholing met betrekking tot EDI gevolgd. Dit is een verdiepingsslag voor instructievaardigheden van de leerkrachten. De Vaardigheidsmeter 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 VGPONN scholen wordt gewerkt aan onderwijskundige verbeteringen en aan versterking van de professionele cultuur.

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

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

Binnen de verbeteringsprogramma's op de scholen is veel aandacht voor de brede ontwikkeling van de scholen. 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

VGPONN heeft voor meer- en hoogbegaafdheid onder leerlingen het beleid 'Hoogvliegers'. Voor het signaleren en diagnosticeren gebruiken wij als scholen het programma 'Digitaal Handelingsplan Hoogbegaafdheid = DHH' of Sidi-R.

Voor iedere leerling wordt na 6 weken groep 3 de QuickScan afgenomen (na de herfstsignalering). De scholen hebben binnen het basisonderwijspakket een aanbod voor leerlingen die meer dan gemiddeld begaafd zijn.

Enkele scholen volgen een teamscholing met begeleiding van Cognivo.

VGPONN heeft al enkele jaren Plusklassen in Assen, Winschoten en Ten Boer. Leerlingen die aan vastgestelde criteria voldoen, kunnen een dagdeel per veertien dagen les krijgen van gespecialiseerde leerkrachten. Deze plusklassen zijn in principe beschikbaar voor kinderen van alle scholen binnen VGPONN.

3.7 Kwaliteitszorg

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

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

VGPONN heeft twee directeuren beschikbaar gesteld voor het provinciale auditteam. Dit team bestaat uit directeuren en IB-ers uit de hele provincie. Zij voeren jaarlijks audits uit op scholen die deelnemen aan dit netwerk. Alle directeuren zijn geschoold in het afnemen en ontvangen van audits door Expertis. Dit is gezamenlijk gedaan met de directeuren van NoorderBasis.

3.8 Strategisch beleidsplan 2015-2019

In 2018 is het strategisch beleidsplan 2015-2019 deels nog wel leidraad geweest voor het strategisch handelen binnen de scholen, aangevuld en afgestemd op het strategisch beleidsplan voor NoorderBasis. Er is vooral geïnvesteerd in een nieuw strategisch beleidsplan voor 2019-2023, waarbij staand beleid is afgestemd op beide verenigingen.

3.9 Opbrengsten

Eindopbrengsten

Het beeld van de eindopbrengsten is wisselend. In 2015 scoorden slechts twee van de veertien scholen niet voldoende in relatie tot de leerlingenpopulatie. In 2016 waren dit drie van de veertien. En in 2017 slechts 1 school onvoldoende. Een gemiddelde van alle scholen is niet meer te bepalen, aangezien er 4 verschillende eindtoetsen worden gebruikt; CITO, DIA, Route 8 en IEP.

	Toezihts kader	2015	2016	2017	2018
Assen Cirkel	BA	536,2	535,8	535,5	536,9
Assen Driesprong	BA	536,1	536,5	532	362
Assen Parel	BA	538,3	537	535,6	538,3
Bedum Horizon	BA	539,2	536,2	365	362,6
Delfzijl Baken	BA	537	534,5	537,8	535,5
Harkstede Ster	BA	535,2	206,6	201,8	359,2
Hoogezand Lichtbron	BA	535,3	535,4	535,8	218,2
Leens Handpalm	BA	531,3	541,6	542,4	359,9
Middelstum Klim-op	BA	537,3	541,4	214,7	198,8
Stadskanaal Piet Prins	BA	542,4	537,3	220,9	202,9
Ten Boer Poort	BA	533,9	535,5	82,1	84,8
Uithuizermeeden Dr.Dam	BA	536,5	542	84,0	86,3
Winschoten Leilinde	BA	538	532,4	539,4	362
Zuidlaren Lichtkring	BA	536,4	534,7	87,0	79,9

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 bestuur gesprek met de inspectie in het kader van het risico- toezicht.

De inspectie heeft in 2018 de Parel en de Dr. R.J. Damschool 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 ambulant begeleiders en een onderwijsadviseur. De orthopedagogen en ambulant begeleiders werken samen in het Bovenschools Onderwijs Ondersteunings Team (BOOT).

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 2017-2018.

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 2017-2018 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 2017-2018 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
31-07-2018 ¹	11	137	148	7	71	78	18	208	226
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
31-8-2018	7,39	80,61	88,00	5,05	24,22	29,27	12,44	104,83	117,27

In het schooljaar 2017/2018 zien we een lichte teruggang in zowel het absolute aantal medewerkers als in de fte's. De teruggang is grotendeels te wijten aan werkelijke en voorziene krimp die gelukkig opgevangen kan worden met natuurlijk verloop. 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 maar in fte's iets gedaald.

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

		OP			OOP			Totaal		
Betrekkingssomvang	peildatum	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	12	12	2	22	24	2	34	36
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
		1	40	41	0	27	27	1	67	68
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
		2	43	45	0	5	5	2	48	50
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
		6	38	44	5	7	12	11	45	56
> 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
		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

	OP				OOP				Totaal	
	Man		Vrouw		Man		Vrouw			
Leeftijd	aantal		aantal		aantal		aantal		Aantal	%
< 19 jaar	0		0		1		0		1	0,44
20 t/m 29 jaar	3		24		1		11		39	17,26
30 t/m 39 jaar	4		41		0		9		54	23,89
40 t/m 49 jaar	1		31		2		29		63	27,88
50 t/m 59 jaar	2		30		3		18		53	23,45
> 59 jaar	1		11		0		4		16	7,08
Totaal Generaal	11		137		7		71		226	100

Instroom – doorstroom – uitstroom

In de opbouw van het personeelsbestand heeft zich in het schooljaar 2017-2018 een aantal veranderingen voorgedaan.

Er zijn 33 (reguliere) medewerkers uit dienst getreden. In 3 geval is er sprake van (vervroegde) pensionering. Van 1 medewerker is middels wederzijds goedvinden afscheid genomen. In het team van directeuren hebben zich per 31 juli 2018 2 wijzigingen voorgedaan. De scholen in Delfzijl en Winschoten hebben per het nieuwe schooljaar een andere directeur gekregen.

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
2017-2018	5,1 (2018)	3,89	0,48

* bron: CBS (betreft kalenderjaar 2014)

** bron: CBS (betreft kalenderjaar 2016)

In 2017-2018 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 2017-2018 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 2017-2018 zijn er geen 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 2017 - 2018

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

- Fusiedocument
- Cao ontwikkelingen
- Beleid t.b.v. startende leerkrachten
- Het updaten van het beleid rondom ARBO (Risico Inventarisatie en Evaluatie)
- Werving leerkrachten
- Bestuursformatie
- Mobiliteit
- AFAS/Insite verdere automatisering processen

Gedurende het schooljaar 2017-2018 is geschreven aan het fusiedocument met het oog op de komende fusie tussen zusterorganisatie Noorderbasis en VGPONN. In dit document is beschreven wat de gevolgen zullen zijn voor personeel en personele regelingen. Uitgangspunt daarbij is geweest dat personeel in geen geval benadeeld wordt door de fusie. Voor verdere informatie zij verwezen naar het fusiedocument.

Kort vóór de zomer van 2017 is er een nieuwe cao PO tot stand gekomen. Belangrijke aanpassingen betreffen professionalisering van personeel, duurzame inzetbaarheid en begeleiding van startende leerkrachten. In juni 2017 kwam de cao PO 2017-2018 uit.

Wat betreft het beleid betreffende de begeleiding van startende leerkrachten is in 2017-2018 verder uitvoering gegeven aan het geformuleerde beleid t.b.v. startende leerkrachten. 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 2017 – 2018 is dit beleid definitief geworden.

In januari 2017 hebben we een nieuwe beheerder van de invalpool aangesteld. Directeuren kunnen met al hun vervangingsvraagstukken bij hem terecht. In 2017-2018 is volop gebruik gemaakt van de nieuwe werkwijze m.b.t. de inzet van invallers. Directeuren ervaren de nieuwe werkwijze als een verlichting in hun takenpakket. Gedurende het schooljaar hebben we te maken gehad met een langdurige griepgolf. Dit heeft ook duidelijk gemaakt dat een pool met invallers beslist geen overbodige luxe is. Helaas is het verschillende malen voorgekomen dat er groepen naar huis zijn gestuurd omdat er geen vervangende leerkracht werd gevonden.

In 2017 - 2018 is verder uitvoering gegeven aan het op orde brengen van de RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie rapporten op de scholen.

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 2017-2018 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 2017-2018 toe geleid dat we meer mobiliteit dan ooit konden realiseren.

Het bestuursformatieplan is tot stand gekomen door een samenwerking van P&O, controller, bestuurder en 2 locatiedirecteuren. Voor de procesgang zij verwezen naar het bestuursformatieplan.

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 leidinggevendenden. 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.

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.

4.6 Werkdrukmiddelen

Proces

Toen bekend werd dat er financiële middelen voor werkdrukverlaging beschikbaar zouden komen voor het schooljaar 2018/2019 (en verder) zijn veel teams op de scholen direct aan de slag gegaan. Veelal was al in grote lijnen in beeld waar de werkdruk het meeste werd ervaren. Op alle scholen hebben de schoolteams ideeën aangedragen over de besteding van de middelen. Op basis daarvan zijn plannen van aanpak opgesteld. Uiteraard is bij dit proces de schooldirecteur nauw betrokken geweest. Uiteindelijk hebben alle P-MR-en ingestemd met de plannen en is men begonnen met de inzet van de financiële middelen. Dit is ook in overleg met het centraal kantoor gedaan in verband met de onderlinge afstemming.

Besteding

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

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2018	Eventuele toelichting
Personeel	€ 38.704	
Materieel	€ 1.451	
Professionalisering	€ 0	
Overig	€ 0	

Niet-financiële maatregelen

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

5. Financiën

Voor 2018 was een resultaat van € 93.814 begroot. Het behaalde resultaat is € 474.493.

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

Ontvangsten (per saldo € 1.034.304 meer dan begroot):

- Meer rijksbijdragen (€ 903K). Met name door hogere ontvangsten bekostiging van personeel (€ 432K), personeels- en arbeidsmarktbeleid (€ 256K), studieverlof (€ 45K) en prestatiebox (€ 42K). Daarnaast meer ontvangsten van de samenwerkingsverbanden (€ 114K). Extra inkomsten personeel betreft met name de afrekening 17/18 van € 224K. Voor personeel & arbeid heeft dit met name te maken met de ontvangen gelden ter bestrijding van de werkdruk.
- Meer overige baten (€ 129K). Met name door overige inkomsten personeel (€ 52K) en baten die betrekking hebben op het schoolfonds die niet begroot zijn. Hier staan wel kosten tegenover.

Uitgaven (per saldo € 653.624 meer dan begroot):

- Meer personele lasten (€ 619K) door hogere werkgeverslasten en hogere inzet van personeel. De hogere werkgeverslasten worden gecompenseerd door meer inkomsten.
- Minder afschrijvingen (€ 101K). Vooral minder geïnvesteerde in bouw (€ 37K) en ICT (€ 56).
- Minder huisvestingslasten (€ 28K). 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 (€ 164K). De stijging wordt onder andere verklaard door niet begrote kosten van de afdelingen (acties/TSO en kosten leerlingenvervoer). Hier staan niet begrote inkomsten tegenover.

Hieronder vindt u een overzicht van de kengetallen over 2018 vergeleken met 2017.

	2018	2017	
Solvabiliteit 1	0,80	0,79	Eigen vermogen / totaal vermogen
Solvabiliteit 2 (definitie Commissie Don)	0,82	0,81	Eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen
Liquiditeit (current ratio)	3,35	3,00	Vlottende activa/ kort vreemd vermogen
Rentabiliteit (%)	4,47 %	2,16 %	Resultaat/ totale baten
Weerstandsvermogen	28 %	24 %	Eigen vermogen -/- materiele vaste activa / bijdrage ministerie OCW
Kapitalisatiefactor	53 %	50 %	Balanstotaal -/- gebouwen & terreinen / totale baten
Verhouding personele lasten	79,73 %	80,94 %	Personele lasten / totale baten
Verhouding materiele lasten	15,80 %	16,90 %	Materiele lasten / totale baten
Verhouding totale lasten	95,55 %	97,89 %	Totale lasten/totale baten (excl. financiële baten en lasten)

Tabel 1 Kengetallen

Toelichting:

- De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen en het vreemd vermogen. Hiermee wordt inzicht verschaft in de financieringsopbouw en dit geeft inzicht in de mate van het al dan niet kunnen voldoen aan de financiële verplichtingen op de lange termijn. De solvabiliteit is, uitgaande van een streefwaarde van 0,5 goed te noemen. De streefwaarde voor het kengetal zoals geformuleerd door de Commissie Don is 0,3. Dus ook deze waarde is voor VGPONN goed te noemen.
- De liquiditeit geeft aan of de VGPONN op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen, waarbij als streefwaarde een minimum van 1 geldt. De liquiditeit is dus goed te noemen met in achtname van bovenstaande punten. De liquiditeit stijgt van 3,00 in 2017 naar 3,35 in 2018.
- De rentabiliteit geeft aan hoe groot het resultaat is, uitgedrukt in een % van de totale baten. In 2018 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 53%. 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 95,55%.

Analyse van de kasstromen

De liquiditeit is in 2018 toegenomen met € 571.033 naar € 3.689.509.

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 2018 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	2018	2019*	2020*	2021*
<i>Personele bezetting in FTE</i>				
Management/ Directie	7,00	22,70	22,70	22,70
Onderwijzend personeel	88,58	244,10	244,10	244,10
Overige medewerkers	23,76	65,59	65,59	65,59
Totaal	119,34	332,39	332,39	332,39
<i>Leerlingenaantallen (1 oktober)</i>	1.574	4.045	4.035	4.025

Tabel 2 Kengetallen personeel

* = prognose vanaf 01-01-2019 fusie met NoorderBasis vanaf dan cumulatief opgenomen.

6.2 Meerjarenbegroting

Balans

ACTIVA	2018	2019	2020	2021
VASTE ACTIVA				
Materiële vaste activa	€ 2.620.764	€ 2.610.000	€ 2.500.000	€ 2.300.000
TOTAAL VASTE ACTIVA	€ 2.620.764	€ 2.610.000	€ 2.500.000	€ 2.300.000
VLOTTENDE ACTIVA	€ 4.260.878	€ 4.265.000	€ 4.200.000	€ 4.100.000
TOTAAL ACTIVA	€ 6.881.642	€ 6.875.000	€ 6.700.000	€ 6.400.000
PASSIVA	2018	2019	2020	2021
EIGEN VERMOGEN				
Algemene reserve	€ 5.000.237	€ 5.010.944	€ 4.967.725	€ 4.812.469
Bestemmingsreserve publiek	€ 124.689	€ 124.000	€ 120.000	€ 115.000
Bestemmingsreserve privaat	€ 374.066	€ 384.065	€ 395.000	€ 390.000
EIGEN VERMOGEN	€ 5.498.991	€ 5.540.486	€ 5.482.725	€ 5.317.469
VOORZIENINGEN	€ 111.838	€ 97.000	€ 95.000	€ 92.000
KORTLOPENDE SCHULDEN	€ 1.270.813	€ 1.252.056	€ 1.122.275	€ 990.531
TOTAAL PASSIVA	€ 6.881.642	€ 6.875.000	€ 6.700.000	€ 6.400.000

Tabel 3 Meerjarenbalans

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-exploitantiebegroting. 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	€ 10.344.876	€ 10.731.024	€ 10.599.132	€ 10.536.810
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 20.918	€ 27.386	€ 24.004	€ 20.685
3.5 Overige baten	€ 258.327	€ 107.409	€ 107.770	€ 108.050
	€ 10.624.121	€ 10.865.819	€ 10.730.907	€ 10.665.545
Lasten				
4.1 Personeelslasten	€ 8.471.910	€ 9.249.606	€ 9.187.672	€ 9.228.875
4.2 Afschrijvingen	€ 374.649	€ 479.922	€ 494.756	€ 495.707
4.3 Huisvestingslasten	€ 406.390	€ 417.457	€ 416.457	€ 416.457
4.4 Overige lasten	€ 898.038	€ 691.882	€ 689.782	€ 689.782
	€ 10.150.987	€ 10.838.867	€ 10.788.667	€ 10.830.801
Financiële baten en lasten				
Saldo baten en lasten	€ 474.493	€ 26.953	€ - 57.761	€ - 165.256

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. Vooralsnog 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

Voor GBS 'Dr. R.J. Damschool' in Uithuizermeeden is er hard gewerkt aan een vlekkenplan en tekeningen voor een nieuwe school. Eind van het jaar werd duidelijk dat de nieuw te bouwen school op de huidige locatie komt. We verwachten in 2020 te kunnen slopen en te bouwen. Tijdens dit proces zullen de kinderen naar een tijdelijke (nog door de gemeente te realiseren) huisvesting verhuizen.

Voor GBS 'Het Baken' is samen met Centrum Veilig Wonen gewerkt aan plannen voor 'vernieuwbouw' van de school. We hopen dat we met deze plannen eind 2019 kunnen starten. Ook hier gaan de leerlingen tijdelijke naar een andere locatie.

8. ICT

In 2018 werd op alle scholen gebruik gemaakt van PC 's en tablets bij zowel het lesgeven als de verwerking van de lesstof.

Er is een begin gemaakt met het volledig werken in de cloud van Microsoft (Office365).

Er werd een pilot gestart voor het gebruik van Chromebooks in de klas.

Verder zijn in 2018 op alle locaties de printers vervangen.

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

Per 1 januari 2019 gaan VGPONN en NoorderBasis fuseren tot NoorderBasis. Daardoor moesten onder anderen de mail omgeving en het leerling administratiesysteem van VGPONN en NoorderBasis worden samengevoegd. Dat is in de loop van 2018 geslaagd afgesloten.

Een aantal scholen is in 2018 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.

Per mei 2018 is de nieuwe privacywet van kracht geworden. Daarom werd er al vanaf 2017 gewerkt aan een nieuw privacyreglement. Met de uitvoering daarvan werd in 2018 een start gemaakt

Ook in 2018 is het beheer van alle Pc's en servers uitbesteed aan derden.

In 2018 is het grootste gedeelte van de telefonie vervangen, onder anderen omdat binnenkort de ondersteuning van ISDN stopt.

Alle scholen en de hoofdlocatie hebben een nieuwe website gekregen

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 2018 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 2018 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 2018 heeft gevoerd. Het verslag is bedoeld voor iedereen die zich bij de scholen van VGPONN betrokken weet. De in dit verslag gegeven informatie kan deze betrokkenheid voeden en versterken.

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

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

Algemene toelichting jaarrekening 2018

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 2018.

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 2018

	31-12-2018		31-12-2017	
ACTIVA				
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa				
1.2.1 Gebouwen en terreinen	€	1.211.561	€	1.249.023
1.2.2 Inventaris en apparatuur	€	1.027.117	€	1.032.070
1.2.3 Leermiddelen	€	382.087	€	376.306
Totaal materiële vaste activa		€ 2.620.764		€ 2.657.398
Totaal vaste activa		€ 2.620.764		€ 2.657.398
Viottende activa				
1.5 Vorderingen				
1.5.1 Debiteuren	€	29.705	€	30.626
1.5.2 OCW	€	444.969	€	449.931
1.5.6 Overige overheden	€	-	€	-
1.5.7 Overige vorderingen	€	74.150	€	65.362
1.5.8 Overlopende activa	€	22.545	€	42.038
Totaal vorderingen		€ 571.369		€ 587.957
1.7 Liquide middelen		€ 3.689.509		€ 3.118.476
Totaal viottende activa		€ 4.260.878		€ 3.706.433
Totaal activa		€ 6.881.642		€ 6.363.831
PASSIVA				
2.1 Eigen vermogen				
2.1.1 Algemene reserve publiek	€	5.000.237	€	4.527.898
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek	€	124.689	€	88.024
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat	€	374.066	€	408.577
Totaal eigen vermogen		€ 5.498.991		€ 5.024.499
2.2 Voorzieningen				
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	€	111.838	€	102.086
2.2.3 Overige voorzieningen	€	-	€	-
Totaal voorzieningen		€ 111.838		€ 102.086
2.4 Kortlopende schulden				
2.4.3 Crediteuren	€	12.426	€	127.426
2.4.4 OCW (kortlopende)	€	-	€	-
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	€	268.309	€	264.610
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	€	86.773	€	78.966
2.4.9 Overige kortlopende schulden	€	465.567	€	284.112
2.4.10 Overlopende passiva	€	437.738	€	482.131
Totaal kortlopende schulden		€ 1.270.813		€ 1.237.246
Totaal passiva		€ 6.881.642		€ 6.363.831

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring

27 JUNI 2019

Staat van baten en lasten over 2018

	2018		2017
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	€ 10.344.876	€ 9.441.711	€ 9.828.115
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 20.918	€ 20.044	€ 159.784
3.5 Overige baten	€ 258.327	€ 129.422	€ 290.203
Totaal baten	€ 10.624.121	€ 9.591.177	€ 10.278.102
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	€ 8.471.910	€ 7.853.402	€ 8.323.396
4.2 Afschrijvingen	€ 374.649	€ 475.781	€ 555.894
4.3 Huisvestingslasten	€ 406.390	€ 434.310	€ 401.096
4.4 Overige instellingslasten	€ 898.038	€ 733.870	€ 780.959
Totaal lasten	€ 10.150.987	€ 9.497.363	€ 10.061.344
Saldo baten en lasten	€ 473.134	€ 93.814	€ 216.758
5. Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	€ 1.360	€ -	€ 5.377
5.5 Rentelasten	€ -	€ -	€ -
Saldo financiële baten en lasten	€ 1.360	€ -	€ 5.377
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	€ 474.493	€ 93.814	€ 222.135

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring
27 JUNI 2019

A.1.2. Kasstroomoverzicht over 2018

	2018	2017
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	€ 474.493	€ 222.135
Aanpassingen voor		
- Afschrijvingen	€ 373.337	€ (39.380)
- Mutaties voorzieningen	€ 9.753	€ 6.373
	€ 383.090	€ (33.007)
Mutaties werkkapitaal		
- Vorderingen	€ 16.588	€ 18.922
- Kortlopende schulden	€ 33.567	€ 75.902
	€ 50.155	€ 94.824
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	€ (336.705)	€ 210.168
	€ (336.705)	€ 210.168
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	€ -	€ -
	€ -	€ -
Mutatie liquide middelen	€ 571.033	€ 494.120
Beginstand liquide middelen	€ 3.118.476	€ 2.624.356
Mutatie liquide middelen	€ 571.033	€ 494.120
Eindstand liquide middelen	€ 3.689.509	€ 3.118.476

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring

27 JUNI 2019

Toelichting bij de balans per 31 december 2018

		31-12-2018		31-12-2017							
ACTIVA											
	Aanschaf- waarde	Waardever- mindering en afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2017	Investerin- gen huidige jaar	Desinveste- ren huidige jaar	Afschrijvingen huidig jaar	Afschrijvingen desinvestering en huidig jaar	Boekwaarde 31-12-2018	Afschrijvings- percentage		
1.2	Materiële vaste activa										
1.2.1	Gebouwen en terreinen	€ 2.409.544	€ -1.160.520	€ 1.249.023	€ 99.236	€ -21.268	€ -115.620	€ 190	€ 1.211.561	5 % - 16,66 %	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	€ 2.145.683	€ -1.113.612	€ 1.032.070	€ 215.825	€ -43.737	€ -178.164	€ 1.123	€ 1.027.117	3,33 % - 25 %	
1.2.3	Leermiddelen	€ 1.192.826	€ -816.520	€ 376.306	€ 86.647	€ -	€ -80.866	€ -	€ 382.087	10 % - 20 %	
Totaal materiële vaste activa		€ 5.748.052	€ -3.090.652	€ 2.657.398	€ 401.708	€ -65.005	€ -374.650	€ 1.313	€ 2.620.764		
1.5	Vorderingen										
1.5.1	Debiteuren	€ 29.705		€ 30.626							
1.5.2	OCW	€ 444.969		€ 449.931							
1.5.6	Overige overheden	€ -		€ -							
1.5.7	Overige vorderingen										
1.5.7.1	Personeel	€ 18.051		€ -0							
1.5.7.2	Overige vorderingen	€ 56.099		€ 65.564							
Totaal overige vorderingen		€ 74.150		€ 65.564							
1.5.8	Overlopende activa										
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	€ 22.545		€ 42.038							
Totaal overlopende activa		€ 22.545		€ 42.038							
Boekwaarde per 31 december		€ 571.369		€ 588.160							
1.7	Liquide middelen										
1.7.1	Kasmiddelen / schoolrekeningen	€ 18.600		€ 24.377							
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	€ 3.670.909		€ 3.094.099							
Totaal liquide middelen		€ 3.689.509		€ 3.118.476							

De liquide middelen zijn niet bezwaard en vrij opvraagbaar.

PASSIVA										
	Stand per 1-1- 2018	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12- 2018						
2.1 Eigen vermogen										
2.1.1 Algemene reserve publiek	€ 4.527.898	€ 445.156	€ 27.184	€ 5.000.237						
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek										
2.1.2.1 Reserve eerste waardering	€ 88.024	€ -	€ -27.184	€ 60.840						
2.1.2.7 Reserve werkdrukmiddelen	€ -	€ 63.848	€ -	€ 63.848						
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat										
2.1.3.1 Bestemmingsreserve privaat	€ 282.260	€ 19.436	€ -14.784	€ 286.913						
2.1.3.2 Bestemmingsreserve vervoerfonds	€ 1	€ -14.642	€ 14.784	€ 143						
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds	€ 126.315	€ -39.305	€ -	€ 87.010						
Totaal eigen vermogen	€ 5.024.499	€ 474.493	€ -	€ 5.498.991						
2.2 Voorzieningen										
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	€ 102.086	€ 14.542	€ -4.790	€ 111.838						
2.2.3 Overige voorzieningen	€ -	€ -	€ -	€ -						
Totaal voorzieningen	€ 102.086	€ 14.542	€ -4.790	€ 111.838						
2.4 Kortlopende schulden										
2.4.3 Crediteuren	€ 12.426		€ 127.426							
2.4.4 OCW (kortlopende)	€ -		€ -							
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	€ 288.309		€ 264.810							
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	€ 86.773		€ 78.966							
2.4.9 Overige kortlopende schulden	€ 465.567		€ 284.112							
2.4.10.1 Vooruitontvangen gemeentegelden	€ 96.140		€ 120.886							
2.4.10.2 Overige overlopende passiva	€ 341.598		€ 361.245							
Totaal kortlopende schulden	€ 1.270.813		€ 1.237.246							

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 18/19	928801-1	23-7-2018	€ 5.177,23	€ 5.177,23	Nee	
Subsidie voor studieverlof 18/19	928804-1	23-7-2018	€ 9.674,24	€ 9.674,24	Nee	
Subsidie voor studieverlof 18/19	927979-1	23-7-2018	€ 3.627,84	€ 3.627,84	Nee	
Subsidie voor studieverlof 17/18	852292-1	24-7-2017	€ 5.177,23	€ 5.177,23	Ja	
Subsidie voor studieverlof 17/18	851788-1	24-7-2017	€ 2.267,40	€ 2.267,40	Ja	
Subsidie voor studieverlof 17/18	852291-1	24-7-2017	€ 12.092,80	€ 12.092,80	Ja	
Totaal			€ 38.016,74	€ 38.016,74		

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring
27 JUNI 2019

Toelichting op de staat van baten en lasten 2018

	2018		2017
	werkelijk	begroting	werkelijk
BATEN			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW			
3.1.1.1 OCW	€ 9.357.004	€ 8.663.494	€ 8.804.125
Totaal rijksbijdrage OCW	€ 9.357.004	€ 8.663.494	€ 8.804.125
3.1.2 Overige subsidies OCW			
3.1.2.1.1 Geoomerkte subsidies	€ 429.503	€ 336.469	€ 390.240
3.1.2.2.1 Niet-geoomerkte subsidies	€ 5.943	€ 2.920	€ 106.765
3.1.2.3.1 OCW Toerekening investeringssubsidies	€ -	€ -	€ -
Totaal overige subsidies OCW	€ 435.446	€ 339.389	€ 497.005
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV			
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	€ 552.426	€ 438.828	€ 526.985
Totaal rijksbijdrage OCW	€ 552.426	€ 438.828	€ 526.985
Totaal rijksbijdragen OCW	€ 10.344.876	€ 9.441.711	€ 9.828.115
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies			
3.2.1.2 Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	€ 20.918	€ 20.044	€ 159.784
Totaal gemeentelijke bijdragen en subsidies	€ 20.918	€ 20.044	€ 159.784
3.2.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	€ -	€ -	€ -
Totaal overige overheidsbijdragen	€ -	€ -	€ -
Totaal overige overheidsbijdragen	€ 20.918	€ 20.044	€ 159.784
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	€ 25.645	€ 14.300	€ 15.390
3.5.2 Detachering personeel	€ 12.558	€ 21.600	€ 11.471
3.5.3 Schenking	€ -	€ -	€ -
3.5.4 Sponsoring	€ -	€ -	€ -
3.5.5 Ouderbijdragen	€ 27.965	€ 56.522	€ 56.938
3.5.6 Overige baten	€ 192.159	€ 37.000	€ 206.404
Totaal overige baten	€ 258.327	€ 129.422	€ 290.203
Totaal baten	€ 10.624.121	€ 9.591.177	€ 10.278.102
LASTEN			
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	€ 6.358.939	€ 7.284.044	€ 6.079.587
4.1.1.2 Sociale lasten	€ 900.536	€ -	€ 886.584
4.1.1.3 Pensioenpremies	€ 752.535	€ -	€ 726.988
Totaal lonen en salarissen	€ 8.012.009	€ 7.284.044	€ 7.693.159
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 14.542	€ 10.000	€ 17.564
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	€ 111.657	€ 129.494	€ 257.136
4.1.2.3 Overige personele lasten	€ 421.547	€ 429.864	€ 426.507
Totaal overige personele lasten	€ 547.746	€ 569.358	€ 701.208
4.1.3 Af: uitkeringen	€ -87.846	€ -	€ -70.971
Totaal personeelslasten	€ 8.471.910	€ 7.853.402	€ 8.323.395

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring
27 JUNI 2019

4.2 Afschrijvingen

4.2.2	Materiele vaste activa	€	374.649	€	475.781	€	555.894
Totaal afschrijvingen		€	374.649	€	475.781	€	555.894

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1	Huur	€	9.068	€	9.000	€	9.000
4.3.2	Verzekeringen	€	-	€	100	€	-
4.3.3	Onderhoud	€	82.868	€	69.500	€	77.411
4.3.4	Energie en water	€	161.154	€	168.510	€	163.290
4.3.5	Schoonmaakkosten	€	123.912	€	118.500	€	122.585
4.3.6	Heffingen	€	26.990	€	28.550	€	27.809
4.3.7	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	€	-	€	-	€	-
4.3.8	Overige huisvestingslasten	€	2.398	€	40.150	€	1.001
Totaal huisvestingslasten		€	406.390	€	434.310	€	401.096

4.4 Overige instellingslasten

4.4.1	Administratie- en beheerslasten	€	284.442	€	282.657	€	216.220
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	€	386.001	€	350.900	€	353.975
4.4.4	Overige lasten	€	227.595	€	100.313	€	210.764

Totaal overige instellingslasten		€	898.038	€	733.870	€	780.959
---	--	---	---------	---	---------	---	---------

Totaal lasten		€	10.150.987	€	9.497.363	€	10.061.343
----------------------	--	---	------------	---	-----------	---	------------

5.1	Rentebaten	€	1.360	€	-	€	5.377
-----	------------	---	-------	---	---	---	-------

Totaal rentebaten		€	1.360	€	-	€	5.377
--------------------------	--	---	-------	---	---	---	-------

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

Totaal rentelasten		€	-	€	-	€	-
---------------------------	--	---	---	---	---	---	---

Saldo financiële baten en lasten		€	1.360	€	-	€	5.377
---	--	---	-------	---	---	---	-------

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring
27 JUNI 2019

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

Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder.

<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

bedragen x C 1	R. van den Berg
Functiegegevens¹	Directeur-Bestuurder
Aanvang ² en einde functievervulling in 2018	01/01- 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ³	0,4
Dienstbetrekking ⁴	nee
Bezoldiging⁵	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 45.259
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 6.582
Subtotaal	€ 51.841
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	€ 53.200
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ¹¹	N.v.t.
Totale bezoldiging	€ 51.841
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹²	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹³	N.v.t.
Gegevens 2017¹⁴	
bedragen x C 1	R. van den Berg
Functiegegevens¹	Directeur-Bestuurder
Aanvang ² en einde functievervulling in 2017	01/01- 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ³	0,4
Dienstbetrekking ⁴	nee
Bezoldiging⁵	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 40.336
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 5.980
Subtotaal	€ 46.316
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	€ 51.600
Totale bezoldiging	€ 46.316

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 blijvende verplichtingen / gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen 'niet uit de balans blijvende verplichtingen'.

Gebeurtenis na balansdatum:

Per 1 januari 2019 zijn VGPO Noordoost-Nederland en VGPO NoorderBasis gefuseerd en onder het bestuursnummer van VGPO NoorderBasis verder gegaan.

Gewaarmerkt als behorende bij
onze controleverklaring

27 JUNI 2019

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: Raad van Toezicht van VGPO Noordoost Nederland

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons Oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 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 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- Zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 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 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. de staat van baten en lasten over 2018;
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 2018 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 2018 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 2018 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 genoemd 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.

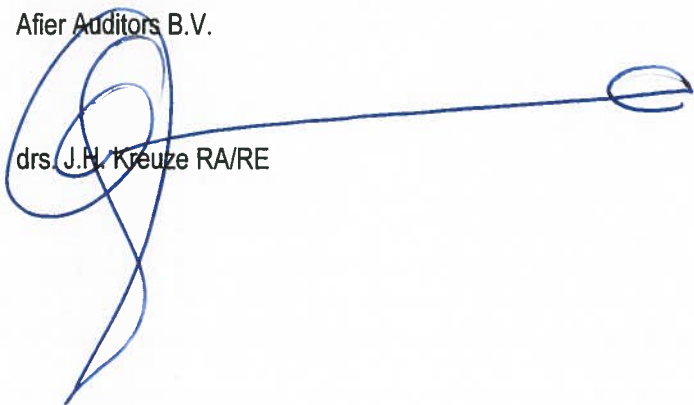
Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, 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 27 juni 2019

Afier Auditors B.V.

drs. J.H. Kreuze RA/RE





Bijlage bij de controleverklaring:

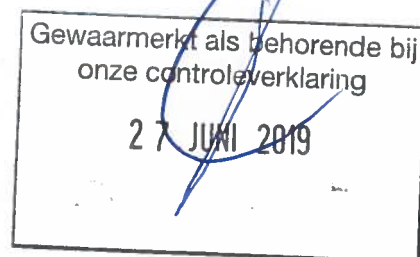
Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur*3) en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze 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	€	445.156
Toevoeging algemene reserve publiek	€	27.184
Onttrekking reserve eerste waardering	€	-27.184
Toevoeging reserve werkdrukmiddelen	€	63.848
Bestemmingsreserve privaat	€	19.436
Bestemmingsreserve vervoer	€	-14.642
Bestemmingsreserve schoolfonds	€	-39.305
Totaal	€	474.493



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

00CS **GBS de Leilinde**
 Burg. Wichersstraat 14
 9671 JA WINSCHOTEN

03HO **GBS Klim-op**
 Boerdamsterweg 12
 9991 BN Middelstum

03HR **GBS De Cirkel**
 Prins Bernhardstraat 11
 9402 AR ASSEN

03KR **GBS de Lichtbron**
 Donker Curtiusstraat 2
 9602 PK HOOGEZAND

05LB **GBS de Horizon**
 Marijkelaan 3
 9781 EG Bedum

05OZ **CBS De Ster**
 Dorpshuisweg 36
 9617 BN HARKSTEDE

06EK **GBS Dr. R.J. Damschool**
 Langelandsterweg 1
 9982 BC UITHUIZERMEEDEN

06EN **GBS Het Baken**
 Stuurboordlaan 1
 9934 JN DELFZIJL

06EO **GBS De Parel**
 Aletta Jacobsweg 78
 9408 AM ASSEN

06EY **GBS de Lichtkring**
 Larikslaan 2
 9471 RM ZUIDLAREN

06JE **GBS Piet Prins**
 Maarsdreef 22
 9501 AM STADSKANAAL

06SE **GBS de Poort**
 Emmerwolderweg 1
 9791 JB TEN BOER

07KK **GBS De Handpalm**
 Prins Bernhardstraat 3
 9965 RA Leens

29XN **GBS De Driesprong**
 ML Kingweg 46
 9403 PA ASSEN

